

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE  
AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA**

**Accordo di rinnovo**

Il giorno cinque febbraio 2018 a Milano, in Via Lanzone n. 2,

tra

- **Sindacato Nazionale Agenti di Assicurazione (S.N.A.)** rappresentato dal Presidente Nazionale Claudio Demozzi, dal Vice Presidente Nazionale Vicario Elena Dragoni e dal Vicepresidente Nazionale Corrado Dimarino;

e

- **FESICA CONFSAL**, nella persona del Segretario generale Bruno Mariani e del componente la Segreteria Generale Vincenzo Minissale;

- **CONFSAL FISALS**, nella persona del Segretario Nazionale Filippo Palmeri e del componente la Segreteria Nazionale Manuela Caprarelli; \*

si è stipulato il presente accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Agenzie di Assicurazione in gestione libera sottoscritto il 10/11/2014.

Al testo del C.C.N.L. anzidetto si apportano le seguenti variazioni, rettifiche ed integrazioni, restando invariato tutto quant'altro previsto non espressamente qui derogato, rettificato od integrato.

\* CON L'ASSISTENZA DELLA CONFSAL IN PERSONA DEL prof. ANGELO RAFFAELE MARGIOTTA  
Variazioni concordate:

**Titolo II - Relazioni sindacali**

...  
**Articolo 3 - Assistenza contrattuale, funzionamento strumenti contrattuali e gestione contratto**

1. Ciascuna azienda o comunque ciascun datore di lavoro che si avvalga del presente contratto è tenuto a corrispondere un contributo di assistenza contrattuale di euro 16,00 (Sedici/00) per ogni dipendente in forza al momento della prima applicazione del presente C.C.N.L. da erogarsi materialmente a mezzo bonifico bancario sul c/c n. 000103459149, intestato all'EBISEP, IBAN IT 41 B 02008 01470 000 103459 149.

**Articolo 4 - Commissione Paritetica Nazionale**

1. Presso l'Ente bilaterale di cui al precedente art. 4, è costituita una Commissione Paritetica Nazionale composta da tre rappresentanti della Fesica Confsal, da tre rappresentanti della Confsal Fisals e da sei rappresentanti dello SNA

2. Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti, che possono essere svolti da specifiche sottocommissioni:
- esprimere pareri interpretativi delle norme del presente C.C.N.L., vincolanti per le parti contraenti qualora assunte all'unanimità;
  - definire le norme operative per l'attività delle Commissioni di conciliazione territoriali;
  - esaminare le istanze delle parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali;
  - elaborare eventuali documenti di supporto alla successiva contrattazione di rinnovo quadriennale.

3. La Commissione Nazionale sarà convocata ogni qualvolta se ne ravvisi l'opportunità o quando ne faccia richiesta scritta e motivata una delle parti contraenti.

#### **Articolo 5 - Commissioni Paritetiche Regionali**

- Presso la sede dell'Associazione datoriale è costituita una Commissione paritetica regionale, composta da un rappresentante di ciascuna Organizzazione Sindacale territoriale dei lavoratori firmatarie del presente C.C.N.L. e da due rappresentanti dello SNA.
- La Commissione è competente ad assumere, anche a fini statistici, dati relativi alla composizione del personale, agli inquadramenti, con specifico riferimento al personale femminile ed alle relative problematiche, alla situazione occupazionale, provvedendo altresì a raccogliere dati sullo sviluppo del settore, rispetto alle particolarità del territorio, sul rapporto premi/dipendenti, e ad effettuare il monitoraggio sull'applicazione dell'art. 34.
- La Commissione stessa inoltre promuove iniziative di formazione e riqualificazione professionale.

#### **Articolo 6 - Controversie collettive**

- Al fine di migliorare le relazioni sindacali le parti assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra il o i Responsabili dell'Agenzia, assistiti dall'Associazione datoriale SNA, e la Fesica Confsal o la Confsal Fisals.
- Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione paritetica nazionale e/o dell'Ente bilaterale.

#### **Articolo 7 - Commissioni territoriali di conciliazione e procedure di composizione e conciliazione delle controversie**

Per le procedure di conciliazione delle controversie verrà applicata la normativa vigente tramite l'Ente Bilaterale.

## **Articolo 8 - Formazione professionale**

## ► FORMAZIONE

1. Viene stabilita l'adesione al Fondo di formazione continua FONARCOM. A tal fine le Aziende provvederanno alla relativa iscrizione mediante le procedure stabilite dall'INPS.

