

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I DIPENDENTI DELLE AGENZIE DI ASSICURAZIONE  
IN GESTIONE LIBERA  
ERRATA CORRIGE ED INTEGRAZIONI**

Premesso il contenuto del CCNL sottoscritto in data 10/11/2014 in Roma

Tra

- il Sindacato Nazionale Agenti di Assicurazione (S.N.A.) rappresentato dal Presidente Nazionale Claudio Demozzi, dal Vice Presidente Nazionale Vicario Elena Dragoni e dal componente dell'Esecutivo Nazionale incaricato Francesco Libutti;

-CPMI Italia- Confederazione Piccola Media Industria e Impresa Italiana rappresentata dal Presidente Nazionale Pietro Marano, dal Segretario Generale Roberto Parodi e dal Consigliere Nazionale Dario Zantedeschi

e

- la FESICA CONFISAL, nella persona del Segretario generale Dottor Bruno Mariani, e del componente la Segreteria Generale Sig. Vincenzo Minissale;

- la CONFISAL FISALS, nella persona del Segretario Nazionale Filippo Palmeri, dal componente la Segreteria Nazionale Manuela Caprarelli.

Le parti si danno atto di quanto segue intervenendo così a parziale modifica del contenuto del richiamato CCNL

All'art. 4 il comma 6 viene modificato come segue

6. 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.

All'art. 11 – Contratti a termine – sono aggiunti i commi 4 e 5

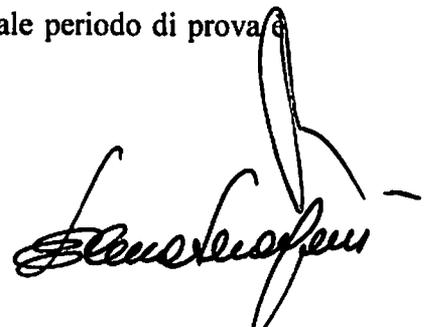
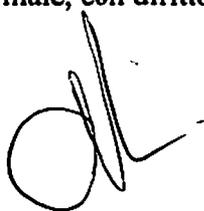
4. Il rispetto della predetta percentuale deve essere verificato con riferimento al momento costitutivo di ogni singolo rapporto a tempo determinato.

5. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

6.

Il Comma 1 dell'Art.16 – Periodo di prova, viene modificato come segue

1. L'eventuale periodo di prova non può superare i sei mesi di effettivo servizio per i dipendenti inquadrati nella categoria Quadri e nella I^ Categoria Super, i tre mesi di effettivo servizio per gli altri dipendenti e non può essere ripetuto. Nell'eventuale periodo di prova è corrisposta la retribuzione normale, con diritto al T.F.R.



**All'Art.17 – Classificazione del personale**, viene previsto l'inserimento di una nuova categoria professionale per il personale ausiliario e si specificano le funzioni del quadro e della I^ categoria Super

**QUADRO:**

Procuratore di Agenzia: Prestatore di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolge funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di una agenzia di assicurazione.

**I^ CATEGORIA SUPER:**

Capo Ufficio: Impiegato di concetto che svolge, non occasionalmente, compiti operativamente autonomi e ha funzioni di controllo e/o coordinamento dell'attività dell'agenzia o di sedi distaccate dalla stessa e abbia acquisito una rilevante qualificazione professionale nel settore assuntivo e/o amministrativo e/o tecnico organizzativo e/o gestionale.

**IV CATEGORIA**

1. Vi appartengono i lavoratori che attendono a mansioni ausiliare quali gli addetti alle pulizie ed al riassetto dei locali dell'Agenzia.

2. Il trattamento economico spettante ai lavoratori inquadrati nella IV Categoria sarà pari a quello spettante ai lavoratori inquadrati nella III Categoria ridotto del 30%

**All'art. 19 Preferenze per la mobilità interna**, le lettere d ed f indicate al comma 3 vengono corrette con le lettere c) e d)

**All'Art. 28 – Orario di lavoro – il comma 2 viene modificato come segue**

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, alcuna maggiorazione sarà dovuta al lavoratore.

