

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLE AGENZIE DI ASSICURAZIONE

TRA

le Agenzie di Assicurazione della Rep. di San Marino coadiuvate dall'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese rappresentate dal Segretario Generale Carlo Giorgi e dal dr. William Vagnini;

E

i dipendenti delle medesime assistiti:

- dalla Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL) rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Ghiotti e dal Segretario Confederale Giuliano Tamagnini;
- dalla Confederazione Democratica dei Lavoratori Sammarinesi (CDLS) rappresentata dal Segretario Generale Marco Beccari e dal Segretario Confederale Gian Luca Montanari;

coadiuvati dalla Federazione Unitaria Lavoratori Commercio Albergo e Servizi (FULCAS) rappresentata dal Segretario Paolo Zafferani e dal funzionario Giorgio Giovagnoli e dal Segretario Gianluigi Giardinieri e dal funzionario Mirko Bianchi;

a conclusione delle trattative intercorse e superati tutti gli argomenti e le richieste si conviene quanto segue:

PREMESSA

Il presente contratto collettivo ha validità per le Agenzie di Assicurazione che lo hanno sottoscritto insieme alle Organizzazioni Sindacali e all'ANIS. Allo scopo di convergere alla definizione di un contratto unico di settore ad esso potranno aderire, previo accordo fra le parti definito da atto formale, anche le Agenzie di Assicurazione che attualmente non hanno sottoscritto alcun contratto di lavoro.

Considerato che il settore assicurativo può svolgere un ruolo importante nel tessuto economico del Paese e che in questi anni ha registrato una crescita significativa per quanto attiene al personale impiegato, le Parti convengono sulla necessità di rispondere in maniera più puntuale alle esigenze della clientela e di definire una dinamica dei parametri economici tale da consentire un'ulteriore equilibrata crescita del settore.

Si prende atto che l'ANIS e le OO.SS. sui temi generali concernenti ammortizzatori sociali, salute e sicurezza, interventi a sostegno della famiglia, part – time e aspettativa, anno già concordato insieme al Governo apposite regolamentazioni, alcune delle quali sono già operative, mentre per le altre vi è l'impegno a predisporre adeguati provvedimenti di legge. Le parti sono impegnate ad applicare quanto già stabilito.

Per quanto riguarda le modalità di assunzione e di stabilizzazione dei lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro (transfrontalieri), si rimanda all'allegato C

Capitolo I

Classificazione del Personale

Art. 1

Il personale è classificato in sette categorie aventi ciascuno una sua specifica declaratoria di cui all'allegato A) per la sola Lloyd Adriatico si applica la declaratoria di cui all'allegato B) entrambe costituiscono parte integrante del presente accordo.

Capitolo II Assunzione del Personale

Art. 2 Assunzione

Le assunzioni avvengono a norma di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia di collocamento della manodopera.

Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a favorire l'accesso alla Formazione Professionale per le future assunzioni a tempo indeterminato che l'Azienda riterrà di effettuare.

Il datore di lavoro all'atto dell'assunzione comunicherà all'interessato per iscritto:

- Data di assunzione
- Durata del periodo di prova
- Categoria di inquadramento (e livello per 3a - 4a - 5a categoria)
- Trattamento economico

Contestualmente sarà consegnato al nuovo assunto una copia del contratto di lavoro.

In riferimento all'art. 16 della Legge 29 settembre 2005 n°131 che regola le assunzioni a tempo determinato, il numero massimo di lavoratori sammarinesi e residenti che possono contemporaneamente essere assunti con contratti di lavoro a termine, e pari al 25% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato stabilmente occupati.

Per le aziende con un numero limitato di lavoratori dipendenti vengono fissati i seguenti limiti quantitativi:

- 2 unità se il numero dei dipendenti è inferiore a 5;
- 3 unità qualora il numero dei dipendenti sia compreso fra 5 e 10;
- 4 unità nel caso in cui il numero dei dipendenti sia compreso fra 11 e 15;
- 5 unità nel caso in cui il numero dei dipendenti sia compreso fra 16 e 20.

Art. 2 bis Distacchi

Ad integrazione di quanto previsto al punto 9 dell'art. 19 della Legge 29/09/05 n°131, si precisa che nell'ambito del settore assicurativo la sfera di applicazione nella quale si può configurare il distacco di un lavoratore da una azienda all'altra è la seguente:

- 1) per la promozione di nuovi prodotti;
- 2) per corsi di addestramento e formazione;
- 3) per l'implementazione di nuove procedure informatiche ed organizzative.

Art. 3 Documentazione per l'assunzione

Si richiamano le norme di leggi vigenti.

Art. 4 Periodo di prova

Sono previsti i seguenti periodi di prova:

- 1 mese di servizio effettivo per la 1^a categoria;
- 2 mesi di servizio effettivo per la 2^a categoria;
- 4 mesi di servizio effettivo per le assunzioni in 3^a, 4^a e 5^a categoria;
- 5 mesi di servizio effettivo per le assunzioni in 6^a categoria;
- 6 mesi di servizio effettivo per le assunzioni in 7^a categoria;

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza obbligo di preavviso e relativa indennità di anzianità.

Trascorso il periodo di prova senza alcuna preventiva comunicazione da parte dell' Agenzia, il dipendente si intende confermato in servizio a tempo indeterminato.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il dipendente sarà ammesso a proseguire il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni lavorativi. Nel caso non fosse in grado di riprendere il servizio entro i suddetti 15 giorni lavorativi, il dipendente dovrà iniziare il periodo di prova "ex novo".

Art. 5 **Addestramento**

Ferme restando l'applicabilità delle norme sul periodo di prova si concorda quanto segue:

- per primo lavoro: 12 mesi al 85% della retribuzione vigente nella categoria nella quale è avvenuta l'assunzione;

- per prima assunzione che non sia primo lavoro: 6 mesi al 90% della retribuzione vigente prevista dalla categoria nella quale è avvenuta l'assunzione.

