

Agenzie di Assicurazione - Unapass

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Anapa con l'assistenza di Confcommercio Imprese per L'Italia, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca Uil e Fna	18.12.2017	1.1.2016	30.6.2020	30.6.2020	-

Liv.	Par.	Area Professionale	Pos. Organizzati	Qualifica	Minimo tabellare conglobato		
					1.1.2018	1.1.2019	1.6.2019
6	150	A - QUADRI	1 [^]	Quadri	1.816,40	1.836,85	1.857,31
5	130	B - IMPIEGATI DI CONCETTO	3 [^]	Capi ufficio; Specialisti commerciali, Specialisti di amministrazione/bilancio.	1.586,28	1.604,01	1.621,73
4	120		2 [^]	Vice capi ufficio; Specialisti di vendita, Assuntori di prodotti speciali e non standardizzati; Analisti, analisti programmatori; Responsabili del servizio amministrazione/contabilità/cassa; Assistenti per sinistri.	1.466,89	1.483,26	1.499,62
3	110	C - IMPIEGATI D'ORDINE	1 [^]	Addetti al front-office; Assuntori di prodotti auto ed altri standardizzati; danni e vita; Addetti al servizio amministrativo; di contabilità e/o di cassa; Operatori per sinistri.	1.337,75	1.352,75	1.367,75
2	102,5		2 [^]	Addetti all'archivio; Centralinisti; Addetti alla posta; Dattilografi anche con uso di Videoscrittura; Esattori.	1.252,78	1.266,76	1.280,73
1	100	1 [^]	Commessi; Autisti; Fattorini; Personale di fatica (addetto alle pulizie).	1.224,03	1.237,66	1.251,30	

Note a verbale: L'impiegato qualificato, non apprendista, unico dipendente dell'agenzia, viene inquadrato almeno al 3° livello. È fatto salvo il diritto al trattamento retributivo al 4° livello per quei lavoratori il cui rapporto di lavoro si sia instaurato prima del 30.6.2006 e che, essendo stati inquadrati al 3° livello come unico dipendente di agenzia (ex 2^a cat.), abbiano mantenuto ininterrottamente tale caratteristica di unico dipendente fino al 20.11.2014. I lavoratori il cui rapporto di lavoro si sia instaurato nel periodo intercorrente dall'1.7.2006 al 30.6.2010 e che, essendo stati inquadrati al 3° livello come unico dipendente di agenzia (ex 2^a cat.), abbiano mantenuto ininterrottamente tale caratteristica di unico dipendente fino alla data del 20.11.2014, percepiranno il 50% della differenza di trattamento retributivo fra il 3° e il 4° livello. Tali trattamenti retributivi comprenderanno le differenze di stipendio di biennio (stipendio + scatti di anzianità) e saranno corrisposti a titolo di "assegno ad personam" riassorbibile in caso di passaggio a livelli superiori al 3°.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI

E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
1				

¹ Conglobato nel minimo.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale ²
14	1	158,59	37 ore e 30' distribuite su 5 giorni

¹ La quota giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione annua per 250.