### **Titolo III – Bilateralità**

#### **Articolo 9 - Ente bilaterale e Finanziamento Ente bilaterale**

1. Le parti dichiarano di aderire all'EBISEP il cui funzionamento è regolato da apposito statuto e regolamento interno e la cui operatività relativamente ai meccanismi di prelievo è regolata da convenzione con l'INPS.
  2. Il finanziamento di tutte le attività di EBISEP, come elencate dal presente C.C.N.L., viene effettuato mediante un contributo che dovrà essere versato dal datore di lavoro per ciascun lavoratore mediante modello F24 sez. INPS con causale EB04.

3) Tale contributo è determinato nella misura complessiva dello 1,25%. Esso è così ripartito:

- a) lo 0,25%, a carico di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, calcolato sulla retribuzione lorda mensile (per 14 mensilità);
  - b) lo 1,00%, a carico dei datori di lavoro, calcolato sulla retribuzione lorda mensile (per 14 mensilità) di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti.

Dell'aliquota complessiva di cui al punto 3, lo 0,50% sarà destinato, in aggiunta a quanto previsto dalla lettera a, al funzionamento degli strumenti contrattuali indicati al presente articolo, commi da 3 a 4. Il restante 0,50% sarà destinato al funzionamento della Cassa lavoratori agenziali di cui al comma 5.

Tre mesi prima della scadenza biennale di cui sopra, le Parti si incontreranno per valutare eventuali modifiche al contributo di finanziamento dell'Ente.

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta della quota a carico dei propri dipendenti.

100

Sarà cura dell'EBISEP accantonare in favore della Cassa Lavoratori Agenziali la quota di competenza della medesima nonché comunicare alle parti stipulanti, tempestivamente, l'avvenuta sottoscrizione della convenzione con l'INPS.

3. L'Ente bilaterale svolge le seguenti funzioni:

3M

- a) Analizzare l'evoluzione strutturale del settore e gli aspetti connessi all'occupazione ed al mercato del lavoro, con particolare riferimento alle nuove forme di organizzazione del lavoro ed alle relative ricadute sul sistema di classificazione ed inquadramento categoriale dei lavoratori;
  - b) Predisporre studi e ricerche in merito a quanto previsto al punto precedente, elaborando un'eventuale proposta di riformulazione dell'art. 17, relativo all'inquadramento;

- c) Formulare progetti rivolti alla formazione e/o riqualificazione professionale per i lavoratori cui il presente C.C.N.L. si applica, anche attraverso l'utilizzo di fondi comunitari e/o regionali, nonché quelli derivanti da accordi dei Fondi di formazione previsti dal presente C.C.N.L.;
  - d) Predisporre schemi formativi per specifiche figure professionali finalizzati anche alla formazione permanente prevista dal codice delle assicurazioni, dal R.U.I. e dal Regolamento emanato dall'Isvap.
  - e) Elaborare a fini statistici i dati provenienti dalle Commissioni Paritetiche territoriali e relativi fenomeni interessanti il settore;
  - f) Monitorare il fenomeno della distribuzione degli orari di lavoro, con particolare riferimento alla durata dell'intervallo fra i due turni di lavoro ed alle sue variazioni, e tutte quelle che le parti sociali firmatarie riterranno necessarie all'attuazione degli accordi nazionali.
4. L'Ente assumerà inoltre la funzione di segreteria operativa sia della Commissione Paritetica Nazionale di cui al successivo art. 5, sia dell'Organismo Paritetico nazionale.
5. Gli organi di gestione dell'Ente bilaterale saranno composti su base paritetica tra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e le Associazioni dei datori di lavoro.
6. Le parti si impegnano a costituire entro 180 giorni dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L., approvandone relativi statuto e regolamento, la "Cassa Lavoratori Agenziali", strumento che provvede a realizzare le finalità ed i compiti relativi all'assistenza contrattuale da fornire ai lavoratori ai quali il C.C.N.L. si applica. La Cassa sarà gestita pariteticamente dalle Associazioni datoriali e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie e sarà disciplinata da apposito Statuto e Regolamenti, relativi alle varie sezioni della Cassa stessa, l'adesione alla quale è obbligatoria per tutti i datori di lavoro ed i lavoratori che si avvalgono del presente contratto.

## 7. sicurezza sul lavoro.

Per l'applicazione delle norme in materia di sicurezza (D.Lgs. 81/2008 e D.Lgs. 106/2009) si rinvia all'allegato 3 al presente contratto.

## **Titolo IV - Assistenza Sanitaria Integrativa**

### **Art. 10 - Assistenza Sanitaria integrativa**

Le parti hanno convenuto di stabilire a decorrere dal 1° aprile 2018 l'iscrizione obbligatoria di tutti i lavoratori dipendenti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa denominato ASSICURMED, in conformità alle norme vigenti previste all'art. 51 comma 2 lett. a) del TUIR allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.

Hanno diritto all'iscrizione al Fondo i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato e determinato compresi i lavoratori part-time e con contratto di apprendistato.

Per i suddetti lavoratori è prevista a decorrere dal 1° aprile 2018 una contribuzione pari a 18,00 euro al mese, (corrispondente a complessivi € 216,00 annui) a totale carico dell'azienda, oltre all'importo del contributo di solidarietà INPS attualmente stabilito al 10%.

I contributi sono versati al Fondo con le modalità stabilite dal regolamento del Fondo stesso.

Le spese di funzionamento del Fondo sono comprese nel contributo a carico del datore di lavoro.

Nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.

I contratti o accordi in essere alla loro prima scadenza annuale, dovranno essere uniformati alla presente intesa aderendo ad ASSICURMED.

Il contributo di assistenza sanitaria è obbligatorio e non è ammessa la corresponsione di indennità sostitutive.

L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi di cui al presente articolo è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno eventualmente subito.

....

## Articolo 28 - Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è fissato in 37 ore e 30 minuti settimanali per tutto il personale.

2. Le ore di lavoro settimanali possono essere distribuite in 5 o 6 giorni, dal lunedì al sabato.

Nelle Agenzie con articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni settimanali, dal lunedì al venerdì, sarà facoltà del datore di lavoro, in particolari periodi e per comprovate esigenze organizzative, con almeno una settimana di preavviso, richiedere l'effettuazione della prestazione lavorativa nella giornata del sabato in luogo ed in sostituzione di una delle giornate lavorative dal lunedì al venerdì.

In tal caso, fermo restando il rispetto del limite del lavoro ordinario di cui al precedente comma 1, nessuna maggiorazione sarà dovuta al lavoratore.

3. 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 non oltre le ore 19 fatte salve le situazioni in atto che prevedano chiusura anteriore al detto orario, ovvero diverse pattuizioni derivanti da Accordi territoriali.

4. Con accordi territoriali promossi da almeno una delle Associazioni datoriali o delle OO.SS. dei lavoratori firmatarie il presente C.C.N.L., potranno essere raggiunte intese in merito a:

a) Flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero, sia in entrata che in uscita;

B.M.

b) Una diversa distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco settimanale (in particolari situazioni organizzative, località stagionali, piccoli centri con mercato il sabato, e simili);

c) Flessibilità a livello annuale (maggiori orari lavorativi settimanali in alcuni periodi dell'anno, a fronte di corrispondenti periodi con minori orari lavorativi, località stagionali e simili);

d) Modalità per l'applicazione della prestazione sostitutiva di mensa, diverse da quelle previste al successivo comma 6.

5. A seguito di intese sui precedenti punti b) e c), potranno essere convenute riduzioni di orario, su base annua, per un massimo di 15 ore.

6. Qualora l'intervallo fra i due turni sia di durata tale da non consentire il rientro del lavoratore al proprio domicilio per la consumazione del pasto, verrà erogata al lavoratore, per i giorni di effettiva presenza, una prestazione sostitutiva della mensa. La natura ed il valore di tale prestazione sostitutiva saranno oggetto di specifico protocollo fra le Parti. Ai soli fini contrattuali, e per la concreta applicazione del presente articolo, viene concordemente definita la durata di cui sopra nelle seguenti misure, riferite convenzionalmente alla dislocazione della sede di lavoro del lavoratore:

- per i comuni con numero di abitanti inferiore a 200.000, fino ad ore 1,45' (comprese);
- per i comuni con numero di abitanti superiore a tale numero, fino ad ore 2 (comprese).

L'intervallo tra i due turni di lavoro non può comunque essere inferiore a trenta minuti.

Agli effetti della rilevazione della durata di cui sopra si farà riferimento alla situazione in atto nella singola agenzia alla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L.; allo stesso fine, saranno considerate utili anche eventuali variazioni di orario, intervenute successivamente a tale data, purché dovute a oggettive comprovate ragioni organizzative. Viene demandato all'Ente bilaterale il monitoraggio del fenomeno.

7. Diverse modalità per l'applicazione della suddetta prestazione sostitutiva di mensa potranno essere concordate a livello territoriale, come previsto al comma 4 del presente articolo.

## **Articolo 29 - Lavoro straordinario**

1. Il lavoro prestato in eccedenza all'orario contrattuale fissato è considerato lavoro straordinario con il limite massimo di 250 ore annue per ciascun dipendente.

2. Il lavoro straordinario sarà prestato in base alle disposizioni impartite di volta in volta dall'agenzia e sarà annotato su apposito registro con la firma dell'interessato e controfirma di un incaricato dell'agenzia.

3. Le prestazioni per lavoro straordinario - nei limiti e nei casi consentiti dalla legge - effettuate in aumento all'orario contrattuale, saranno compensate con la retribuzione oraria che si determina dividendo la retribuzione normale mensile di cui all'art 31, comma 1, per il divisore fisso di 158,59.

4. La retribuzione oraria determinata come sopra sarà maggiorata delle seguenti percentuali:

- 25% per lavoro straordinario diurno feriale;
- 50% per lavoro straordinario domenicale, festivo e/o di giornata non lavorativa - sabato - semifestivo e notturno (si intende per notturno il lavoro effettuato dopo le ore 21 e fino alle ore 6).

5. Il lavoro straordinario compiuto di domenica od in 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. 6. Se tali prestazioni sono limitate alle ore antimeridiane, il riposo compensativo avrà luogo normalmente nelle ore antimeridiane del giorno successivo.

6. Se tali prestazioni sono limitate alle ore antimeridiane, il riposo compensativo avrà luogo normalmente nelle ore antimeridiane del giorno successivo.

7. Il pagamento del lavoro straordinario deve essere effettuato contestualmente al pagamento della retribuzione ordinaria per il mese di riferimento.

8. Il personale con grado di capo ufficio, vice capo ufficio, agli effetti dell'applicazione del presente articolo, è parificato al restante personale.

9. Nelle Agenzie con articolazione dell'orario di lavoro su 6 giorni lavorativi l'erogazione di prestazioni nella giornata del sabato non darà luogo ad alcuna maggiorazione della retribuzione ordinaria spettante.

### **Articolo 30 - Festività**

1. Sono considerate festività, oltre le domeniche, i seguenti giorni:

Capodanno (1° gennaio);

Epifania del Signore (6 gennaio);

Giorno dell'angelo (lunedì dopo Pasqua);

Anniversario della Liberazione (25 aprile);

Festa del lavoro (1° maggio);

Festa della Repubblica (2 giugno)

Assunzione di M.V. (15 agosto)

Giorno successivo all'Assunzione (16 agosto);

Ognissanti (1° novembre);

Immacolata Concezione (8 dicembre);

Natale (25 dicembre);

S. Stefano (26 dicembre);

Giorno del Santo Patrono della città.

2. Qualora una delle festività cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa. Le festività cadenti, invece, 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.

3. Potranno essere considerati a discrezione del datore di lavoro semifestivi i seguenti giorni:

Venerdì Santo;  
Vigilia dell'Assunzione di M.V. (14 agosto);  
Commemorazione dei defunti (2 novembre);  
Vigilia di Natale (24 dicembre);  
Ultimo giorno dell'anno (31 dicembre).

4. Nelle eventuali giornate semifestive, fermo restando l'orario stabilito, il lavoro sarà limitato al solo turno antimeridiano e avrà termine alle ore 12. Nel caso di orari di lavoro distribuiti in modo non omogeneo fra turno di mattina e pomeridiano, il lavoratore avrà diritto di prestare solo metà del proprio orario contrattuale giornaliero.

5. Le seguenti festività soppresse con la Legge n. 54 del 5 marzo 1977 e successive modifiche: San Giuseppe, l'Ascensione, Corpus Domini, Santi Pietro e Paolo vengono invece regolate nel seguente modo: 4 giornate di riposo o pagamento delle stesse su libera scelta del dipendente. Le 4 giornate di riposo compensativo possono essere frazionate e fruite a periodi non inferiori ad 1 ora.

6. Nel fissare le giornate di riposo compensativo sarà tenuto conto da parte dell'agente delle richieste del lavoratore compatibilmente con le esigenze di servizio.

7. La festività del 4 novembre non dà luogo al riposo compensativo ma è da retribuire.

### **Articolo 31 - Composizione e modalità di corresponsione della retribuzione**

1. La retribuzione mensile è costituita dallo stipendio iniziale tabellare, dagli scatti periodici di anzianità, dalle condizioni di miglior favore, compresi gli aumenti di merito, nonché da tutte le altre voci di carattere continuativo e di ammontare determinato ricorrenti mensilmente.

2. La retribuzione annua sarà stabilita per 14 quote delle retribuzioni mensili.

3. Essa sarà corrisposta come segue:

- 12 mensilità solari entro il 10 del mese successivo a quello di riferimento;
- la quattordicesima mensilità sarà corrisposta entro il 30 giugno e sarà pari all'importo di una mensilità normale in atto a tale data;
- la tredicesima mensilità sarà pari all'importo di una mensilità normale e sarà corrisposta in coincidenza con la vigilia di Natale.

Tali due quote si intendono corrisposte per anno solare di competenza: 1° gennaio/31 dicembre.

Per accordo intercorso tra datore di lavoro e lavoratore, da comunicarsi all'Ente Bilaterale EBISEP, nella lettera di assunzione o anche successivamente, potrà essere previsto il pagamento delle mensilità aggiuntive in ratei mensili congiuntamente al pagamento della retribuzione ordinaria.

4. Al quadro viene riconosciuta la stessa retribuzione linda spettante al lavoratore inquadrato nella 1<sup>a</sup> Categoria Super, con l'aggiunta di una indennità di funzione pari ad euro 600 lordi annui per 14 mensilità. L'indennità di funzione viene erogata per quote fisse mensili.

5. La prestazione sostitutiva della mensa (art. 28) e l'indennità forfettaria di missione (art. 57) non hanno valore retributivo: esse quindi non entrano a far parte del calcolo per il T.F.R., non sono soggette a scatti di anzianità, non entrano nel calcolo delle indennità sostitutive di ferie e/o festività, non entrano a far parte del valore retributivo della 14<sup>a</sup> e della 13<sup>a</sup> mensilità e vengono godute, ricorrendone le relative condizioni, solo per i giorni lavorativi di effettiva presenza.

### **Articolo 33 - Premio di anzianità**

1. Al lavoratore che abbia prestato 15 anni di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa agenzia, sarà corrisposto una tantum un premio di anzianità pari ad un dodicesimo della retribuzione annua come determinata dall'art. 31.

2. Un ulteriore premio una tantum sarà corrisposto nella misura di due dodicesimi della retribuzione, come sopra indicata, al lavoratore che abbia prestato 25 anni di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa agenzia.

3. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del dipendente intervenuta tra il 10° ed il 15° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima agenzia e in ogni caso di cessazione del rapporto (ad esclusione del licenziamento in tronco o della risoluzione per iniziativa del lavoratore) avvenuta tra il 20° e il 25° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima agenzia, il premio di anzianità di cui al comma precedente sarà corrisposto in misura proporzionale.

4. Per il computo dell'anzianità di servizio si considera anche il periodo di lavoro svolto presso altri datori di lavoro della stessa agenzia (art. 66 – cessione o passaggio di agenzia e relative procedure).

### **Articolo 36 - Anzianità di servizio**

1. L'anzianità effettiva decorre dalla data di assunzione in servizio, salvo patti più favorevoli.

2. I periodi di malattia, infortunio sul lavoro, maternità, congedi parentali retribuiti e congedo matrimoniale, vanno computati a tutti gli effetti come anzianità di servizio.

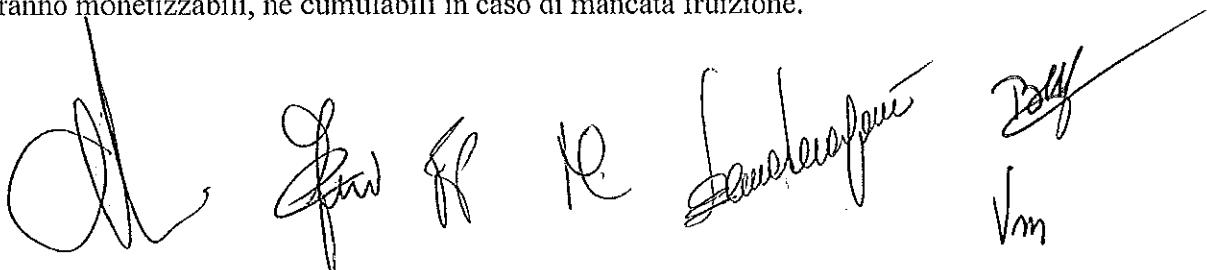
3. Le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

## **Articolo 38 - Maturazione e godimento delle ferie**

1. Nel corso di ogni anno civile (1° gennaio/31 dicembre) il lavoratore, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro, ha diritto ad un periodo di ferie retribuito della seguente durata:
  - a) giorni 20 lavorativi in ciascuno dei 5 anni civili successivi all'assunzione;
  - b) giorni 26 lavorativi in ciascuno degli anni civili successivi.
2. Per i lavoratori con distribuzione di orario su 6 giorni settimanali o comunque non omogenea, le ferie spettanti dovranno essere opportunamente riproporzionate in base all'orario di lavoro medio settimanale.
3. Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche e le giornate interamente festive infrasettimanali di cui al precedente art. 30, rimanendo computate come mezza giornata di ferie le giornate semifestive indicate allo stesso art. 30;
4. Nell'anno di assunzione spetterà al lavoratore un periodo di ferie pari ad un dodicesimo di quello di pertinenza di cui al punto a) per ogni mese di servizio, computandosi come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni.
5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore avrà diritto ad un periodo di ferie corrispondente a tanti dodicesimi del periodo che gli sarebbe spettato per l'anno, quanti saranno stati i mesi di servizio prestati nell'anno stesso, oppure alla corrispondente indennità sostitutiva, qualora egli non possa usufruire delle ferie stesse.
6. I giorni lavorativi di ferie godute verranno computati con arrotondamento per eccesso o per difetto, a seconda che la frazione di giorno sia rispettivamente superiore od inferiore a mezza giornata.
7. Il godimento delle ferie deve avvenire:
  - a) per almeno il 50% consecutivamente nel corso dell'anno di maturazione;
  - b) per il residuo possibilmente entro lo stesso anno di maturazione, e comunque entro il termine massimo di diciotto mesi dalla fine dell'anno in cui sono maturate.

## **Articolo 42 - Permessi**

1. Il datore di lavoro su domanda degli interessati, accorderà permessi retribuiti per documentati motivi.
2. I permessi di cui al punto 1 competeranno nella misura massima di 16 ore all'anno. Essi non saranno monetizzabili, né cumulabili in caso di mancata fruizione.

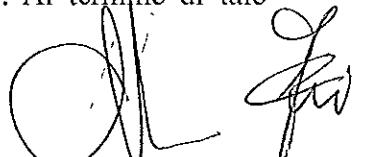
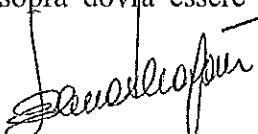


3. Il datore di lavoro accorderà permessi retribuiti, nella misura massima di 16 ore all'anno, per visite mediche e terapie documentate.
4. Per i lavoratori a tempo parziale i permessi di cui ai commi 2 e 3 saranno riproporzionati in base alla durata della prestazione lavorativa ridotta.
5. Durante l'assenza per i permessi di cui ai commi 2 e 3 la retribuzione decorre normalmente.
6. A norma dell'art. 10 Legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria, e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami, e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario. La predisposizione dei suddetti turni di lavoro potrà avvenire anche in deroga a quanto previsto all'art. 28 e non dovrà comportare alcun onere diretto per il datore di lavoro.
7. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti, nonché di 3 giorni di permesso non retribuito in coincidenza e per la preparazione dell'esame stesso.
8. I lavoratori che fruiscono delle agevolazioni di cui al comma precedente sono tenuti a produrre la relativa documentazione.

#### **Articolo 47 - Malattia e infortunio extraprofessionale**

1. In caso di assenza dal servizio per malattia o infortunio extraprofessionale, l'agente conserverà il posto al lavoratore per i seguenti periodi:
  - a) mesi sei con retribuzione intera al lavoratore che abbia superato il periodo di prova e con anzianità di servizio fino al settimo anno compiuto;
  - b) mesi nove, di cui sei a retribuzione intera e tre a metà, al lavoratore con anzianità di servizio tra l'ottavo anno iniziato ed il decimo compiuto;
  - c) mesi dodici, di cui sei mesi ad intera retribuzione e sei a metà, al lavoratore con anzianità di servizio dall'undicesimo anno iniziato.
2. L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 24 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.  

3. Trascorsi i termini suddetti si potrà risolvere il rapporto di lavoro con il trattamento previsto per i casi di disdetta di cui all'articolo 58 e seguenti, salvo il caso di cui al successivo comma.
4. In caso di gravi e/o prolungate patologie, che determinino la necessità di superare i termini di cui al comma 1, lett. a), b) e c), il lavoratore potrà chiedere, prima del termine dei periodi di cui sopra, un'aspettativa non retribuita e senza maturazione di alcuna anzianità, della durata massima di 12 mesi. Alla richiesta di cui sopra dovrà essere allegato il relativo certificato medico. Al termine di tale



periodo, ove il lavoratore non possa riprendere servizio, il rapporto di lavoro si intenderà risolto, senza necessità di preavviso da parte di alcuna delle parti.

#### **Articolo 48 - Malattia: documentazione da produrre**

1. Il lavoratore che si assenta per malattia dovrà darne immediata notizia, oltre alle normali comunicazioni, al datore di lavoro e far pervenire allo stesso il certificato medico secondo le previsioni di legge.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata.

2. Qualora la malattia si protragga oltre il giorno di scadenza del periodo di prognosi indicato nel certificato medico, il lavoratore dovrà avvertire immediatamente il datore di lavoro e far pervenire all'agenzia nuovo certificato medico di proroga della malattia.

3. Per certificato medico deve intendersi, salve successive modifiche normative, il protocollo identificativo del certificato medico rilasciato e trasmesso dal medico in via telematica.

#### **Articolo 66 - Cessione o passaggio di agenzia e relative procedure**

1. La Cessione d'agenzia, la revoca del mandato, le gestioni interinali, i trasferimenti e/o scorpori di portafoglio, e gli accorpamenti, nonché i cambiamenti di denominazione sociale delle agenzie non risolvono il rapporto di lavoro dei dipendenti ed il personale addetto conserva le condizioni giuridiche e normative nei confronti di chi succede.

2. Le parti confermano che il trasferimento e lo scorporo di portafoglio è considerato trapasso parziale e pertanto il personale trasferito conserva le condizioni giuridiche e normative nei confronti dell'assegnatario del portafoglio riveniente da trasferimenti e scorpori.

3. A richiesta del datore di lavoro cedente, i lavoratori, assistiti dalle OO.SS. sindacali, potranno consentire la liberazione del cedente stesso dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con le procedure di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c. Nell'ambito di tali procedure dovranno essere convenute modalità per la salvaguardia della maturazione, nonché le modalità di calcolo e di erogazione del premio aziendale di produttività di cui all'art. 34 e del premio di anzianità di cui all'art. 33, nell'ambito temporale dell'anno in cui si verifica l'evento di cui al I° comma.

4. Con accordo con le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente CCNL, al personale trasferito potrà essere applicato, in occasione del trasferimento, il contratto collettivo nazionale di lavoro in essere presso l'assegnatario del portafoglio.

## **Articolo 72 - Decorrenza e durata del C.C.N.L.**

1. Il presente contratto collettivo ha decorrenza dal 01.04.2018 ed applicazione dalla data di stipula del relativo accordo e dalla relativa ratifica degli Organi competenti delle sigle associative firmatarie. Esso ha scadenza al 01.04.2023.

La decorrenza delle tabelle retributive è dal 01.04.2018

2. La disdetta potrà essere data dalle Parti contraenti, anche separatamente per la parte normativa e per quella economica, con un preavviso di almeno 6 mesi. In mancanza di disdetta si intenderà rinnovato per 5 anni.

## **TABELLE RETRIBUTIVE**

A decorrere dall'1.04.2018 saranno in vigore le seguenti Tabelle Retributive:

Categorie	Importi in euro
Quadro	1.379,07
I^ Categoria Super	1.379,07
I^ Categoria	1.312,57
II^ Categoria	1.205,02
III^ Categoria	1.120,04
IV^ Categoria	784,03

## **Allegato 1 - Apprendistato professionalizzante**

### **Art. 3 - Proporzione numerica**

1. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione di lavoro.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

### **Art. 7 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato**

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre agenzie, ma non terminato, sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. In tal caso l'assunzione potrà aver luogo anche in deroga al limite massimo di età di cui all'art. 4. Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

2. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle regioni ed alle province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi delle normative vigenti.

3. La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro sul libretto formativo del cittadino redatto secondo il modello di cui al decreto del Ministero del Welfare del 10 Ottobre 2005, attuativo dell'art. 2, lett. I del D.Lgs. 276/2003.

In attesa del libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione erogata potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli di firma.

### **Art. 10 - Formazione: durata**

1. L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte di formazione di base - trasversale e tecnica - professionale, interna od esterna all'azienda, di almeno 120 ore complessive.

2. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
3. È in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

4. Le spese dirette sostenute dall'apprendista per l'effettuazione dei corsi di formazione previsti nel presente articolo sono a carico del datore di lavoro.

#### **Art. 15 - Malattia - Gravidanza – Puerperio**

1. Durante i periodi di assenza previsti per malattia, gravidanza e puerperio così come disciplinati dal presente C.C.N.L., l'apprendista avrà diritto ai trattamenti normativi ed economici ivi previsti.
2. La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza dei contratti di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.  
VIGE RICONOSCIBA UNA INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE UNATANTUM  
DI € 60 (SESSANTA) A VALERE PER TUTTE LE CATEGORIE.

#### **Allegato 2 - Contratto a tempo parziale**

##### **Art. 2 - Rapporto a tempo parziale**

1. L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

- a) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- b) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda;
- c) il trattamento economico, ivi compreso il pagamento delle ferie, dei permessi retribuiti e delle festività, secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- d) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art. 2, 2° comma, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche;
- e) l'eventuale termine fissato per la trasformazione a tempo pieno.

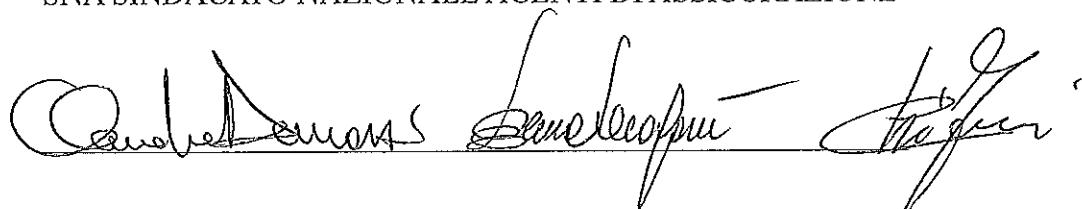
2. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.
3. Diverse modalità relative alla distribuzione degli orari di lavoro potranno essere definite previo accordo tra le parti.

#### Art. 7 - Lavoro supplementare - Normativa

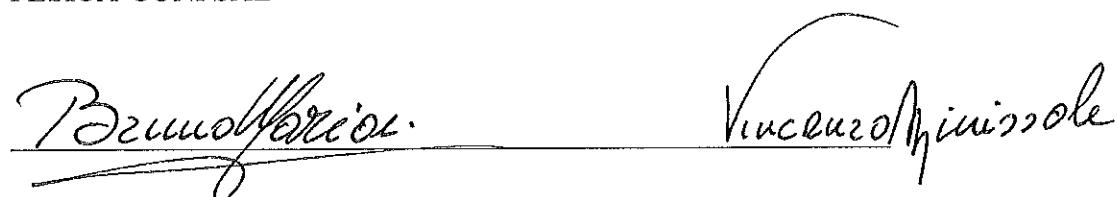
1. Per lavoro supplementare si intende quello prestato oltre i limiti di quello concordato nel contratto di lavoro, ma entro l'orario di lavoro del personale a tempo pieno.
2. Ai sensi del 2° e 3° comma dell'art. 3 del decreto legislativo n. 61/2000 e successive modifiche, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino al limite di cui al 1° comma del presente articolo.
3. È consentita la prestazione di lavoro supplementare entro il limite del 10% dell'orario contrattualmente stabilito nell'ambito del mese.
4. Eventuali prestazioni eccedenti tale limite saranno, a richiesta del lavoratore, consolidate ed andranno così ad aumentare l'orario fisso concordato.
5. Le ore di lavoro supplementare, comprese quelle svolte nella giornata di sabato, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione, con la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 20%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Fermo restando tutto quant'altro previsto dal C.C.N.L. sottoscritto in data 10 novembre 2014 che si intende qui confermato e rinnovato con le variazioni, rettifiche ed integrazioni sopra riportate.

SNA SINDACATO NAZIONALE AGENTI DI ASSICURAZIONE



FESICA-CONFSAL



CONFSAL-FISALS