Nei casi di prima assunzione e/o primo lavoro nella mansione impiegatizia l'inquadramento minimo è il secondo livello fermi restando i suddetti limiti di durata e percentuale.

Capitolo III **Orario di lavoro**

Art. 6 **Orario di lavoro settimanale**

A far data dal 01.06.98 l'orario di lavoro aziendale è fissato in 38 ore settimanali.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per 165.

Le ore di lavoro settimanali sono distribuite dal Lunedì al Venerdì ad orario spezzato, di cui un turno antimeridiano ed un turno pomeridiano.

L'intervallo per il pranzo non potrà essere inferiore ad un'ora.

Qualora condizioni oggettive di mercato lo richiedessero, fermo restando da un lato la volontarietà del singolo dipendente e dall'altro la necessità di garantire comunque la funzionalità del servizio, le parti sono fin da ora impegnate a trovare tempestivamente una intesa su distribuzioni diverse dell'orario di lavoro rispetto a quella attuale (ad esempio 6 x 6 da lunedì al sabato).

Art. 6 bis

Riduzione di orario

A far data dal 01/01/2003 viene concessa una riduzione dell'orario di lavoro pari a una normale giornata di lavoro.

La diminuzione si applica sull'orario annuale di lavoro senza riduzione della retribuzione con la minor incidenza possibile sull'attività lavorativa.

Art. 7 **Orario flessibile**

L'Agenzia, nel caso riscontri esigenze derivate dal mercato o per una migliore razionalizzazione dell'attività e dei servizi collegati, può ricorrere all'orario flessibile per complessive 26 ore semestrali, in tal caso il diverso orario di lavoro dovrà essere comunicato dalla direzione aziendale ai dipendenti, i quali esterneranno le loro eventuali esigenze, con un preavviso di almeno 10 giorni.

L'orario flessibile potrà essere organizzato su base settimanale, mensile e semestrale, e non potrà essere inferiore alle 36 ore di lavoro settimanali e superiori alle 42 ore di lavoro settimanali.

La comunicazione dell'orario flessibile sarà inviata alle Organizzazioni Sindacali, alle Organizzazioni dei datori di lavoro, all' Ufficio del Lavoro e all' ISS.

Qualora l'orario flessibile sia richiesto dai singoli dipendenti, per esigenze individuali o collettive, che derivano da situazioni familiari e che non pregiudichino l'organizzazione aziendale, questo si concorderà tra azienda e dipendenti.

Art. 8 **Lavoro straordinario**

Si richiamano le norme della Legge 17 Febbraio 1961 e successive modifiche.

Il lavoro prestato in eccedenza all'orario contrattuale fissato è considerato lavoro straordinario, con il limite massimo di 130 ore annue per ciascun dipendente.

La prestazione di lavoro a carattere straordinario sarà retribuita con la maggiorazione del 30% per ogni ora prestata.

RIPOSO COMPENSATIVO

È ammesso, previo consenso della direzione aziendale, il riposo compensativo per le ore eccedenti le 130 individuali. Il pagamento di tali ore avverrà con la sola maggiorazione del 30%.

Art. 9 **Orario di lavoro a tempo parziale**

Si richiama la Legge n°138 del 20 Novembre 1987, n°112 del 16 Dicembre 1994 e successiva modifiche e integrazioni.

Le parti al fine di realizzare orari di lavoro più consoni alle esigenze dei giovani, dei lavoratori, e che tengano conto anche delle esigenze delle aziende, concordano di istituire l'orario di lavoro a tempo parziale, sulla base delle seguenti norme:

- a) Per orario di lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente accordo.
- b) Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato sia per i lavoratori già occupati e sia per lavoratori da assumere. Per questi ultimi è richiesta l'iscrizione nelle liste di collocamento con l'indicazione del tipo di orario che intendono fare.
- c) Gli aspetti normativi e retributivi previsti dai contratti collettivi di lavoro spettano ai lavoratori a part-time in misura proporzionale al nuovo regime di orario di lavoro concordato.
- d) Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato sulla base dei seguenti principi fermo restando quanto previsto dalla Legge:
 - reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno tramite accordo tra gli interessati;
 - priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni tenuto conto delle esigenze degli interessati e dell'Agenzia; all'uopo gli interessati comunicheranno alla Direzione Aziendale la disponibilità al tempo parziale;
 - applicabilità delle norme contrattuali vigenti anche in materia di stabilità e continuità del rapporto di lavoro in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
 - il tempo parziale è incompatibile con lo straordinario.

In caso di necessità di un aumento delle ore giornaliere dovrà essere modificato il regime di orario ordinario precedentemente concordato; qualora per casi eccezionali sia necessario prolungare l'orario giornaliero per un massimo di 7 ore al mese, tali ore

eccedenti saranno considerate lavoro ordinario e saranno retribuite con la maggiorazione del 20% a totale compenso della mancata maturazione delle ferie e gratifica natalizia.

e) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto tra datore di lavoro e lavoratore nel quale sono indicati:

- la decorrenza e la durata del rapporto di lavoro a tempo parziale;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità;
- il trattamento economico normativo secondo i criteri di proporzionalità di cui al punto c) del presente accordo.

Del suddetto accordo deve essere data comunicazione all'ISS, all'Ufficio del Lavoro, alle Organizzazioni Sindacali e alle Organizzazioni dei datori di lavoro.