² La misura delle ore giornaliere non potrà superare il numero di 8 ore su due turni di cui uno antimeridiano ed uno pomeridiano con chiusura delle agenzie a termine dell'attività lavorativa non oltre le ore 19:00, fatte salve le situazioni in atto che prevedano chiusura anteriore al detto orario, ovvero diverse pattuizioni derivanti da accordi territoriali.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

Una tantum	non prevista																												
Premi aziendali e di risultato	<p>è istituito il Premio aziendale di produttività che costituisce ad ogni effetto la contrattazione di secondo livello. Tale premio è correlato al raggiungimento di incrementi di produttività delle singole agenzie. Il riferimento per la misurazione dell'incremento di produttività aziendale è identificato nelle provvigioni annue lorde percepite - verificate per cassa - compresi rappels e/o sistemi premianti comunque denominati. La condizione per la corresponsione del premio si verifica quando i valori di incremento di produttività individuale, aggiuntivo rispetto al tasso di inflazione reale, misurato con la stessa metodologia utilizzata per determinare gli aumenti contrattuali, sono i seguenti:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>+ 2 punti</th> <th>+ 4 punti</th> <th>+ 6 punti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A/p.o. 1[^]/liv. 6</td> <td>240,00</td> <td>306,00</td> <td>382,50</td> </tr> <tr> <td>B/p.o. 3[^]/liv. 5</td> <td>208,00</td> <td>265,20</td> <td>331,50</td> </tr> <tr> <td>B/p.o. 2[^]/liv. 4</td> <td>192,00</td> <td>244,80</td> <td>306,00</td> </tr> <tr> <td>B/p.o. 1[^]/liv. 3</td> <td>176,00</td> <td>224,40</td> <td>280,50</td> </tr> <tr> <td>C/p.o. 2[^]/liv. 2</td> <td>164,00</td> <td>209,10</td> <td>261,38</td> </tr> <tr> <td>C/p.o. 1[^]/liv. 1</td> <td>160,00</td> <td>204,00</td> <td>255,00</td> </tr> </tbody> </table> <p>al verificarsi della condizione sopra indicata verranno corrisposti gli importi indicati, determinati in misura fissa <i>una tantum</i>, salvo quanto di seguito specificato. I suddetti importi sono esclusi da ogni ricalcolo e/o incidenza sui singoli istituti contrattuali, e non saranno utili per la determinazione del TFR. Saranno corrisposti pro quota per i lavoratori assunti nel corso dell'anno di riferimento; saranno altresì corrisposti in misura proporzionalmente ridotta ai lavoratori a tempo parziale ed agli apprendisti. La corresponsione avrà luogo unitamente alla busta paga del mese di giugno dell'anno successivo a quello di osservazione</p>	Livello	+ 2 punti	+ 4 punti	+ 6 punti	A/p.o. 1 [^] /liv. 6	240,00	306,00	382,50	B/p.o. 3 [^] /liv. 5	208,00	265,20	331,50	B/p.o. 2 [^] /liv. 4	192,00	244,80	306,00	B/p.o. 1 [^] /liv. 3	176,00	224,40	280,50	C/p.o. 2 [^] /liv. 2	164,00	209,10	261,38	C/p.o. 1 [^] /liv. 1	160,00	204,00	255,00
Livello	+ 2 punti	+ 4 punti	+ 6 punti																										
A/p.o. 1 [^] /liv. 6	240,00	306,00	382,50																										
B/p.o. 3 [^] /liv. 5	208,00	265,20	331,50																										
B/p.o. 2 [^] /liv. 4	192,00	244,80	306,00																										
B/p.o. 1 [^] /liv. 3	176,00	224,40	280,50																										
C/p.o. 2 [^] /liv. 2	164,00	209,10	261,38																										
C/p.o. 1 [^] /liv. 1	160,00	204,00	255,00																										
Indennità trasferta	al personale inviato in missione compete il rimborso di tutte le spese sostenute nonché un'indennità giornaliera di € 15,49, sempreché la missione comporti una prestazione almeno pari all'intera giornata lavorativa																												
Gratifica natalizia	vedere tredicesima																												
Tredicesima	1 mensilità normale, da corrispondere entro il 15.12																												
Quattordicesima	1 mensilità, da corrispondere entro il 15.6																												
Altre mensilità aggiuntive	premio di anzianità: al lavoratore che abbia prestato 15 anni di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa azienda, sarà corrisposto un premio nella misura di 1/12 della retribuzione annua. Un ulteriore premio sarà corrisposto nella misura di 2/12 della retribuzione al lavoratore che abbia prestato 25 anni di ininterrotto servizio. Il premio sarà corrisposto in misura proporzionale nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del dipendente intervenuta tra il 10° e il 15° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima agenzia e in ogni caso di cessazione del rapporto (esclusione: licenziamento in tronco e risoluzione per iniziativa del lavoratore) avvenuta tra il 20° e il 25° anno di servizio effettivo																												
Scatti anzianità	gli scatti di anzianità sono biennali; sono corrisposti a partire dal 1° mese di assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo tra il 1° ed il 15 del mese; dal 1° del mese successivo a quello nel quale è avvenuta l'assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo compreso fra il 16 e il termine del mese.																												