**All'Art. 29 – Lavoro straordinario**, il comma 7 viene sostituito come segue

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

Viene altresì aggiunto il comma 9

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.

All'art. 31 – **Composizione e modalità di corresponsione della retribuzione**, al comma 5, l'indicazione inserita tra parentesi (art. 25) viene sostituita con (art. 28) e l'indicazione inserita tra parentesi (art. 50) viene sostituita con (Art. 57).

All'Art. 32 **scatti di anzianità** viene aggiunto il comma 4

4. Le parti si danno atto che sono fatti salvi i diritti acquisiti in merito all'anzianità e gli scatti maturati alla data di entrata in vigore del presente CCNL.

All'Art. 34 – **Premio aziendale di produttività** viene aggiunto il comma 12

12. Le parti concordano che l'incremento di produttività causato dall'acquisizione di un nuovo portafogli non comporterà il diritto dei lavoratori ai premi di produzione di cui al presente articolo.

All' Art. 35, viene inserita la rubricazione **Trattamenti di miglior favore**

Eventuali incentivi o premi concessi unilateralmente dal datore di lavoro al singolo lavoratore od a più lavoratori e la cui debenza non sia obbligatoria in virtù delle altre disposizioni di cui al presente CCNL, potranno essere ridotti o soppressi al venir meno delle condizioni legittimanti l'erogazione, in caso di mutamento di mansioni e/o comunque a discrezione del datore di lavoro.

All'Art. 38- **Maturazione e godimento delle ferie**, al comma 2, il riferimento all'art. 27 viene corretto con art. 30

All'Art. 39 – **Programmazione delle ferie**, il comma 2 viene sostituito dalla seguente disposizione

2. Il periodo minimo di ferie spettanti non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Vengono eliminati i commi da 3 a 6 ed il comma 7 diviene comma 3.

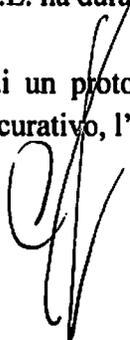
All'art. Art.48 – **Malattia: documentazione da produrre** viene aggiunto il comma 3

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

All'art. Art. 70 – **Modalità di rinnovo del CCNL** il comma 2 viene sostituito dalla seguente disposizione

2. Il C.C.N.L. ha durata triennale sia per la parte normativa che per la materia retributiva

In attesa di un protocollo applicativo elaborato dall'EBISEP con specifico riferimento al settore assicurativo, l'allegato 1 (contratto di Apprendistato) viene sostituito come segue.



# ALLEGATO N. 1 – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

## Premessa

1. In tema di apprendistato le Parti intendono dare piena attuazione a quanto stabilito dal Testo Unico dell'Apprendistato (D.Lgs 167/2011) così come integrato e modificato dalla L. 92/2012 e dalla L. 78/2014 ed eventuali successive modifiche.
2. Le parti, fermo restando quanto sopra, demandano all'Ente Bilaterale Ebisep, la definizione di un protocollo applicativo per l'assunzione con contratto di Apprendistato che tenga presente, soprattutto con riferimento ai profili di formazione ed alla definizione dei relativi piani formativi, le competenze specifiche da acquisire per una sempre maggiore professionalizzazione dei lavoratori addetti al settore.
3. In attesa del predetto protocollo applicativo il rapporto di apprendistato è disciplinato dalle norme di legge vigenti e dalle seguenti disposizioni

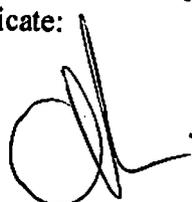
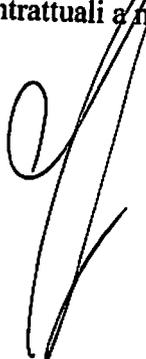
### Art. 1 - Procedure di applicabilità e percentuale di conferma

1. La disciplina di cui alla presente Parte speciale non è applicabile ai datori di lavoro che, al momento in cui dovrebbe iniziare l'apprendistato, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 75 per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato, stipulato ai sensi della presente Parte speciale, sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti.
2. A tale 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. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.
3. Dovrà essere data notizia all'EBISEP, oltre che della stipula dei contratti di apprendistato, anche della conversione, o meno, in contratto a tempo indeterminato del singolo contratto, con le eventuali motivazioni della mancata conversione.