Capitolo IV Diritti e Doveri

Art. 10 Disciplina del servizio

Il personale ha il dovere di rispettare l'orario di lavoro e di dare all'Agenzia una collaborazione attiva, secondo le direttive dei suoi organi responsabili. Gli è fatto obbligo di conservare il segreto d'ufficio e di non svolgere attività in concorrenza con gli interessi dell'Agenzia. Il personale è altresì tenuto a comunicare al datore di lavoro per iscritto ed entro 5 giorni le variazioni di residenza e/o domicilio.

Art. 11 Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza delle disposizioni di cui all'articolo precedente e, così pure ogni altra mancanza sul lavoro o avente su questo un diretto e negativo riflesso, può dare luogo, a seconda della gravità della infrazione, seguendo le norme della Legge 04/05/77 n° 23, all'applicazione di una delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) richiamo verbale
- b) ammonimento
- c) diffida
- d) sospensione dal lavoro fino ad un massimo di tre giorni
- e) licenziamento
- f) licenziamento in tronco.

Quest'ultima sanzione può essere applicata solo per una gravissima mancanza e tale da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro e comporta la perdita dei diritti di preavviso. Nell'applicazione delle sanzioni di cui sopra, si dovrà seguire il principio della gradualità applicando dapprima le sanzioni più lievi e poi le più gravi secondo l'ordine sopra elencato.

Le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello della assenza stessa, salvo impedimenti dovuti a causa di forza maggiore.

L'assenza per malattia deve essere giustificata, a mezzo certificato medico entro 3 giorni dall'inizio della malattia.

L'assenza ingiustificata prolungatasi per 3 giorni consecutivi, può dare luogo a licenziamento.

Chiarimento a verbale

Il licenziamento in tronco non comporta la perdita dei diritti maturati dal dipendente, fatta eccezione dell'indennità di mancato preavviso.

Art. 12
Cumulo di mansioni

Fatto salvo l'art. 31 della Legge n° 7 del 1961, il dipendente che espliciti con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse, verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione superiore.

Il dipendente che, in relazione a determinate esigenze aziendali, venga assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, avrà diritto ad un trattamento come espresso: quando è destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in categoria superiore a quella di appartenenza dovrà essere corrisposta la differenza fra la retribuzione percepita e quella minima contrattuale della predetta categoria superiore.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, trascorso un periodo di 26 giorni lavorativi pari a 208 ore lavorative consecutive o 52 giorni lavorativi non consecutive o 416 ore lavorative non consecutive all'anno di disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del dipendente, a tutti gli effetti, nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di un altro dipendente, assente per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, aspettativa ecc.

Il passaggio di qualifica avverrà solo quando il lavoratore assente avrà cessato la sua attività presso l'azienda o comunque sarà adibito ad altra lavorazione.

Art. 13
Aspettativa post-maternità

Si richiamano le norme previste dalla Legge del 25/5/81 n° 40, modificata con la Legge n°111 del 16 dicembre 1994, e la Legge 29 ottobre 2003 n°137.

Durante il periodo di aspettativa gli interessati non potranno effettuare prestazioni di lavoro per terzi.

Art. 14
Aspettativa

In casi del tutto eccezionali e per gravi eventi che coinvolgono il nucleo familiare nel senso stretto e qualora non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale, è ammesso il ricorso alla aspettativa non retribuita entro il limite minimo di 10 (dieci) giorni e massima di 12 (dodici) mesi. Tale aspettativa, nella salvaguardia di eventuali criteri di riservatezza individuale, di norma sarà richiesta alla Direzione aziendale attraverso la Struttura Sindacale Aziendale o i lavoratori interessati.

Durante il periodo di aspettativa gli interessati non potranno effettuare prestazioni di lavoro per terzi.

Durante l'aspettativa non è prevista l'erogazione degli emolumenti mensili ordinari e straordinari previsti dalla legge e dai contratti di qualsiasi tipo; né la stessa, nel caso che il dipendente riassuma il servizio, è computata ai fini del trattamento di quiescenza della carriera né a ciascun altro fine economico.

Art. 15
Diritto allo studio

I lavoratori iscritti a corsi di studio in scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale statali e legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli legali di studio, purché attinenti alla mansione svolta in azienda, saranno immessi su loro richiesta in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Il diritto allo studio potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più dell'8% del numero dei dipendenti in forza all'azienda alla data del 1° settembre di ciascun anno, purché assunti a tempo indeterminato da almeno due anni.

Tali lavoratori avranno diritto, su loro richiesta, a 124 ore annuali di permesso di cui 62 retribuite per la frequenza ai corsi suddetti. Resta inteso che le ore da retribuire sono quelle di effettiva assenza dal lavoro fino al limite di cui sopra, e con decorrenza, per chi frequenta i corsi pomeridiani dalle ore 16,00.

Nel caso in cui la frequenza ai corsi avvenga fuori dal normale orario di lavoro il dipendente avrà diritto a 38 ore all'anno retribuite per la preparazione degli esami.

Ai lavoratori universitari l'azienda concederà permessi retribuiti fino ad un massimo di due giornate lavorative per sostenere ciascuna prova d'esame. Le richieste di tali permessi vanno presentate con almeno 10 giorni di anticipo.

E' fatto obbligo al dipendente fornire le prove che l'esame sia stato effettivamente sostenuto.

Art. 16

Formazione e Aggiornamento professionale

Le parti convengono sull'utilità di sviluppare opportunità di crescita professionale formativa e si impegnano a verificare la possibilità di effettuare stages con tempi e modalità da definire anche attraverso intese con i Dicasteri interessati e con il Centro di Formazione Professionale.

Capitolo VI

Ferie Permessi Malattie

Art. 17

Ferie annuali

Per ogni anno di servizio il dipendente ha diritto ad un periodo di riposo retribuito pari a 24 giornate lavorative nel quale sono ricomprese (a far data dal 01/01/2003) le 14 ore di ex festività.