	<p>Dall'1.1.2005, gli scatti saranno commisurati al 2,12% dello stipendio tabellare iniziale in vigore alle singole scadenze. Valore degli scatti:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>1.1.2018</th> <th>1.1.2019</th> <th>1.6.2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Liv. 6/A/p.o. 1^</td> <td>38,51</td> <td>38,94</td> <td>39,37</td> </tr> <tr> <td>Liv. 5/B/p.o. 3^</td> <td>33,63</td> <td>34,01</td> <td>34,38</td> </tr> <tr> <td>Liv. 4/B/p.o. 2^</td> <td>31,10</td> <td>31,45</td> <td>31,79</td> </tr> <tr> <td>Liv. 3/B/p.o. 1^</td> <td>28,36</td> <td>28,68</td> <td>29,00</td> </tr> <tr> <td>Liv. 2/C/p.o. 2^</td> <td>26,56</td> <td>26,86</td> <td>27,15</td> </tr> <tr> <td>Liv. 1/C/p.o. 1^</td> <td>25,95</td> <td>26,24</td> <td>26,53</td> </tr> </tbody> </table> <p>limitatamente ai dipendenti assunti dopo il 15.7.1998, il numero massimo degli scatti è pari di 15, fatte salve le situazioni di miglior favore, in atto alla data di entrata in vigore del presente CCNL, sulla base delle quali siano già stati effettivamente corrisposti scatti di anzianità in numero superiore a 15. Limitatamente ai dipendenti assunti dopo il 18.12.2017 (data del rinnovo CCNL), la decorrenza degli scatti di anzianità, ferma restando la loro misura complessiva pari a 15, sarà biennale per i primi 8 e triennale per i restanti 7</p>	Livello	1.1.2018	1.1.2019	1.6.2019	Liv. 6/A/p.o. 1^	38,51	38,94	39,37	Liv. 5/B/p.o. 3^	33,63	34,01	34,38	Liv. 4/B/p.o. 2^	31,10	31,45	31,79	Liv. 3/B/p.o. 1^	28,36	28,68	29,00	Liv. 2/C/p.o. 2^	26,56	26,86	27,15	Liv. 1/C/p.o. 1^	25,95	26,24	26,53
Livello	1.1.2018	1.1.2019	1.6.2019																										
Liv. 6/A/p.o. 1^	38,51	38,94	39,37																										
Liv. 5/B/p.o. 3^	33,63	34,01	34,38																										
Liv. 4/B/p.o. 2^	31,10	31,45	31,79																										
Liv. 3/B/p.o. 1^	28,36	28,68	29,00																										
Liv. 2/C/p.o. 2^	26,56	26,86	27,15																										
Liv. 1/C/p.o. 1^	25,95	26,24	26,53																										
Anzianità convenzionale	nessuna particolarità																												
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	<p>il limite massimo di ore di lavoro straordinario è fissato in 90 ore annue per ciascun dipendente. Le prestazioni di lavoro straordinario saranno compensate con la retribuzione oraria che si determina dividendo la retribuzione mensile per il divisore fisso 158,59.</p> <p>Maggiorazioni: a. 25% straordinario diurno feriale; b. 50% straordinario domenicale, festivo e/o di giornata non lavorativa - sabato - semifestivo e notturno (si intende per lavoro notturno il lavoro effettuato dopo le ore 21 e fino alle ore 6). Il lavoro straordinario compiuto di domenica od altra giornata festiva dà diritto a chi lo compie, oltre alla corresponsione della maggiorazione con i criteri di cui sopra, ad usufruire del riposo compensativo in altra giornata della settimana; se tali prestazioni sono limitate alle ore antimeridiane, il riposo compensativo avrà luogo normalmente nelle ore antimeridiane del giorno successivo. Il pagamento del lavoro straordinario deve essere effettuato non oltre i primi 5 giorni del mese successivo</p>																												
Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	<p>con intese/accordi territoriali potranno essere raggiunte intese in merito a: a. flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero, sia in entrata che in uscita; b. eventuale apertura nel turno antimeridiano del sabato, con termine alle ore 13; c. orario di chiusura e termine dell'attività lavorativa diverso da quello indicato nell'art. 23, comma 3; d. una diversa distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco settimanale, in particolari situazioni organizzative, ed esempio: località stagionali, piccoli centri con mercato il sabato, e simili; e. forme di flessibilità a livello annuale; f. modalità per l'applicazione della prestazione sostitutiva di mensa; g. modalità di organizzazione e fruizione dei corsi di aggiornamento previsti dalla normativa vigente per l'iscrizione al RUI-ISVAP ovvero di altri corsi formativi. A seguito di intese sui precedenti punti b), c), d) e/o e) potranno essere convenute riduzioni di orario, su base annua, per un massimo di 26 ore</p>																												