### Art. 2 - Sfera di applicazione

1. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.
2. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per le mansioni (qualifiche), corrispondenti alle categorie contrattuali a margine indicate:

- 1° cat.
- 2° cat.
- 3° cat.



3. Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titoli di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

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

1. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, 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. E' in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 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. 4 - Limiti di età**

1. Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal Titolo sesto del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

### **Art. 5 - Assunzione**

1. Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, la categoria di inquadramento iniziale, quella intermedia e quella finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

### **Art. 6 - Periodo di prova**

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova, di durata non superiore a 2 mesi. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto, anche prima della scadenza del periodo stesso, senza preavviso.

2. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

### **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

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. On the right side, there are three distinct signatures. At the bottom center and left, there are several scribbles and initials, including a large 'S' and 'L'.

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 dell'art. 49 comma 5 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

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.

#### **Art. 8 - Obblighi del datore di lavoro**

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non adibire l'apprendista a lavori di mera esecuzione, senza alcun contenuto formativo;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
- e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.



2. Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), non sono considerati lavori di mera esecuzione quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato né quelli di riordino del posto di lavoro.

#### **Art. 9 - Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante**

1. Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.



2. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

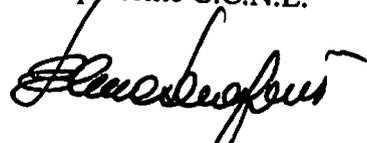
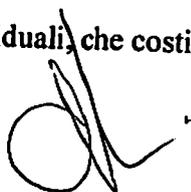
#### **Art. 10 - Formazione: durata**

1. L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno.
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. 11 - Formazione: contenuti**

1. Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi riportati negli allegati Piani formativi individuali, ovvero elaborati a titolo sperimentale dall'apposita Commissione istituita nell'ambito dell'EBISEP.
2. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.
3. In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno dell'Ente bilaterale, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.
4. Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:
  - a) competenze relazionali;
  - b) organizzazione ed economia;
  - c) disciplina del rapporto di lavoro;
  - d) sicurezza sul lavoro;

secondo i Piani formativi individuali, che costituiscono parte integrante del presente C.C.N.L.



5. I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- a) conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- b) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- c) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- d) conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature e strumenti di lavoro, anche informatici);
- e) conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- f) conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il tutto secondo i Piani formativi individuali che costituiscono parte integrante del presente C.C.N.L.

6. Il recupero eventuale di conoscenze contabili e/o legali sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

7. Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra regioni/province ed Associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso l'Ente bilaterale.

#### **Art. 12 - Tutore**

1. Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutore, ai sensi dell'art. 49, comma 5, lett. e) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

#### **Art. 13 - Doveri dell'apprendista**

1. L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda.



2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

#### **Art. 14 - Trattamento normativo**

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo, previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

2. Le ore di insegnamento di cui agli artt. 10 e 11 sono comprese nell'orario di lavoro.

3. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 28.

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

1. Durante i periodi di assenza previsti malattia, gravidanza e puerperio così come disciplinati dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ai trattamenti normativi ed economici ivi previsti.

#### **Art. 16 - Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico**

1. Le categorie di inquadramento professionale per gli apprendisti saranno le stesse in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato.