I giorni festivi che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, pertanto si darà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Il sopraggiungere della malattia regolarmente accertata dagli organismi sanitari preposti interrompe il godimento delle ferie.

Il frazionamento sarà calcolato per dodicesimi se impiegati o per cinquantaduesimi se operai.

Premesso che l'azienda svolge un servizio pubblico e pertanto è obbligata ad essere sempre aperta tutti i giorni lavorativi dell'anno, la Direzione aziendale predisporrà il piano annuale delle ferie tenendo conto delle esigenze dei lavoratori.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione di fatto eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo.

Il godimento delle ferie deve avvenire entro il 31 dicembre di ogni anno salvo che per accertati casi di malattia.

Art. 18

Festività

Tutte le festività civili e religiose che cadono dal lunedì al venerdì, ivi comprese quelle stabilite dalla legge 17/ 2/ 61 n°7 e successive modifiche, sono retribuite in base all'orario giornaliero.

Art. 19
Congedo Matrimoniale

Ai dipendenti che contraggono matrimonio agli effetti civili, viene riconosciuto un congedo retribuito di 13 giorni lavorativi.

Art. 20
Permessi retribuiti

Dal 01.01.98 sono previsti 3 giorni di permesso retribuito, senza pregiudizio del periodo di licenza ordinaria, da usufruirsi da parte del dipendente anche frazionati in ore lavorative.

Vengono inoltre concessi speciali permessi retribuiti di 3 giorni in caso di lutto che coinvolge un familiare entro il primo grado di parentela o di affinità, e di 2 giorni per il lutto che coinvolge un parente entro il secondo grado. Tali permessi potranno essere usufruiti previa richiesta alla direzione aziendale.

Le Parti concordano, a far data dal 01/01/2002, per i lavoratori che effettueranno un monte ore annuo ordinario lavorato determinato forfaitariamente in 1620, la maturazione di un permesso retribuito secondo le seguenti modalità:

- se le ore lavorate saranno corrispondenti o superiori all'ammontare sopra definito, il lavoratore maturerà un permesso ordinario pari a una giornata lavorativa.

Tale monte ore sarà riproporzionato per coloro che svolgono un orario ridotto (part – time).

Art. 21
Visite mediche di prevenzione

Si richiama quanto disposto dalla Legge 18/02/98 n°31 “Legge quadro in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro” e dal successivo Decreto 19/05/98 n°68 “Sorveglianza sanitaria e medico del lavoro”.

Art. 22
Gravidanza e Puerperio

Ci si richiama alle leggi vigenti.

Art. 23
Obbligo non eludibile

Si applica la legge n°32 del 29/04/81.

Capitolo VII
Trattamento Economico

Art. 24
Retribuzione

Fanno parte del trattamento economico le seguenti voci :

- retribuzione;
- scatti di anzianità;
- 13a mensilità (gratifica natalizia);
- indennità varie.

L'agenzia Assicurazioni Generali S.p.a. e l'Aurora Assicurazioni corrispondono la retribuzione mensilmente non oltre il giorno 27 di ciascun mese – mentre le agenzie Duomo Assicurazioni e Lloyd Adriatico Assicurazioni corrispondono la retribuzione non oltre 10 giorni dalla scadenza del periodo di paga - a mezzo di ruoli o buste paga o

documenti equipollenti dai quali devono chiaramente risultare gli elementi che la costituiscono nonché le trattenute di legge e contrattuali ed il titolo per il quale esse sono state effettuate.

Le retribuzioni in vigore dal 01.01.2005 al 31.12.2008 sono quelle della tabella allegato D. Si concordano i seguenti aumenti retributivi:

- Anno 2005: + 3,00%
- Anno 2006: + 2,90%
- Anno 2007: + 2,90%
- Anno 2008: + 2,55%

Art. 25 **Scatti di anzianità**

Il dipendente, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare 5 aumenti biennali periodici di anzianità fissati nelle misure indicate nelle tabelle retributive.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio.

Ad ogni rinnovo contrattuale gli scatti saranno adeguatamente aggiornati, tenuto conto della dinamica salariale.

È previsto il mantenimento della quota scatti di anzianità maturata in caso di trasferimento ad altra agenzia, purché esso avvenga nell'ambito della stessa professionalità acquisita.

Gli scatti saranno assegnati sulla base dell'anzianità maturata.

Art. 26 **Premio di anzianità**

In considerazione del particolare rapporto di fiducia che negli anni viene ad instaurarsi con la clientela, al raggiungimento del 13° anno di servizio presso la stessa agenzia di assicurazione, al dipendente verrà erogato per 12 mensilità un premio di anzianità pari a euro 56,00 mensili. Pertanto non va compreso nel computo della tredicesima mensilità e del TFR. Tale premio è riconosciuto agli aventi diritto dall'anno 2002 e decorrerà dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il 13° anno di servizio.

Art. 27 **Tredicesima mensilità o gratifica natalizia**

L'Agenzia è tenuta a corrispondere al lavoratore per ciascun anno di servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata ad ogni effetto ad una mensilità della normale retribuzione e viene corrisposta entro il 20 dicembre di ciascun anno.

La gratifica natalizia potrà essere decurtata dei soli periodi di assenza volontaria dei dipendenti.

Art. 28 **Indennità perdita moneta o maneggio denaro**

Il dipendente adibito dal datore di lavoro a riscossioni o pagamenti, la cui mansione consiste nel maneggio di denaro (contante, assegni) e ne è responsabile a tutti gli effetti, ha diritto ad una indennità mensile per perdita moneta nelle seguenti misure:

- euro 28,50 per il 2005;
- euro 29,33 per il 2006;
- euro 30,18 per il 2007;

- euro 30,95 per il 2008.

Tale indennità e le responsabilità conseguenti possono essere sostituite da una apposita polizza assicurativa a carico dell'agenzia.