Indennità	<p>di trasferimento: l'agente, per ragioni tecniche, organizzative e produttive, può disporre il trasferimento del dipendente in un comune diverso da quello in cui svolge l'attività lavorativa, previa comunicazione scritta con preavviso al massimo di 3 giorni lavorativi; sarà necessario un preavviso di 30 giorni solo qualora il trasferimento comporti uno spostamento della sede di lavoro superiore a 50 km dal comune in cui viene normalmente svolta l'attività lavorativa. Nel caso in cui il datore di lavoro richieda al lavoratore anche il cambio di residenza e/o domicilio, quest'ultimo avrà diritto alle seguenti indennità: a. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve (anche per i famigliari se il lavoratore è capofamiglia); b. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio. Non possono essere trasferiti i lavoratori che usufruiscono della legge 104/92 e di quanto previsto dall'art. 54, c. 1, 4 e 5</p>																												
Mansioni discontinue	non previste																												
Cottimo, magg. garantita	non previsti																												
Erogazione TFR	nessuna particolarità																												
Vitto e alloggio	la prestazione sostitutiva della mensa che le aziende erogheranno sarà attuata mediante convenzione con esercizi pubblici di somministrazione di pasti ovvero mediante buono pasto di valore pari ad € 4,00																												
Ferie	<p>a. 20 giorni lavorativi in ciascuno dei 5 anni civili successivi a quello dell'assunzione; b. 26 giorni lavorativi in ciascuno degli anni civili successivi ai primi 5. Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche, i sabati e le giornate interamente festive infrasettimanali. Il godimento delle ferie deve avvenire: a. per almeno 2 settimane (10 giorni lavorativi) consecutive nel corso dell'anno di maturazione; b. per un periodo di ulteriori 2 settimane (10 giorni lavorativi) possibilmente entro lo stesso anno di maturazione, e comunque entro il termine massimo di 18 mesi dalla fine dell'anno in cui sono maturate; c. il restante periodo (6 giorni lavorativi) sarà preferibilmente fruito, anche oltre il termine di 18 mesi ovvero potrà essere sostituito dalla relativa indennità. Il riposo annuale sarà goduto normalmente nel periodo da maggio a ottobre</p>																												
Permessi retribuiti	<p>a. 16 ore all'anno retribuite (non monetizzabili né cumulabili in caso di mancata fruizione), per giustificati e documentati motivi; b. 3 giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente (purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica); c. Fino a 160 cedole orarie per ogni sigla sindacale riservate ai lavoratori che rivestono cariche sindacali di carattere nazionale in seno alle organizzazioni stipulanti; d. 8 ore annue complessive retribuite a ciascun dipendente che partecipi alle assemblee provinciali indette dalle organizzazioni sindacali stipulanti, da utilizzare nell'anno solare di riferimento; e. per ogni componente la RLS: 500 ore annue, per lo svolgimento delle proprie attività, con un costo massimo, per l'azienda, di 15 euro orari; f. permessi giornalieri retribuiti ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, per sostenere le prove d'esame</p>																												
Riduzione orario	vedere contrattazione integrativa aziendale o territoriale																												
Festività	<p>a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono e il 16.8; b. nelle giornate semifestive (Venerdì Santo, 14.8, 2.11, 24.12, 31.12) il lavoro sarà limitato al solo turno antimeridiano e avrà termine alle ore 12; c. 4.11 non dà luogo al riposo compensativo ma è da retribuire. Le festività se cadenti di domenica vengono retribuite dividendo la retribuzione annuale per 250, se cadenti di sabato non danno luogo a retribuzione mensile aggiuntiva, né ad ulteriori giornate di ferie sostitutive, fatte salve le condizioni di miglior favore presenti nelle agenzie</p>																												
Festività soppresse	4 giornate di riposo o pagamento delle stesse su libera scelta del dipendente. Le 4 giornate di riposo compensativo possono essere frazionate e fruito a periodi non inferiori a 1 ora. Nel caso di pagamento di giorni ex festivi si divide la retribuzione annuale per 250 per ogni giornata																												
