PIATTAFORMA RINNOVO CCNL
AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA

Premessa ed Economico

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si colloca in una fase storica segnata da profonde trasformazioni politiche, economiche, sociali, ambientali e produttive, che hanno come conseguenza, anche nel nostro paese, fra l'altro l'acuirsi delle disuguaglianze con una fascia sempre maggiore di popolazione povera.
In un tale contesto il comparto assicurativo può e deve avere un ruolo importante perché la sicurezza economica e finanziaria delle lavoratrici, dei lavoratori e delle loro famiglie, la salute e la cura dei suoi componenti, la protezione della persona da ogni tipo di rischio, sono da sempre valori fondamentali per il nostro settore. A questo va aggiunta l'importanza del mantenimento dei livelli occupazionali, che rischiano di essere messi in discussione nell'immediato futuro dall'utilizzo inevitabile dell'intelligenza artificiale. Tramite il Contratto Collettivo Nazionale, le parti danno concretezza a questi valori.
Il Contratto Nazionale non può chiaramente intervenire su tutte le grandi questioni generali, ma può assumere comunque una funzione strategica: non solo come strumento di regolazione dei rapporti di lavoro, capace di prevenire per tempo anche i rischi legati all'intelligenza artificiale attraverso la contrattazione anticipata, ma anche come motore di sviluppo economico e sociale del territorio e come leva per la dignità, i diritti e il riconoscimento professionale di lavoratrici e lavoratori.
È in questo solco e nella convinzione che il benessere aziendale del personale dipendente sia un elemento indispensabile per lo sviluppo e l'attrattività delle imprese, che si pone questa piattaforma di rinnovo.
La richiesta economica, contenuta in questa piattaforma rivendicativa, intende riconoscere il valore dell'attività, fondamentale per il buon andamento delle imprese, svolta dalle lavoratrici e dai lavoratori, restituendo dignità salariale e potere d'acquisto, valorizzando le competenze e l'impegno professionale e rilanciando il ruolo del Contratto Nazionale come strumento di giustizia sociale e stabilità.
In un settore che guarda con ambizione al futuro, è fondamentale che anche le condizioni di lavoro e la retribuzione evolvano in modo coerente con la crescita e le trasformazioni in atto.
L'inflazione persistente, l'erosione del potere d'acquisto e l'aumento generalizzato del costo della vita rendono improcrastinabile una risposta forte sul piano salariale. A ciò si aggiunge la necessità di riconoscere concretamente il contributo professionale di chi, anche in fasi complesse, ha garantito la continuità, l'innovazione e la qualità del lavoro.
Per queste ragioni, la presente piattaforma contrattuale propone una richiesta economica rispondente a criteri di equità, sostenibilità e redistribuzione, capace di restituire centralità al lavoro dipendente, tramite una crescita inclusiva. È attraverso un giusto riconoscimento salariale che si rafforza il Contratto Nazionale come presidio di coesione sociale, stabilità e progresso.
In tale contesto, le scriventi Organizzazioni Sindacali rivendicano la centralità del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro quale riferimento contrattuale del settore delle agenzie di assicurazione, in quanto espressione delle Organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative e frutto di un sistema di relazioni industriali consolidato, responsabile e coerente con le reali esigenze delle lavoratrici, dei lavoratori e delle imprese.

La valorizzazione del presente CCNL costituisce pertanto un obiettivo strategico delle Parti, nella convinzione che il settore debba essere regolato da un quadro normativo ed economico capace di garantire adeguati livelli di tutela, una corretta valorizzazione delle professionalità, condizioni retributive coerenti con il crescente contributo richiesto alle lavoratrici e ai lavoratori e regole uniformi idonee ad assicurare una concorrenza sana e leale tra gli operatori.
Il rinnovo contrattuale dovrà quindi contribuire a rafforzare ulteriormente il valore e l'autorevolezza del presente CCNL, contrastando fenomeni di frammentazione contrattuale che rischiano di indebolire il sistema delle tutele e di alterare gli equilibri competitivi del mercato, e confermandone il ruolo di contratto di riferimento per il lavoro dipendente nelle agenzie assicurative.

Le Organizzazioni sindacali intendono affrontare il prossimo rinnovo con pragmatismo e spirito costruttivo, al fine di giungervi rapidamente e in modo da rispondere alle esigenze ed aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori del settore e ai profondi e costanti cambiamenti che continuano ad attraversare il mondo assicurativo modificando il business e il modo di produrre.

Fatta questa premessa, vediamo ora i principali contenuti rivendicativi dell'ipotesi di rinnovo del CCNL, emersi dal confronto tra le Organizzazioni Sindacali Nazionali First/Cisl, Fisac/Cgil - Fna e Uilca/UIL:

Area Ente Bilaterale

Articolo 3

Inserire **Comma 8**:
"Conseguentemente, con la medesima decorrenza, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere alla/al lavoratrice/ore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a € 20 per 12 mensilità direttamente in busta paga"
Tale inserimento si rende necessario per ottemperare anche alle vigenti normative in caso di mancato versamento ad E.N.B.Ass da parte del datore di lavoro delle quote obbligatorie a suo carico per la copertura sanitaria a favore del personale

Articolo 3 bis (da inserire)
Proponiamo l'estensione delle garanzie della polizza sanitaria anche ai familiari a carico e conviventi della/del dipendente, mediante corresponsione di un premio aggiuntivo.

Articolo 4

Al **comma 2** inserire:
"*h) fornire strumenti di welfare aggiuntivi o di sostegno al reddito utilizzando le eventuali giacenze attive di bilancio e variandone se necessario, col voto favorevole dell'Assemblea, la destinazione a bilancio."*

Inserire **comma 9**.
"l'Ente provvede a rimborsare ai datori di lavoro le assenze per le riunioni a cui i/le dipendenti, che siano elette all'Assemblea o all'Esecutivo dall'E.N.B.Ass, vengano da questi convocate."

Area rapporto di lavoro

Articolo 12

Modificare punto d) come segue:
"*d) la misura della retribuzione lorda nonché importo tabellare ed eventuali altri voci ricorrenti"*

Integrare l'elenco con:
- *identità delle parti;*
- *luogo di lavoro;*
- *sede o domicilio del datore di lavoro;*
- *orario di lavoro e sua distribuzione;*
- *indicazione CCNL applicato;*
- *informativa riguardo a quanto previsto dagli Artt. 3 e 4 del CCNL*
- *informativa riguardo a quanto previsto dal TITOLO XXIV PREVIDENZA COMPLEMENTARE (Artt.74 e 75)*

Tali integrazioni si rendono necessarie per adeguare il testo alle previsioni della vigente normativa (d.lgs. 104/2022)

Articolo 14

Eliminare il punto c)
La richiesta dello stato di famiglia non è prevista dalle norme di legge ed è un atto discriminatorio se fatta in fase di assunzione.

Articolo 15

Modificare il termine "provvederanno" con *"dovranno provvedere"*

Contratti Atipici

Articolo 23

Modificare l'allegato N.2 che regola il Contratto a tempo parziale come segue:
Art.1 comma 3 (allegato n. 2)
"L'impiego a tempo parziale non può costituire fattore di dequalificazione e di ostacolo allo sviluppo professionale, né può dar luogo ad alcuna forma di discriminazione — diretta o indiretta — rispetto al personale a tempo pieno, con particolare riguardo all'accesso alla formazione, alle progressioni di carriera e al trattamento normativo."

Art. 9 *Part-time per la genitorialità* (allegato n. 2) (modifica titolo)
Comma 1.
"Al fine di consentire alle/ai lavoratrici/ori assunti a tempo pieno o part-time indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, compatibilmente con le esigenze organizzative, la richiesta da parte del genitore di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro, da tempo pieno a parziale ovvero una diversa modulazione del part-time già in essere"

Orario di Lavoro

Articolo 29

Comma 1

"L'orario di lavoro è fissato in 36,30 ore settimanali per tutto il personale"

Comma 8

"Verrà erogata alla/al lavoratrice/ore una prestazione sostitutiva della mensa per ogni giornata lavorativa. La natura ed il valore di tale prestazione sostitutiva saranno oggetto di specifico protocollo fra le Parti"

Protocollo applicativo art. 29 (pag. 47)

Valore buono pasto € 8,00

comma 10, punto a.3

Eliminare l'inciso *"di norma"*.

Articolo 31

Prevedere la festività del 4 Ottobre e una clausola che aggiorni in caso

Ferie

Articolo 39

Prevedere la possibilità di fruizione, a richiesta del/la dipendente, di numero 3 giornate di ferie a ore

Permessi e Congedi

Articolo 43 - permessi

comma 1

Modificare in *"L'agente su domanda della/del lavoratrice/ore accorderà permessi retribuiti per motivi personali,* ***escluse le visite mediche e le terapie poiché regolamentate comma 3 seguente****"*

comma 2

"I permessi di cui al comma 1 competeranno nella misura massima di ***24*** *ore all'anno. Essi non saranno monetizzabili, né cumulabili in caso di mancata fruizione."*

comma 3

"In caso di visite mediche e terapie documentate, l'agente accorderà permessi retribuiti ***comprensivi del tempo occorrente per il tragitto da e per la struttura medica****."*

Inserire **comma 8**

"Saranno concessi permessi previsti dalla legge 8 marzo 2000 n. 53"

Articolo 44

comma 1

Eliminare *"che abbiano almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa agenzia"*

comma 4

Eliminare

Aspettativa

Articolo 47

Sostituire ai **commi 1** e **2** la parola "2 anni" con *"un anno"*.

Comma 5, aggiungere alla fine *"restando facoltà del datore di lavoro di corrisponderli"*

comma 9 (nuovo)

"L'agente dovrà agevolare la/il dipendente che richieda la fruizione del congedo straordinario previsto dall'INPS per le/i detentori delle leggi 104 e 106"

Malattia e infortuni

Articolo 48

Comma 1:

"*In caso si assenza dal servizio per malattia o infortunio extraprofessionale, l'agente conserverà il posto di lavoro (cosiddetto "comporto") con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti per i seguenti periodi":*

a) *mesi 12 con retribuzione intera per la/il lavoratrice/ore che abbia superato il periodo di prova e con anzianità di servizio fino al settimo anno compiuto;*

b) *mesi 18 di cui 12 con retribuzione intera e 6 con retribuzione al 50% per la/il lavoratrice/ore con anzianità di servizio tra l'ottavo anno iniziato ed il decimo compiuto;*

c) *mesi 24 di cui 12 con retribuzione intera e 12 con retribuzione al 50% per la/il lavoratrice/ore con anzianità di servizio dall'undicesimo anno iniziato."*

Inserire un **comma 1bis**:

"*i termini di cui al comma 1 vengono triplicati in caso di malattie tumorali/oncologiche o immunodeficitarie".*

Inserire un **comma 1ter**:

"Sono esclusi dal periodo di comporto gli infortuni e le malattie professionali; sono inoltre escluse le assenze dovute a ricoveri di durata superiore a 15 (quindici) giorni continuativi nonché le giornate di terapia in day hospital, sino ad un massimo di 90 (novanta) giorni complessivi."

Comma 2:

"Per il computo dei periodi di cui al precedente comma, si sommano le assenze dovute alla stessa malattia ed alle conseguenze ad esse collegabili, quando non siano separate da un intervallo di almeno quattro mesi di servizio effettivo" Invariato il resto

Art. 53 - Visita oculistica

"Le parti concordano di sottoporre a visita oculistica tutto il personale dipendente. La visita verrà effettuata con cadenza biennale a tutte/i le/i lavoratrici/ori, indipendentemente dalle effettive ore di attività al VDT e a prescindere dall'età anagrafica. I costi saranno sostenuti dal datore di lavoro"

Maternità-Congedi Parentali-Pari Opportunità-Molestie Sessuali

Articolo 54

Modificare il **comma 7 lettera B** come da normativa di legge sostituendo "3 mesi" con *"5 mesi"*.

Inserire il **comma 9**:

"l'Agente concederà a richiesta della lavoratrice rientrante dall'astensione obbligatoria e/o facoltativa dal lavoro per maternità un'aspettativa non retribuita sino al compimento dell'anno di età del neonato".

Modificare di conseguenza l'articolo 9 dell'allegato Part Time.

Inserire il **comma 10**: *"nelle agenzie con almeno 5 addetti la/il lavoratrice/ore ha diritto, a sua richiesta, alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fino al compimento del terzo anno di età del bambino o sino ai tre anni successivi all'ingresso in famiglia del bambino adottato".*

Articolo 55

comma 2

La normativa è mutata e prevede un *preavviso di 2 giorni se congedo ad ore, e di 5 giorni se il congedo riguarda l'intera giornata.*

Lettera b): eliminare in accordo con le esigenze aziendali

Articolo 56 – Variare titolo in "*Congedi per figli minori"*

Inserire **comma 8**:

"Al genitore saranno riconosciute 24 ore retribuite annue per accompagnare i figli minori di 14 anni alle visite mediche e/o inserimento scolastico"

Articolo 58

comma 1

"Le Parti riconoscono l'importanza di un ambiente di lavoro basato sul rispetto dei diritti civili, sull'inclusione e sulla dignità della persona. In tal senso, viene riaffermato il principio di non discriminazione, diretto o indiretto, nei confronti di qualsiasi lavoratore o lavoratrice, per motivi connessi a: genere, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, età, stato di salute, etnia, religione, convinzioni personali o altre caratteristiche personali"

Comma 2. Inclusività e Flessibilità

"In un mondo dove l'elemento demografico e quindi l'invecchiamento della popolazione condizionano le necessità dei singoli e dove l'attenzione verso l'infanzia si scontra con il taglio dei

servizi pubblici, riteniamo che vada riconfermato con interventi tangibili l'impegno delle aziende del settore a favorire la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro. In questa logica va proseguito il percorso verso flessibilità e disponibilità nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori."

2.1 Informativa
"Negli incontri ai vari livelli con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL fornire informazioni relative al personale con disabilità (numeri complessivi con dettagli su genere, collocazione, inquadramenti)."
2.2. Diritto alla disconnessione
"Lavoratrici e lavoratori, al di fuori degli orari contrattualmente previsti per espletare i compiti lavorativi assegnati, non possono essere coinvolti lavorativamente tramite telefonate, sms, videochiamate, whatsapp, chat, ecc. Questo aspetto riveste rilevanza sia per il rispetto dei tempi di vita e di lavoro, sia per le tematiche concernenti la salute e la sicurezza."

Articolo 59
Inserire protocollo Molestie allegato.

Articolo 59 bis nuovo articolo - Mobbing
"Le parti si danno atto della necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di prevenire l'insorgere di azioni anche a rilevanza sociale, lesive della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici. Pertanto, considerata l'insorgenza del fenomeno, avendo a mente l'Accordo Quadro europeo sulle violenze sul lavoro del 26 aprile 2007, in attesa dell'emanazione di una disciplina nazionale specifica in materia le parti concordano di attivarsi per la costituzione di un osservatorio nazionale paritetico"

Articolo 59 ter nuovo articolo - Pari Opportunità
"Si chiede di recepire e attuare la Direttiva Europea n. 970/2023 per la trasparenza retributiva al fine di garantire l'effettiva parità salariale tra uomini e donne."

Trasferte-Trasferimenti

Articolo 61 – Variare titolo in "*Missioni e trasferimenti"*

Risoluzione del Rapporto di Lavoro

Articolo 64
Comma 1.
Eliminare punto d)

Comma 2.
"*In caso di dimissioni della/del dipendente la comunicazione andrà effettuata con le modalità previste dalla vigente normativa (attualmente dimissioni on-line)"*

Articolo 65

Comma 2.

"Esclusivamente per i punti a), b), c) del precedente comma il termine di preavviso decorre dalla ricezione della lettera di licenziamento, e comunque dalla metà o dalla fine di ciascun mese."

Permessi Sindacali

Articolo 72

Comma 2.

"L'Ente Bilaterale consegnerà per ogni anno solare alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL un quantitativo di cedole orarie, di cui all'art.4 comma 8, lett.b, pari a **500** ore per ogni rappresentante sindacale di ogni sigla

FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE NAZIONALE variare in *"PREVIDENZA COMPLEMENTARE"*

Articolo 74

Comma 2

"Nelle more di quanto indicato al comma precedente, si conviene che, anche in ottemperanza della vigente normativa, il personale dipendente potrà liberalmente aderire, con le modalità in uso ad un Fondo Negoziale Aperto preferibilmente tra quelli compresi nell'elenco dell'allegato n. X"

Comma 4:

"È fatto obbligo alle agenzie di comunicare annualmente a E.N.B.Ass il numero di dipendenti aderenti ad un Fondo Previdenziale con la specifica del Fondo prescelto"

Articolo 75

Comma 1

"La contribuzione ai Fondi Pensione, di cui al precedente art. 74, è determinata con riferimento alla retribuzione utile per il calcolo del TFR ed è stabilita nelle seguenti misure:
- 3% minimo a carico Impresa
- 0,25% minimo a carico Dipendente"

Eliminare comma 2

RICHIESTA ECONOMICA

Si richiede un incremento del 13% di tutte le voci di retribuzione dirette ed indirette, escludendo le voci diversamente specificate nei punti precedenti.

Si richiede l'inserimento di una clausola di salvaguardia legata agli indici inflattivi con i seguenti punti:

- **Adeguamento all'inflazione (2026-2028):** La paga base verrà incrementata unicamente se l'indice IPCA-NEI dell'ISTAT risulterà superiore agli aumenti già previsti dal CCNL, coprendo solo la differenza.

- **Garanzia e non assorbibilità:** L'inflazione non potrà mai ridurre la retribuzione o gli aumenti già stabiliti, e gli eventuali incrementi riconosciuti non saranno assorbibili da contrattazioni successive.

- **Verifica e decorrenza:** La verifica avverrà ogni anno a giugno (2027, 2028, 2029) sull'anno precedente, con arretrati decorrenti dal 1° gennaio e applicazione in ultrattività in caso di ritardo nel rinnovo.