Art. 29 **Indennità di anzianità**

L'indennità di anzianità viene maturata nella misura dell' 8,33% della retribuzione annua globale e verrà liquidata entro il 30 Giugno dell'anno successivo a quello di riferimento. L'indennità di anzianità, per il personale di grado superiore (dirigenti), viene applicata come previsto dalla legge.

Art. 30 **Trasferta**

I lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede dell'Azienda hanno diritto ad un rimborso chilometrico, aggiornato annualmente in base alla dinamica salariale, nelle misure di seguito indicate;

a) il rimborso spese auto è effettuato in base alle seguenti tariffe:

dall' 01/01/05

- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc €0,33064 al Km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc €0,37623 al Km.;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc €0,38194 al Km.

dall' 01/01/06

- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc €0.34023 al Km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc €0.38714 al Km.;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc €0.39302 al Km..

dal 01/01/07

- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc €0.35010 al Km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc €0.39837 al Km.;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc €0.40442 al Km..

dal 01/01/08

- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc €0.35903 al Km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc €0.40853 al Km.;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc €0.41473 al Km..

Non è previsto alcun abbattimento per le autovetture diesel.

Si concorda inoltre che dalla seguente regolamentazione, fatti salvi gli accordi specifici, sono esclusi i lavoratori che svolgono mansioni che comportano abitualmente trasferte fuori dalla sede aziendale.

- b) Per i lavoratori che saltuariamente sono comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede dell'azienda con l'esigenza di pernottamento all'esterno del territorio della Repubblica di San Marino viene riconosciuta una diaria giornaliera per ogni giorno di lavoro effettivamente svolto in altre sedi pari a:
- €24,06 per il 2005;
 - €24,76 per il 2006;

- € 25,48 per il 2007;
- € 26,13 per il 2008.

Capitolo VIII Diritti Sindacali

Art. 31

Rappresentanza Sindacale Aziendale

I diritti sindacali sono disciplinati dalle Leggi 17/2/61 n° 7, 29/3/68 n° 17, 11/3/81 n° 23 ed eventuali successive modifiche.

Presso l'Agenzia la R.S.A. potrà essere composta da un membro per ogni Organizzazione Sindacale che sarà eletto o designato dalle OO.SS. fra i dipendenti dell'azienda.

L'avvenuta costituzione della R.S.A. va comunicata alla Direzione dell' Agenzia ed agli Uffici Statali competenti (S.I.A.- Ufficio del Lavoro)

Art. 32

Permessi Sindacali

Si applicano le disposizioni previste dalle Leggi vigenti, le quali prevedono che i permessi sindacali retribuiti non possono essere inferiori a due ore all'anno per dipendente fermo restando che la richiesta di tali permessi sarà fatta pervenire dalla RSA alla Direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso dalla data di inizio del permesso.

Art. 33

Assemblee retribuite

Previa richiesta scritta della R.S.A., indirizzata alla Direzione con un preavviso di 48 ore, i dipendenti possono riunirsi in assemblea anche in presenza dei dirigenti sindacali, durante l'orario di ufficio, usufruendo di locali dell'agenzia per un massimo di 10 ore retribuite all'anno.

Art. 34

Quota di servizio e quota associativa volontaria

(Quota di servizio)

Fermo restando quanto previsto per la quota associativa volontaria, in conformità con quanto previsto dagli art. 1,2,3,4,5,7,8,9 della Legge 28 Maggio 2003 n°70, le Confederazioni Sindacali CSdL - CDLS (OO.SS.) consultati i lavoratori dipendenti interessati, hanno deliberato democraticamente con gli stessi, che l'ammontare della quota di servizio per finanziare le OO.SS. - Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute, per la durata del presente Contratto, è pari allo 0,40% della retribuzione lorda percepita da ogni lavoratore previa detrazione degli assegni familiari ed emolumenti equivalenti, della indennità di fine servizio, dell'indennità di perdita moneta, di trasferta e di qualunque altra indennità che costituisca rimborso spese.

Tale versamento sarà trattenuto dall'Azienda e verrà versato dalla stessa all'Istituto per la Sicurezza Sociale, conformemente alle modalità per i versamenti assicurativi di cui alla Legge 11 Febbraio 1983 n°15.

L'ammontare della quota di servizio riscossa dall'Istituto per la Sicurezza Sociale sarà da quest'ultimo versato mensilmente alle OO.SS. – Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute.

Il lavoratore che, successivamente a libera rinuncia, decide di aderire nuovamente al finanziamento alle OO.SS. - Organizzazioni Sindacali attraverso la quota di servizio, dovrà farne richiesta alle stesse compilando l'apposito modulo che sarà successivamente inviato al datore di lavoro, all'Ufficio Prestazioni dell'Istituto per la Sicurezza Sociale e all'Ufficio del Lavoro.

(Quota associativa volontaria)

L'Agenzia provvederà a trattenere la quota associativa volontaria sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire alla azienda dal lavoratore stesso.

Le deleghe anno validità fino a quando non perverrà eventuale revoca scritta che può intervenire in qualsiasi momento.

La delega preciserà la percentuale che dovrà essere trattenuta e versata mensilmente alle Confederazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie il contratto con le modalità indicate nelle stesse.

La trattenuta verrà fatta sull'importo lordo con i criteri di applicazione della legge 29/3/1968 n°17.

Art. 35 **Relazioni Aziendali**

Fermi restando i propri ambiti di autonomia e responsabilità, le parti ritengono opportuno favorire momenti di relazione e confronto con la RSA in un contesto informativo e partecipativo, in relazione a:

- mutamenti aventi riflessi rilevanti sull'organizzazione del lavoro;
- andamento occupazionale;
- situazione degli inquadramenti anche in riferimento alla condizione del personale femminile;
- regimi di orario;
- controversie di lavoro;
- sulle iniziative di formazione professionale.