Flessibilità orario contrattuale	<p>le Parti prevedono le seguenti forme di flessibilità oraria, non cumulabili ed immediatamente esigibili con le modalità di seguito indicate: a. Utilizzo del sabato: per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorative dell'agenzia per un massimo di 8 settimane all'anno, le ore di lavoro settimanali potranno essere distribuite su 6 giorni, dal lunedì al sabato; il turno antimeridiano del sabato avrà termine non oltre le ore 13:00. Il lavoro del sabato non è un aumento dell'orario di lavoro individuale, bensì una diversa distribuzione dello stesso nell'ambito settimanale. Il recupero del sabato mattina lavorativo deve avvenire di norma in una mezza giornata da fruire nella settimana stessa di apertura del sabato. Qualora ciò non sia possibile, tale recupero potrà avvenire in un lasso di tempo non superiore a 3 mesi dalla prestazione lavorativa effettuata; b. Articolazione plurisettimanale su 5 giorni: per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'agenzia, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno siano al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 6 settimane. A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. Ai fini dell'applicazione di quanto sopra, per anno si intende il periodo di 12 mesi</p>																												

ORARIO		seguinte la data di avvio del programma annuale di flessibilità. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanali, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito e verrà liquidato con la retribuzione del mese di competenza con il trattamento previsto per la collocazione oraria in cui si è svolto il maggior orario. In caso di mancata fruizione, entro il periodo pianificato, del recupero dell'attività lavorativa prestata in eccedenza nel periodo programmato, verrà corrisposta, entro il mese successivo al termine del periodo pianificato, la retribuzione oraria relativa al maggior lavoro prestato, maggiorata del 30%																				
	Permanenza massima passaggio cat. superiore	il lavoratore ha diritto al passaggio alla categoria superiore trascorso un periodo di 3 mesi nella sostituzione di altro lavoratore (salvo che si tratti di sostituzione per ferie). Quando il periodo della sostituzione superi i 3 mesi, il lavoratore ha diritto al conferimento del grado relativo e al passaggio alla categoria superiore con effetto dal giorno di inizio della sostituzione. In caso di sostituzione per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio ed aspettativa, il conferimento del grado relativo e il passaggio alla categoria superiore avranno luogo con effetto dal giorno di inizio della sostituzione quando l'assenza superi un anno																				
	Passaggio qualifica superiore	nessuna particolarità																				
	Fungibilità delle mansioni	I lavoratori compresi nelle posizioni organizzative 1 ^a , 2 ^a e 3 ^a dell'Area professionale B potranno essere adibiti in via promiscua a tutte le mansioni rientranti nella singola posizione organizzativa (esclusi il Capo Ufficio ed il Vice Capo Ufficio). In caso di assegnazione a mansioni proprie di una posizione organizzativa superiore, al lavoratore interessato dovrà essere corrisposto il trattamento economico corrispondente a tale posizione organizzativa superiore per tutta la durata di svolgimento di dette mansioni; ove tale assegnazione si protragga per oltre 3 mesi, il lavoratore ha diritto all'attribuzione del livello superiore, corrispondente alla posizione organizzativa superiore. In caso di affidamento a mansioni inerenti posizioni organizzative inferiori, il criterio della fungibilità delle mansioni sarà operante solo fra posizioni contigue dell'area professionale di concetto e per un periodo non superiore a 3 mesi																				