2. Il trattamento economico sarà raggugliato a quello previsto per la categoria per cui è svolto l'apprendistato, e le retribuzioni sono previste nelle seguenti misure:

per la prima metà del periodo di apprendistato l'85%

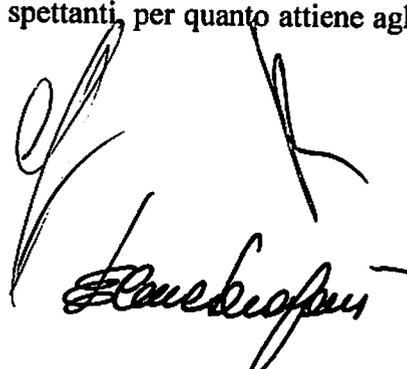
per la seconda metà del periodo di apprendistato il 90%.

3. È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe provvigionali.

#### **Art. 16 bis - Anzianità**

1. Al termine dell'apprendistato, nel caso in cui il rapporto di lavoro prosegua con contratto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio per la maturazione degli scatti di anzianità, con decorrenza dalla data di inizio del contratto di apprendistato stesso.

2. Lo stesso principio si applica nel calcolo dei giorni di ferie spettanti, per quanto attiene agli scaglioni di cui all'art. 38 comma 1.



## **Art. 17 - Durata dell'apprendistato**

1. La durata massima dell'apprendistato di tipo professionalizzante del periodo di apprendistato è fissata in mesi 36:
2. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego, di cui al decreto legislativo n. 469/1997 i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.
3. In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle regioni, l'EBISEP potrà suggerire linee di indirizzo diverse.

## **Art. 18 - Contribuzione previdenziale**

1. Per quel che riguarda il profilo previdenziale, per gli apprendisti sono previste (art. 21 e 22 L. n. 25/1955 e successive modifiche) aliquote contributive destinate all'AGO in misura ridotta.

## **Art. 18 bis - Rinvio alla legge - Abrogazioni**

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia, ivi comprese eventuali normative emanate dalle regioni a statuto speciale nonché dalle province di Bolzano e Trento.

## **Dichiarazione a verbale**

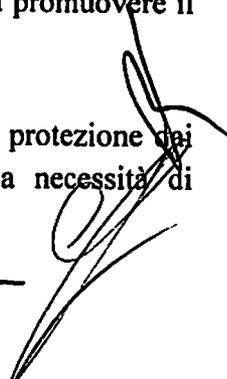
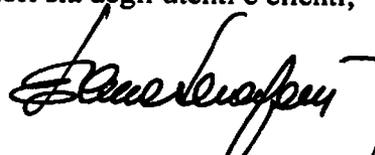
1. Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

## **ALLEGATO 3**

### **Applicazione dei decreti legislativi n. 81/2008, 106/2009 e successive modifiche in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.**

1. Premesso che le direttive comunitarie recepite dal decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

2. constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori sia degli utenti e clienti;



3. ravvisato che il decreto legislativo n. 81/2008 nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;

4. preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal decreto legislativo 81/2008 in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

5. considerato che la logica che fonda i rapporti tra le parti sulla materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

nel comune intento di:

6. privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;

7. si è stipulata la presente ipotesi di accordo sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni da valere per le agenzie di assicurazione in gestione libera, a valere per i dipendenti delle agenzie, esclusi i lavoratori dipendenti della Compagnia, ancorchè operanti nei locali e con le attrezzature dell'agenzia.

## Prima Parte

### Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

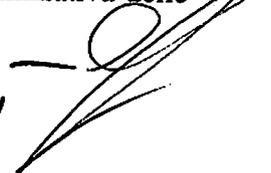
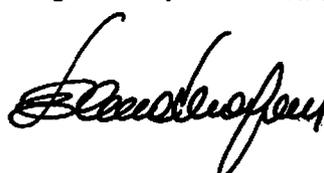
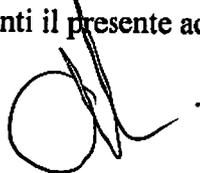
Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede l'art. 50 comma 2, del decreto legislativo n. 81/2008, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze sindacali.

Agenzie con più di 15 dipendenti.

#### 1. Individuazione della rappresentanza

a) Il rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le R.S.A. laddove costituite.

b) In caso di assenza di R.S.A. o in presenza di un numero di rappresentanti inferiore al numero previsto, per la individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori occupati nell'azienda su istanza degli stessi, ovvero su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.



c) In caso di costituzione delle R.S.A. successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi rimane comunque in carica ed esercita le sue funzioni fino alla scadenza del mandato.

## 2. Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza

a) Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori, con votazione a scrutinio segreto.

b) Fatto salvo quanto previsto in materia del 2° comma del punto 2, le R.S.A., ove presenti in azienda, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

c) Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova iscritti a libro unico che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

d) Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza.

e) Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato e degli apprendisti.

f) Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

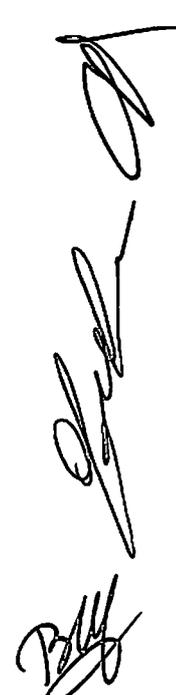
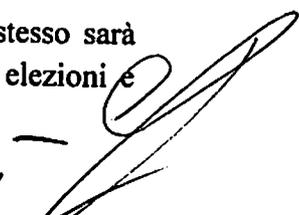
g) Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.

h) Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico regionale, che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

i) L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

l) La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

m) Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e



comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

### **3. Modalità di elezione del rappresentante per la sicurezza**

- a) In presenza di R.S.A., le stesse concorderanno con il datore di lavoro le modalità di elezione.
- b) In assenza di R.S.A. le modalità di elezione sono quelle previste al punto 3: le date e gli orari saranno concordate tra il datore di lavoro e i lavoratori ovvero le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.
- c) Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

### **4. Permessi retribuiti**

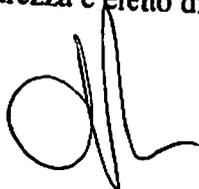
- a) In relazione alla peculiarità dei rischi presenti nel settore delle agenzie di assicurazione, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:
  - 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;
  - 40 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.
- b) Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g) ed l) dell'art. 50 del decreto legislativo n. 81/2008, in quanto determinati non da iniziativa propria del R.S.L., non viene utilizzato il predetto monte ore.
- c) La fruizione dei permessi sarà comunicata preventivamente al datore di lavoro.  
Agenzie fino a 15 dipendenti.

### **5. Numero dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza:**

- a) Ai sensi dell'art. 18 comma 6, del decreto legislativo n. 626/1994 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è individuato nei limiti di 1 per agenzia.

### **6. Individuazione della rappresentanza**

Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno secondo le modalità di cui al punto 7a.



a) In considerazione delle particolari peculiarità delle imprese interessate all'applicazione del presente accordo, il rappresentante per la sicurezza, ferma restando la priorità dell'elezione di cui al comma precedente, può anche essere designato secondo le modalità di cui al punto 7B.

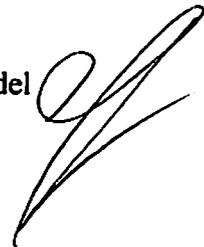
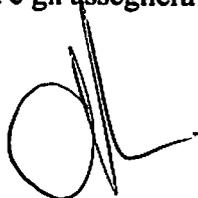
## **7. Procedure per la individuazione del rappresentante per la sicurezza**

### **A. Elezione diretta del rappresentante aziendale per la sicurezza**

- a) L'elezione si svolge a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.
- b) Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a iscritti a libro unico che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.
- c) Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato e degli apprendisti.
- d) Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
- e) Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale dell'elezione.
- f) Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico regionale che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.
- g) L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.
- h) Il rappresentante per la sicurezza durerà in carica tre anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, lo stesso manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

### **B. Designazione del rappresentante territoriale per la sicurezza**

- a) I rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'Organismo paritetico regionale.
- b) L'Organismo paritetico regionale ratificherà con propria delibera la designazione del rappresentante per la sicurezza e gli assegnerà gli ambiti di competenza.



4. Nelle aziende superiori ai 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle R.S.A.

#### **b) Accesso ai luoghi di lavoro**

1. Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

2. Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

3. Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata da quest'ultimo o dal datore di lavoro.

4. Il rappresentante per la sicurezza, designato ai sensi del punto 7B nell'ambito di Organismo paritetico regionale, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

5. Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

#### **c) Modalità di consultazione**

1. Laddove il decreto legislativo n. 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.

2. Il rappresentante per la sicurezza ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione.

3. Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

4. In presenza del rappresentante designato ai sensi del punto 7B nell'ambito dell'Organismo paritetico regionale gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono assolti nella sede dell'Organismo paritetico regionale per il tramite dell'Associazione datoriale.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

## 10. Informazioni e documentazione aziendale

1. Ai sensi della lettera e), del comma 1 dell'art. 50 del decreto legislativo n. 81/2008, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.

2. Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.

## 11. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

1. In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

## 12. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

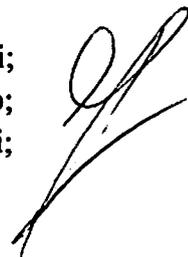
1. Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal decreto legislativo n. 81/2008 si stabilisce quanto segue:

a) il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. g) del decreto legislativo n. 81/2008;

b) la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

c) tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- i. principi costituzionali e civilistici;
- ii. la legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro;
- iii. i principali soggetti coinvolti ed i relativi obblighi;



- iv. la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio;
- v. la valutazione dei rischi;
- vi. l'individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione;
- vii. aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- viii. nozioni di tecnica della comunicazione;

d) i corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico regionale o in collaborazione con lo stesso;

e) le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.

2. Sono fatti salvi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazione organizzati antecedentemente alla stipula del presente accordo, purché rispondenti ai requisiti su indicati.

## **Seconda Parte**

### **Organismi paritetici**

#### **1. Organismo paritetico nazionale**

a. È costituito un Organismo paritetico nazionale per la sicurezza sul lavoro, formato da 4 rappresentanti dello SNA e di CPMI Italia e da 4 rappresentanti di FESICA CONFISAL e CONFISAL FISALS.

b. I rappresentanti potranno conferire delega scritta.

c. Il suddetto Organismo paritetico nazionale opererà in piena autonomia funzionale.

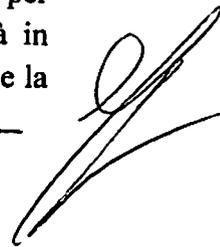
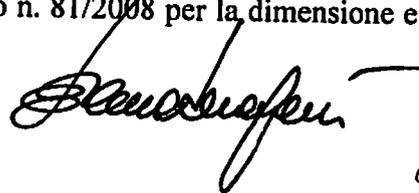
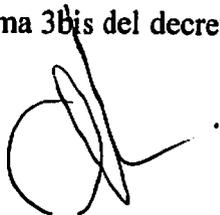
d. L'Opn per la sicurezza sul lavoro ha i seguenti compiti:

2. promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli Opr;

3. promuovere la costituzione degli Organismi paritetici regionali, di cui al successivo art. 12, ai sensi dell'art. 51 del decreto legislativo n. 81/2008, e coordinarne l'attività;

4. verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi paritetici regionali;

5. elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministeri del lavoro e della sanità in applicazione dell'art. 51 comma 3<sup>bis</sup> del decreto legislativo n. 81/2008 per la dimensione e la tipologia delle imprese;



6. promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
7. promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla Ue e di Enti pubblici e privati nazionali;
8. favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'Ue e nazionali;
9. valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli Organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
10. ricevere dagli Organismi paritetici regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza;
11. dirimere eventuali conflitti irrisolti dall'Organismo paritetico regionale.

**2. Organismo paritetico regionale per il settore delle agenzie di assicurazione in gestione libera.**

a) A livello regionale sarà costituito, entro 60 giorni dalla data di stipula del presente accordo, l'Opr composto da 4 rappresentanti dello SNA e di CPMI Italia e da 4 rappresentanti di FESICA CONFISAL e CONFISAL FISALS. I rappresentanti potranno conferire delega scritta.

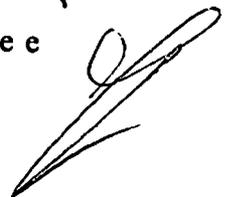
b) L'Organismo paritetico di cui al precedente comma, oltre agli adempimenti di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81/2008, ha i seguenti compiti:

1. assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali dell'Opr e, in quanto tali, saranno trasmessi all'Organismo paritetico nazionale.

Tali pareri potranno, inoltre, essere trasmessi ad Enti ed Istituzioni, quali le USSL, l'Ispettorato del lavoro, la magistratura, la regione, ecc. e impegnano le parti a non esprimere opinioni difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate.

L'Opr potrà inoltre valutare di volta in volta l'opportunità di divulgare nei medi concordemente ritenuti più opportuni tali pareri:

2. promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;



3. individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del decreto legislativo n. 81/2008 e proporli all'Opn;

4. elaborare, tenendo conto delle linee guida dell'Opn, progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;

5. ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

6. attuare le disposizioni di cui al punto 6 del presente accordo;

7. designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti.

**L'Organismo paritetico:**

8. assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le Organizzazioni stipulanti;

9. redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese;

10. le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata;

11. le funzioni dell'Opr sono svolte, di norma, nell'ambito degli Enti bilaterali, laddove questi sono costituiti.

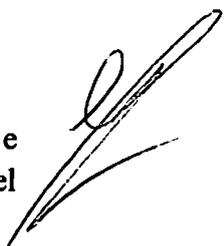
12. Le parti confermano che per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.

13. A tal fine, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) ricorreranno all'Organismo paritetico regionale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

**14. Procedure:**

a. la parte che ricorre all'Opr, ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

b. In tal caso la parte ricorrente deve inviare all'Opr il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso;



c. l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'Organismo paritetico regionale;

d. l'Opr assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le Organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna;

e. si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese;

f. trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può ricorrere all'Organismo paritetico nazionale, prima di adire la magistratura, con le stesse modalità e nei termini di cui sopra.

g. Le parti interessate (aziende, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

#### **1. Modalità di attuazione dell'accordo**

1. Per la pratica realizzazione di quanto previsto al punto 11) ed al punto 6b le parti stabiliranno a livello regionale la misura del contributo da destinare all'Opr sulla base dei seguenti criteri:

2. previa definizione del bilancio preventivo, alla copertura dei costi concorrono tutte le aziende;

3. per i costi legati ai rappresentanti territoriali per la sicurezza designati in base al punto 6b, concorrono le sole aziende interessate.

4. Le parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale per verificare lo stato di attuazione degli Opr.

5. Per le regioni nelle quali eventualmente non fossero stati costituiti gli Opr, le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno a livello nazionale per esaminarne le cause, al fine di rimuoverle ovvero di adottare soluzioni alternative, e conseguentemente di concordare congiuntamente la misura del contributo.

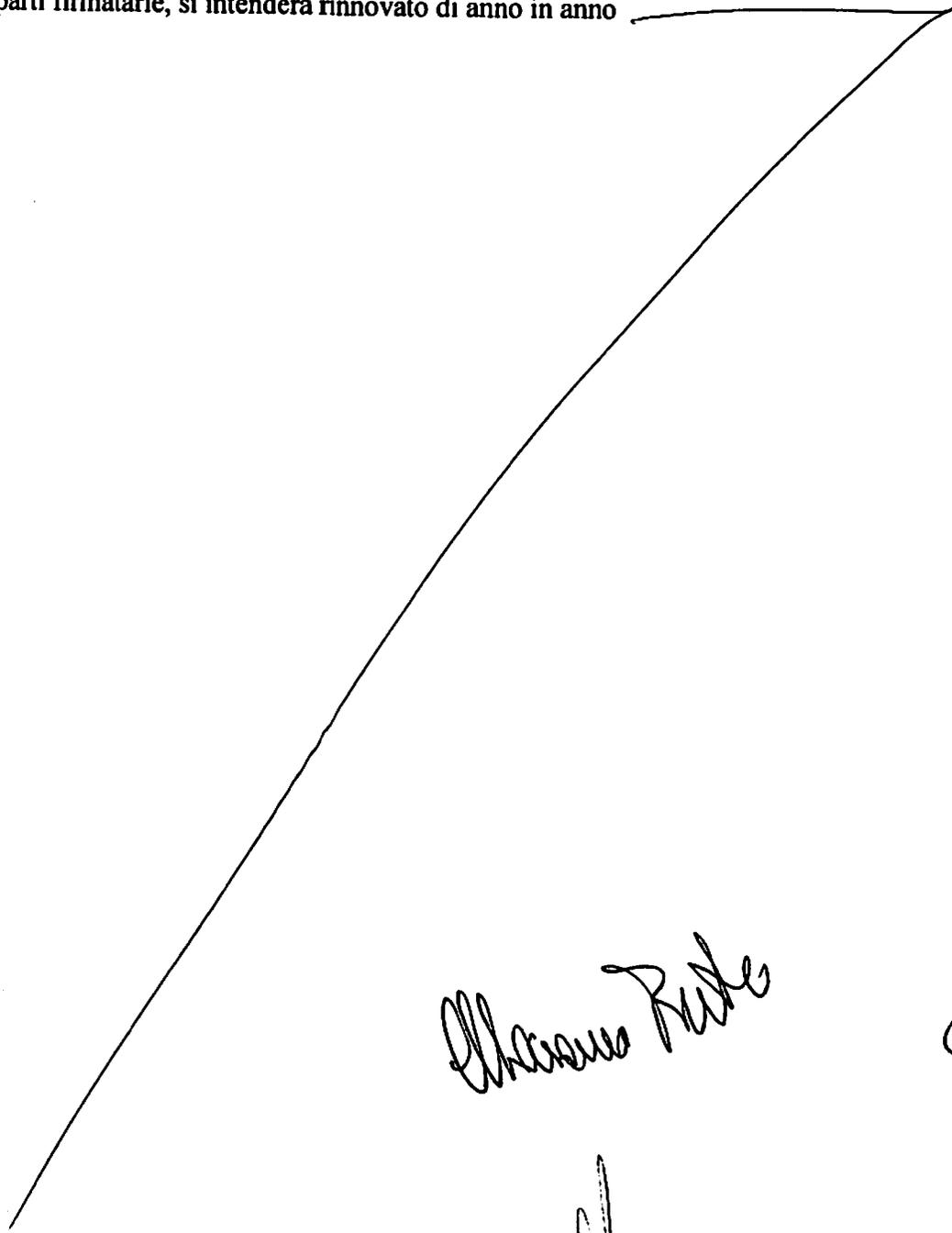
#### **6. Dichiarazione congiunta**

7. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti antecedentemente alla stipula del presente accordo, non decadono in ragione dello stesso.



8. Disposizione finale

Il presente accordo entra in vigore dalla data di sottoscrizione e scadrà contestualmente al CCNL al quale è allegato e, se non disdetto almeno 6 mesi prima dalla sua scadenza da una delle parti firmatarie, si intenderà rinnovato di anno in anno



Alfonso Rube

Bly

A

di

Leo

Scurobajeri