Art. 36 **Fondo Servizi Sociali**

L'Agenzia di Assicurazione aderisce e contribuisce al Fondo Servizi Sociali Sez. Industria. Il contributo è determinato nella misura dell'1%, calcolato sul monte salari e stipendi (2° totale libro paga ISS).

Art. 37 **(Ambiente di lavoro)**

Per quanto attiene alla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro si fa riferimento alla Legge 31/98 e relativi decreti.

Art. 38 **Risoluzione del rapporto di lavoro**

Si richiama la normativa vigente in materia.

Art. 39 **Condizioni di miglior favore**

Le parti col presente accordo non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli al lavoratore; tali condizioni dovranno essere mantenute in vigore a meno che non abbiano formato oggetto di diversa intesa fra le parti.

Art. 40
Inscindibilità delle disposizioni del contratto

Le disposizioni del presente accordo nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Art. 41
Vacanza contrattuale

Le parti convengono che in caso di mancato accordo, dopo 3 mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo 3 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, a seguito di regolare disdetta effettuata da una delle parti, senza che sia intervenuto accordo, ai dipendenti sarà corrisposto a partire dal mese successivo, un aumento economico a titolo di vacanza contrattuale. L'importo di tale elemento sarà pari al 30% dell'aumento contrattuale concesso l'anno precedente applicato agli elementi fissi della retribuzione mensile. Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità cessa di essere erogata e viene assorbita.

Art. 42
Decorrenza e durata

Le parti concordano sulla durata quadriennale del presente accordo per il periodo 01/01/2005 - 31/12/2008.

Il Contratto continua a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza fino a che non sia intervenuto un nuovo Contratto.

San Marino 31 gennaio 2006

CONFED. SAMM.SE del LAVORO

AURORA ASSICURAZIONI

CONFED. DEMOCRATICA
LAVORATORI SAMM.SI

ASSICURAZIONI DUOMO

ASSICURAZIONI GENERALI S.p.a.

La RAPPR. SINDACALE AZIENDALE

LLOYD ADRIATICO ASSICURAZIONI

ASSOC. NAZ. INDUSTRIA SAMMARINESE

Allegato A)

DECLARATORIE

1° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche e comunque di carattere ausiliario, quali:

Addetti alle pulizie, Fattorini.

Inoltre appartengono a questa categoria i dipendenti di prima assunzione e alla prima esperienza lavorativa per le mansioni delle categorie II e III, dopo un anno di permanenze in prima categoria avverrà il passaggio automatico alla seconda categoria.

2° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono compiti amministrativi d'ordine e attività impiegate esecutive con conoscenze teoriche tecnico-pratiche.

3° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono compiti amministrativi d'ordine e attività impiegate esecutive che richiedono specifiche conoscenze acquisite attraverso una significativa esperienza nel settore.

4° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di ordine e di concetto che richiedono adeguata esperienza, specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico-pratiche.

Impiegati Unici con cumulo di mansioni di ordine.

5° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali, nonché con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti.

6° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche capacità tecnico-pratiche e/o creative, con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del titolare della Agenzia nonché con eventuali responsabilità di uno o più settori dello studio che implichi coordinamento e controllo della attività di altri dipendenti.

7° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che esplicano funzioni direttive sovrintendendo alla intera attività della Agenzia con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa.

Allegato B)

DECLARATORIA COMPLEMENTARE ADOTTATA DALL'AGENZIA LLOYD ADRIATICO ASSICURAZIONI

1° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche e comunque di carattere ausiliario, quali: Addetti alle pulizie, Fattorini.

Inoltre appartengono a questa categoria i dipendenti di prima assunzione e alla prima esperienza lavorativa per le mansioni delle categorie II e III, dopo un anno di permanenza in prima categoria avverrà il passaggio automatico alla seconda categoria.

2° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono compiti amministrativi d'ordine e attività impiegate e esecutive con conoscenze teoriche tecnico-pratiche nel trattamento dell'RCA obbligatoria, Auto rischi diversi e gestione sinistri. Operano in via prevalente al videotermine e all'elaborazione dati, svolgono servizio di cassa e/o contabilità dell'agenzia. Riescono in modo sistematico ed autonomo ad effettuare proposta, trattativa e conclusione di contratti nei rami danni elementari quali: copertura infortuni per il conducente di autoveicoli, R.c.t. capofamiglia, infortuni del nucleo familiare. Svolgono attività propositiva per gli altri rami danni e per quello vita.

I dipendenti possono essere chiamati a svolgere saltuariamente la propria attività fuori dall'azienda.

3° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono compiti amministrativi d'ordine e attività impiegate e esecutive che richiedono specifiche conoscenze nella trattazione di affari in più rami. Riescono in modo sistematico, ed autonomo ad effettuare proposta, trattativa e conclusione di contratti nei rami Incendio e Furto (limitatamente al settore civile), responsabilità civile diverse e relativi prodotti multigaranzia. Svolgono attività propositiva e di prevenzione nel ramo vita.

4° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di ordine e di concetto che

richiedono adeguata esperienza, specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico-pratiche. Svolgono in modo sistematico ed autonomo proposta, trattativa e conclusione di polizze in tutti i rami compreso il vita e promozione finanziaria e operano continuativamente anche all'esterno dell'agenzia.

5° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonomo che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali, nonché con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti. Svolgono mansioni gestionali e/o assuntive qualificate secondo le direttive del superiore gerarchico e con eventuale coordinamento esecutivo di attività di altri dipendenti.

6° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche capacità tecnico-pratiche e/o creative, con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del titolare della Agenzia nonché con eventuali responsabilità di uno o più settori (assuntivo, amministrativo, tecnico-organizzativo, gestionale) e con funzioni di controllo e/o coordinamento della attività agenziale.

7° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che esplicano funzioni direttive sovrintendendo alla intera attività della Agenzia con ampi poteri decisionali e responsabilità gestionali sia nella conduzione e coordinamento di risorse e persone, sia nella ricerca e definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi di una agenzia di assicurazione.

Allegato C)

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO AD INTEGRAZIONE DEL VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLE AGENZIE DI ASSICURAZIONE

Tra

la Delegazione del Congresso di Stato rappresentata dal Segretario di Stato per il Lavoro Paride Andreoli, dal Segretario di Stato per l'Industria e l'Artigianato Claudio Felici, dal Segretario di Stato per le Finanze Pier Marino Mularoni;

l'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese (ANIS) rappresentata dal Segretario Generale Carlo Giorgi, coadiuvato dal Funzionario William Vagnini;

la Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL) rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Ghiotti e dal Segretario Confederale Giuliano Tamagnini;

la Confederazione Democratica dei Lavoratori Sammarinesi (CDLS) rappresentata dal Segretario Generale Marco Beccari e dal Segretario Confederale Gian Luca Montanari;

coadiuvati dalla Federazione Unitaria Lavoratori Commercio Alberghi e Servizi (FULCAS) rappresentata dal Segretario Paolo Zafferani e dal funzionario Giorgio Giovagnoli e dal Segretario Gianluigi Giardinieri e dal funzionario Mirko Bianchi.

si conviene quanto segue:

- LAVORATORI NON ISCRITTI ALLE LISTE DI AVVIAMENTO AL LAVORO

Nel caso in cui nelle liste di Avviamento al Lavoro non siano presenti lavoratori aventi le caratteristiche professionali necessarie all'impresa richiedente, l'Ufficio del Lavoro, sulla base del Regolamento emanato con Decreto 23/11/05 n° 169, provvedere a rilasciare uno speciale permesso di lavoro per un periodo massimo di sei mesi e, fino a 48 mesi, l'azienda procederà a richiedere rinnovi annuali.

Per i lavoratori aventi un'anzianità di servizio consecutivo presso la stessa azienda di almeno 48 mesi l'Ufficio del Lavoro procederà al rinnovo del nulla osta di lavoro senza necessità di specifica richiesta da parte dell'azienda. Il permesso di lavoro per coloro che abbiano prestato la loro opera presso la stessa impresa per almeno 48 mesi avrà una durata di 18 mesi.

Nel caso in cui l'impresa non intenda richiedere il rinnovo del permesso di lavoro sono fissati i seguenti periodi di preavviso:

- due mesi prima della scadenza per i lavoratori con un'anzianità di servizio fino ad un anno presso la stessa impresa;
- tre mesi per i lavoratori con un'anzianità di servizio da un anno e fino a due anni presso la stessa impresa;
- quattro mesi per i lavoratori con un'anzianità di servizio da due anni e fino a sei anni presso la stessa impresa;
- sei mesi per i lavoratori con un'anzianità di servizio oltre i sei anni presso la stessa impresa.

Se l'azienda non procederà al rinnovo del permesso di lavoro con la procedura prevista al comma precedente, l'Ufficio del Lavoro non concederà per i sei mesi

successivi autorizzazione per l'assunzione di nuovi lavoratori non iscritti nelle liste di avviamento al lavoro per analoghe mansioni. Tale vincolo non si applica qualora sia lo stesso dipendente a non voler continuare il rapporto di lavoro con l'impresa oppure il contratto sia risolto o non prosegua per fatto imputabile al lavoratore.

Nel caso in cui l'impresa non intenda richiedere il rinnovo del permesso per i lavoratori che non sono stati assunti dalla Lista di Avviamento al lavoro ed aventi più di 48 mesi di anzianità di servizio consecutivo presso la stessa impresa, trasmetterà la comunicazione anche alle OO.SS. e all'Associazione di Categoria interessata. Entro i 15 giorni successivi le parti, a richiesta, si incontreranno per verificare la sussistenza delle motivazioni che hanno dato luogo alla richiesta di non rinnovo. In caso di non accordo fra le parti sarà attivata la Commissione Permanente Conciliativa per un ulteriore tentativo di componimento della vertenza.

Le Parti convengono che, in caso di riduzione del personale, a norma della Legge 4 maggio 1997 n° 23, si procederà prioritariamente con i lavoratori che non sono stati assunti dalle Liste di avviamento al Lavoro, ancorché stabilizzati ai sensi del presente accordo, salvaguardando nell'ordine, compatibilmente con le esigenze tecniche aziendali, l'anzianità di servizio, le mansioni svolte e la professionalità.

Verrà istituita una lista di lavoratori frontalieri già occupati a San Marino con un'anzianità di lavoro di almeno 24 mesi, riconoscendo loro la priorità rispetto all'assunzione di altri lavoratori forensi con pari professionalità. Trascorsi 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro e nel caso in cui non si sia trovata una nuova occupazione, il lavoratore verrà cancellato dalla lista. Con apposita regolamentazione verranno individuati modalità e criteri per la formazione della lista.

- NORMA TRANSITORIA

1. Le Parti, nella considerazione che:

- i lavoratori transfrontalieri sono una risorsa preziosa per le imprese e lo sviluppo economico di San Marino;
- la questione del lavoro transfrontaliero ha aspetti contrattuali e sociali inerenti il rapporto di lavoro di competenza delle Organizzazioni Sindacali e di Categoria;
- l'occupazione e il lavoro sammarinese devono essere salvaguardati unitamente alle tutele dei lavoratori transfrontalieri;
- il tema "transfrontalieri" per la peculiarità di San Marino investe il sistema paese nel suo complesso e va affrontato e risolto non solo per via contrattuale ma, anche in qualità di materia di diritto internazionale e di specifico elemento della trattativa in corso con l'Italia;

considerano utile la ricerca dei più opportuni provvedimenti per la possibile stabilizzazione del rapporto di lavoro del lavoratore transfrontaliero presso l'impresa in cui ha lavorato ininterrottamente per un congruo numero di anni.

2. Le Parti convengono che le modalità con le quali si procede alla stabilizzazione del rapporto di lavoro del transfrontaliero in servizio presso la medesima impresa sono le seguenti:

- a) I lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel corrente anno, che abbiano lavorato ininterrottamente nella stessa impresa nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 1995, a decorrere dal primo febbraio 2007 avranno il loro rapporto di lavoro stabilizzato a tempo

indeterminato presso la stessa impresa;

- b) I lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2006, che abbiano lavorato ininterrottamente presso la medesima impresa da periodi antecedenti il 31 dicembre 1997 avranno il loro rapporto di lavoro confermato al 31 dicembre 2006 e stabilizzato a tempo indeterminato presso la stessa impresa a decorrere dal primo luglio 2007;
- c) I lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2007, che, presso la medesima impresa, abbiano lavorato ininterrottamente nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 1999 avranno il loro rapporto di lavoro confermato, nei modi usuali, al 31 dicembre 2007 e stabilizzato a tempo indeterminato a decorrere dal primo gennaio 2008;
- d) Le Parti convengono che, ulteriori e diverse forme di stabilizzazione saranno conseguenti alle intese che saranno raggiunte nell'ambito dell'accordo italo-sammarinese in materia di transfrontalierato ed essere oggetto di nuovo accordo fra le parti, specificatamente per quanto attiene ai diritti e doveri ed ai controlli amministrativi. In particolare, nell'accordo bilaterale dovranno essere definite, contestualmente, le problematiche connesse al trattamento fiscale, agli aspetti sanitari e previdenziali e agli aspetti relativi alle reciproche verifiche amministrative. Dovrà altresì essere positivamente concluso l'accordo di cooperazione economica attraverso il quale superare le attuali difficoltà che le imprese incontrano nell'operare sul mercato italiano ristabilendo la reciprocità affermata dalla convenzione di amicizia e buon vicinato del 1939.
Le Parti si incontreranno su richiesta anche di una delle stesse, per verificare l'attuazione di quanto sopra disposto.

3. Le Parti convengono altresì che al raggiungimento delle condizioni di cui al precedente punto d):

- e) I lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2008, che, presso la medesima impresa, abbiano lavorato ininterrottamente nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 2001 avranno il loro rapporto di lavoro confermato al 31 dicembre 2008 e stabilizzato a tempo indeterminato a decorrere dal primo gennaio 2009;
- f) I lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2009, che, presso il medesimo datore di lavoro, abbiano lavorato ininterrottamente nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 2003 avranno il loro rapporto di lavoro confermato al 31 dicembre 2009 e stabilizzato a tempo indeterminato a decorrere dal primo gennaio 2010;
- g) I lavoratori transfrontalieri titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2010 che, presso il medesimo datore di lavoro, abbiano lavorato ininterrottamente nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 2005 avranno il loro rapporto di lavoro confermato, nei modi usuali, al 31 dicembre 2010 e stabilizzato a tempo indeterminato a decorrere dal primo gennaio 2011, e con la medesima decorrenza saranno stabilizzati i lavoratori transfrontalieri aventi un rapporto di lavoro a tempo determinato prestato ininterrottamente per 48 mesi presso la medesima impresa.

San Marino, 24 gennaio 2006

Allegato D)

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME

IN VIGORE DAL 01/01/2005 AL 31/12/2008

"AGENZIE DI ASSICURAZIONE"

"AURORA - DUOMO - GENERALI - LLOYD ADRIATICO"

	Retribuzione	Retribuzione	Retribuzione	Retribuzione	Scatti N. 5	Scatti N. 5	Scatti N. 5	Scatti N. 5
	01/01/2005	01/01/2006	01/01/2007	01/01/2008	01/01/2005	01/01/2006	01/01/2007	01/01/2008
	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO
7° Categoria	€ 2.118,60	€ 2.180,04	€ 2.243,26	€ 2.300,46	€ 63,56	€ 65,40	€ 67,30	€ 69,02
6° Categoria	€ 1.883,76	€ 1.938,39	€ 1.994,60	€ 2.045,46	€ 56,52	€ 58,16	€ 59,85	€ 61,38
5° Categoria 1°Livello	€ 1.771,76	€ 1.823,14	€ 1.876,01	€ 1.923,85	€ 53,15	€ 54,69	€ 56,28	€ 57,72
5° Categoria 2°Livello	€ 1.629,84	€ 1.677,11	€ 1.725,75	€ 1.769,76	€ 48,89	€ 50,31	€ 51,77	€ 53,09
4° Categoria 1°Livello	€ 1.546,61	€ 1.591,46	€ 1.637,61	€ 1.679,37	€ 46,40	€ 47,75	€ 49,13	€ 50,38
4° Categoria 2°Livello	€ 1.457,14	€ 1.499,40	€ 1.542,88	€ 1.582,22	€ 43,71	€ 44,98	€ 46,28	€ 47,46
3° Categoria	€ 1.345,61	€ 1.384,63	€ 1.424,78	€ 1.461,11	€ 40,37	€ 41,54	€ 42,74	€ 43,83
2° Categoria	€ 1.230,45	€ 1.266,13	€ 1.302,85	€ 1.336,07	€ 36,90	€ 37,97	€ 39,07	€ 40,07
1° Categoria	€ 1.180,40	€ 1.214,63	€ 1.249,85	€ 1.281,72	€ 35,40	€ 36,43	€ 37,49	€ 38,45