ASSENZE	Malattia	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Anzianità</th> <th rowspan="2">Conservazione del posto</th> <th colspan="2">Retribuzione</th> </tr> <tr> <th>al 100%</th> <th>al 50%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 7 anni</td> <td>6 mesi</td> <td>primi 6 mesi</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>da 8 a 10 anni</td> <td>9 mesi</td> <td>primi 6 mesi</td> <td>altri 3 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 11 anni</td> <td>12 mesi</td> <td>primi 6 mesi</td> <td>altri 6 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>per il computo dei periodi di cui sopra, si sommano le assenze dovute alla stessa malattia, quando non siano separate da un intervallo di almeno 6 mesi di effettivo servizio</p>	Anzianità	Conservazione del posto	Retribuzione		al 100%	al 50%	fino a 7 anni	6 mesi	primi 6 mesi	-	da 8 a 10 anni	9 mesi	primi 6 mesi	altri 3 mesi	oltre 11 anni	12 mesi	primi 6 mesi	altri 6 mesi		
	Anzianità	Conservazione del posto			Retribuzione																	
			al 100%	al 50%																		
	fino a 7 anni	6 mesi	primi 6 mesi	-																		
	da 8 a 10 anni	9 mesi	primi 6 mesi	altri 3 mesi																		
	oltre 11 anni	12 mesi	primi 6 mesi	altri 6 mesi																		
	Infortunio	a. conservazione del posto fino al termine dell'inabilità temporanea assoluta; b. trattamento economico: l'azienda corrisponderà un'integrazione all'indennità INAIL fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione netta																				
	Maternità	integrazione dell'indennità INPS al 100% della retribuzione per tutto il periodo di assenza obbligatoria																				
	Congedo matrimoniale	15 giorni continuativi retribuiti, non computabile nel periodo delle ferie annuali																				
	Permessi	ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari: 3 giorni di permesso non retribuito per la preparazione degli esami																				
Sospensione/riduzione lavoro o CIG	nessuna particolarità																					
Aspettative	a. a norma degli artt. 5 e 6 della L. 53/2000, i lavoratori che abbiano almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa agenzia, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa. Tale congedo può essere fruito al massimo dal 10% dei lavoratori in servizio; b. quando ricorrano comprovate particolari necessità familiari o seri motivi di indole privata che richiedano un'assenza almeno pari ad 1 mese, il lavoratore che abbia almeno 2 anni di anzianità di servizio ha diritto a una aspettativa della durata massima di 6 mesi. Analogo diritto compete ai lavoratori che intendano esplicitare servizio di volontariato; in questo caso il periodo di aspettativa potrà avere durata fino ad 1 anno. Decorso il periodo di aspettativa concesso, l'agente, a richiesta del lavoratore, potrà prorogare l'aspettativa di un ulteriore periodo, di durata da concordare. La durata complessiva dell'aspettativa non potrà superare 1 anno in un triennio, salvo nei casi in cui il lavoratore sia chiamato ad assolvere cariche pubbliche; c. per malattia, per un periodo pari a 12 mesi (al termine del periodo di conservazione del posto), in caso di gravi e/o prolungate patologie																					
Prova	non può superare i 3 mesi di effettivo servizio e non può essere ripetuto																					
Preavviso	a. 2 mesi, fino ad un anno di servizio non ancora compiuto; b. 3 mesi, per anzianità da 1 a 5 anni; c. 4 mesi, per anzianità oltre 5 anni; d. 1 mese in caso di dimissioni da parte del lavoratore. I termini di preavviso decorrono dalla ricezione della lettera di licenziamento, e comunque dalla metà o dalla fine di ciascun mese																					
GESTIONE	Tirocinio	non regolamentato																				
	Apprendistato	<p>Apprendistato professionalizzante (D.Lgs. 167/2011 - L.78/2014) - Apprendistato professionalizzante: a. Percentuale di conferma: i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti non possono assumere altri apprendisti se, al momento dell'assunzione, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato, stipulato ai sensi della seguente normativa, sia già venuto a scadere nei 36 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati durante o al termine del periodo di prova, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Tale limitazione non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato. Le assunzioni sono comunque consentite esclusivamente alle Agenzie che negli ultimi 12 mesi non abbiano effettuato alcun licenziamento per riduzione di personale; b. Sfera di applicazione: è ammesso per i profili professionali di seguito elencati, con i livelli retributivi a margine elencati, unitamente all'indicazione della categoria della precedente classificazione:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nuovo livello retributivo</th> <th>Profili professionali</th> <th>Precedente classificazione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4°</td> <td>Assuntori di prodotti speciali, analisti, analisti programmatori, assistenti per i sinistri</td> <td>1^a categoria</td> </tr> <tr> <td>3°</td> <td>Assuntori di prodotti auto ed altri standardizzati, addetti al servizio amministrativo di contabilità e/o di cassa, operatori per i sinistri</td> <td>2^a categoria</td> </tr> <tr> <td>2°</td> <td>Archivisti, centralinisti, addetti alla posta, dattilografi anche con uso di videoscrittura</td> <td>3^a categoria</td> </tr> </tbody> </table> <p>c. Proporzione numerica: il numero di apprendisti che il datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, non può superare il 100% dei dipendenti specializzati e qualificati in servizio; d. Limiti di età: possono essere assunti i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal diciassettesimo anno di età se in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi di Legge; e. Prova: non superiore a 2 mesi; f. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre agenzie, ma non terminato, sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo di formazione, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno. In tal caso, purché consentito dalla legge, l'assunzione potrà aver luogo anche in deroga al limite massimo di età; i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata in 3 anni; g. Formazione: massimo 120 ore nel triennio tra formazione interna ed esterna. Le ore di formazione saranno retribuite almeno con il 35% della normale retribuzione del lavoratore qualificato inquadrato nella categoria per cui è svolto l'apprendistato; h. Trattamento normativo: l'apprendista ha diritto allo stesso</p>			Nuovo livello retributivo	Profili professionali	Precedente classificazione	4°	Assuntori di prodotti speciali, analisti, analisti programmatori, assistenti per i sinistri	1 ^a categoria	3°	Assuntori di prodotti auto ed altri standardizzati, addetti al servizio amministrativo di contabilità e/o di cassa, operatori per i sinistri	2 ^a categoria	2°	Archivisti, centralinisti, addetti alla posta, dattilografi anche con uso di videoscrittura	3 ^a categoria						
	Nuovo livello retributivo	Profili professionali	Precedente classificazione																			
4°	Assuntori di prodotti speciali, analisti, analisti programmatori, assistenti per i sinistri	1 ^a categoria																				
3°	Assuntori di prodotti auto ed altri standardizzati, addetti al servizio amministrativo di contabilità e/o di cassa, operatori per i sinistri	2 ^a categoria																				
2°	Archivisti, centralinisti, addetti alla posta, dattilografi anche con uso di videoscrittura	3 ^a categoria																				

GESTIONE		treatmento previsto dal CCNL vigente per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio; i. Part-time: durata non inferiore al 60% della prestazione; l. Malattia: durante i periodi di assenza per malattia, gravidanza e puerperio, l'apprendista ha diritto ai trattamenti normativi ed economici previsti dal CCNL. Per le assenze oltre i 30 giorni il datore di lavoro potrà prolungare il periodo di apprendistato per un periodo pari all'assenza stessa; m. Inquadramento: i livelli di inquadramento professionale per gli apprendisti saranno gli stessi in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato. Il trattamento economico sarà ragguagliato a quello previsto in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato e le retribuzioni sono previste nelle seguenti misure: 1° anno, 90%; 2° anno, 93,5% e 3° anno, 96,5%; n. Recesso: allo scadere dei primi 6 mesi dell'ultimo anno di apprendistato, ed entro 15 giorni da tale data, le parti possono recedere dal contratto con preavviso decorrente al termine del periodo di formazione, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del C.C.; o. Anzianità: al termine dell'apprendistato il periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio e per la maturazione degli scatti di anzianità, con decorrenza dalla data di inizio del contratto di apprendistato stesso; p. Durata: liv. 2°, 3° e 4° = 36 mesi. q. Contribuzione previdenziale: per gli apprendisti, aliquote contributive in misura ridotta se previste dalle leggi
	Contratto tempo determinato	l'assunzione a termine avviene ai sensi del D.Lgs. 368/2001. In caso di risoluzione anticipata del rapporto a termine da parte del lavoratore, per fattispecie diverse da quelle costituenti giusta causa, il risarcimento del danno a carico del lavoratore stesso è convenzionalmente determinato in 15 giorni della retribuzione che sarebbe spettata fino al termine inizialmente previsto. Le assunzioni a termine saranno consentite, nei termini previsti dalle norme vigenti, ai datori di lavoro che non abbiano licenziato, per riduzione di personale, lavoratori o lavoratrici nei 6 mesi precedenti e/o ove non siano in corso ammortizzatori sociali
	Part time	a. può essere di tipo orizzontale, verticale o misto; b. la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore nei seguenti limiti: A) da 18 a 32 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale; B) da 78 a 138 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile; C) da 936 a 1664 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale. I suddetti limiti minimi potranno essere ridotti fino ad un terzo in caso di rapporto di lavoro con personale ausiliario inquadrato in 3ª categoria, addetto alle pulizie ed al riassetto dei locali dell'agenzia. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata; c. è consentita la prestazione di lavoro supplementare entro il limite del 10% dell'orario contrattualmente stabilito nell'ambito del mese. Eventuali prestazioni eccedenti tale limite saranno, a richiesta del lavoratore, consolidate ed andranno così ad aumentare l'orario fisso concordato. Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la maggiorazione del 20%; d. nei part time verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni straordinarie
	Lavoro domicilio	non regolamentato
	Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	ai sensi della legge 196/1997 può essere concluso nei casi di possibile ricorso al contratto a termine, nonché nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche e/o mansioni non previste dai normali assetti organizzativi aziendali, nell'ambito delle attività di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL. La durata dei contratti stipulati per sostituire lavoratori assenti, potrà comprendere i periodi di affiancamento necessari per il passaggio di consegne
	Lavoro stagionale	non regolamentato
	Telelavoro	non regolamentato
	Lavoro ripartito (job sharing)	non previsto
Viaggiatori e piazzisti	non previsti	
Collocamento	nessuna particolarità	
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	la contribuzione al Fondo pensione negoziale aperto è determinata con riferimento alla retribuzione utile per il calcolo del TFR ed è stabilita nelle seguenti misure alternative, a scelta del lavoratore: a. 2 % a carico dell'Impresa e 2% a carico del lavoratore, oppure b. 1% a carico dell'Impresa e 0,25% a carico del lavoratore. In ogni caso è facoltà del lavoratore versare fino ad un massimo del 9% della propria retribuzione utile per il calcolo del TFR. Sarà inoltre destinata al Fondo pensione negoziale aperto cui il lavoratore abbia aderito una quota del TFR pari ai seguenti valori: a. per i lavoratori senza anzianità contributiva obbligatoria alla data del 28.4.1993, il 100%; b. per tutti gli altri, il 50%, con facoltà per tali lavoratori di destinare al Fondo l'intero TFR
	Assistenza integrativa	non prevista
	Ente Bilaterale	è istituito l'Ente Bilaterale per i lavoratori dipendenti dalle Agenzie di assicurazione in gestione libera che verrà regolato da appositi Statuto e Regolamenti. All'interno dell'Ente viene gestita la Cassa Lavoratori Agenziali alla quale devono aderire tutti i datori di lavoro e i lavoratori che applicano il CCNL; tale strumento provvedere a realizzare le finalità ed i compiti relativi all'assistenza contrattuale da fornire ai lavoratori ovvero prestazioni assistenziali, anche complementari, sia a favore dei lavoratori che dei datori di lavoro
	Polizze vita	non previste
	Polizze infortuni	non previste
	Quadri	il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni