

# Appalto assicurativo: rinnovato il contratto “pirata” dello SNA

Nelle scorse settimane è stato reso noto da parte dello SNA il “rinnovo”, avvenuto il 5 febbraio 2018, di quello che SNA definisce CCNL, ma che rappresenta nella realtà **un testo che nessuna Organizzazione sindacale veramente rappresentativa degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori del settore ha mai sottoscritto.**

I “sindacati” che anche in questa occasione hanno condiviso con SNA la nuova “intesa” sono FESICA CONFISAL (Federazione Sindacati Industria Commercio Artigianato) e CONFISAL FISALS (Federazione Italiana dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori Stranieri): **entrambi già dal nome dimostrano quanto poco abbiano a che fare con il comparto delle agenzie di assicurazione e con la tutela di chi vi lavora.**

Non stupisce che SNA sul proprio sito definisca il nuovo testo un *“CCNL cucito su misura delle reali esigenze organizzative ed economiche delle agenzie”*: di fatto ammettono di esserselo fatti in casa, senza alcuna reale trattativa con chi dovrebbe rappresentare le istanze dei dipendenti delle agenzie.

Tutto ciò premesso e ribadendo **la nostra ferma opposizione a questo nuovo contratto “pirata”**, opposizione che stiamo concretizzando attraverso l’istruzione di cause pilota e richieste di ulteriori ispezioni attraverso DTL e Inps, riteniamo comunque utile sintetizzare in questa nota le variazioni contenute nel nuovo testo rispetto al precedente “accordo” destinate ad avere un effetto più diretto sulle condizioni normative ed economiche delle lavoratrici e dei lavoratori (di cui segnano sotto molti aspetti un ulteriore arretramento : solo a titolo di esempio vi segnaliamo l’art.47 che introduce l’arco temporale di 24 mesi per il superamento

del periodo di comportamento).

Non sono pertanto oggetto di illustrazione quegli articoli che, seppure oggetto di modifiche, non determineranno un impatto immediato sui dipendenti, di seguito elencati:

Art. 4 – Commissione Paritetica Nazionale

Art. 5 – Commissioni Paritetiche Regionali

Art. 6 – Controversie collettive

Art. 7 – Commissioni territoriali di conciliazione e procedure di composizione e conciliazione delle controversie

Art. 8 – Formazione professionale

Art. 9 – Ente Bilaterale e Finanziamento Ente Bilaterale.

### **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

*Art. 10 – Assistenza Sanitaria Integrativa*

Dal 1° aprile 2018 è **obbligatoria l'iscrizione di tutti le/i lavoratrici/tori dipendenti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa ASSICURMED.**

Hanno diritto all'iscrizione al Fondo i dipendenti, **non in prova**, con contratto a tempo indeterminato e determinato compresi i part-time e gli apprendisti.

Per queste/i lavoratrici/tori è prevista a decorrere dal 1° aprile 2018 **una contribuzione al Fondo pari a € 18,00 euro al mese** (corrispondente a complessivi € 216,00 annui) **a totale carico dell'azienda.**

I contratti o accordi in essere alla loro prima scadenza annuale dovranno essere uniformati derivando ad ASSICURMED.

Il contributo di assistenza sanitaria è obbligatorio e non può essere sostituito da indennità.

L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi è responsabile verso i dipendenti della perdita delle prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto della/del lavoratrice/tore al risarcimento del maggior danno eventualmente subito.

### **CONTRATTI A TERMINE**

### *Art. 11/bis – Contratti a termine*

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti diventa sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato (quindi anche nel caso in cui ciò determini il superamento del limite del 30% degli occupati a tempo indeterminato presso l'unità produttiva, stabilito nello stesso articolo).

### **PERIODO DI PROVA**

#### *Art. 16 – Periodo di prova*

Il periodo di prova, in precedenza stabilito in 6 mesi per tutte le categorie di lavoratrici/tori è ora ridotto a 3 mesi nel caso della **1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>, 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup> Categoria** (confermati i 6 mesi per i Quadri e la 1<sup>a</sup> Categoria Super).

### **INQUADRAMENTI**

#### *Art. 17 – Classificazione del personale*

È stata cancellata la norma che prevedeva l'obbligo da parte del datore di lavoro di assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni.

Viene introdotta la **4<sup>a</sup> Categoria** a cui apparterranno le/i lavoratrici/tori **addetti a mansioni ausiliarie** quali gli addetti alle pulizie ed al riassetto dei locali dell'agenzia. Il trattamento economico è pari al 70% di quello spettante alle/ai lavoratrici/tori inquadrati nella 3<sup>a</sup> Categoria.

### **ORARIO DI LAVORO**

#### *Art. 28 – Orario di lavoro*

Nelle agenzie con orario di lavoro dal lunedì al venerdì, il datore di lavoro, in particolari periodi e per comprovate esigenze organizzative, potrà richiedere (con almeno una settimana di preavviso) di effettuare la **prestazione lavorativa il sabato** (in sostituzione di una delle giornate lavorative dal lunedì al venerdì). Per tali casi non è prevista alcuna maggiorazione del trattamento economico.

Viene stabilita la **durata minima dell'intervallo** tra i due turni di lavoro che **non può essere inferiore a 30 minuti**.

### **LAVORO STRAORDINARIO**

*Art. 29 – Lavoro straordinario*

Il **limite massimo** per il lavoro straordinario è **aumentato da 90 a 250 ore annue** per ciascun dipendente.

Viene rivista la base di calcolo per la **remunerazione del lavoro straordinario**: la retribuzione oraria (su cui si applica la maggiorazione percentuale) si calcolerà dividendo la retribuzione mensile per il divisore fisso di 158,59 (rispetto al meccanismo di calcolo precedente ne conseguirà una **riduzione di circa il 16%**).

**Il pagamento del lavoro straordinario avverrà contestualmente a quello della retribuzione**

**ordinaria per il mese di riferimento** (anziché entro il 5° giorno del mese successivo). Si rammenta che la retribuzione ordinaria va corrisposta entro il 10 del mese successivo.

Nelle agenzie con articolazione dell'orario di lavoro su 6 giorni lavorativi lo svolgimento della prestazione lavorativa il sabato non darà luogo ad alcuna maggiorazione della retribuzione ordinaria spettante

### **PAGAMENTO DELLE FESTIVITÀ COINCIDENTI CON LA DOMENICA**

*Art. 30 – Festività*

Il **riconoscimento economico** in caso di **festività cadenti di domenica** viene previsto nella misura di 1/26 della retribuzione mensile fissa; il testo precedente stabiliva che si dovesse dividere la retribuzione annuale per 250: ne conseguirà una **riduzione di circa il 45%**.

### **PAGAMENTO DELLA TREDICESIMA E DELLA QUATTORDICESIMA**

*Art. 31 – Composizione e modalità di corresponsione della retribuzione*

La **quattordicesima mensilità** sarà corrisposta entro il **30 giugno**, anziché entro il 15 giugno, la **tredicesima** in

coincidenza con la **vigilia di Natale**, anziché entro il 15 dicembre.

### **PREMIO DI PRODUTTIVITÀ**

*Art. 34 – Premio aziendale di produttività*

In relazione al premio di produttività si stabilisce che non sarà preso in considerazione l'incremento di produttività causato dall'acquisizione di nuovo portafoglio.

### **CALCOLO DELL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO**

*Art. 36 – Anzianità di servizio*

Per il calcolo dell'anzianità le frazioni di anno saranno computate per dodicesimi e le frazioni uguali o superiori a 15 giorni saranno considerate mese intero.

Rispetto al premio di anzianità, viene precisato che per il computo dell'anzianità di servizio si considererà anche il periodo di lavoro svolto presso altri datori di lavoro della stessa agenzia (*Art.33 – Premio di anzianità*).

### **FERIE**

*Art. 38 – Maturazione e godimento delle ferie*

Per lavoratrici/tori con distribuzione di orario su 6 giorni settimanali o comunque non omogenea, le ferie spettanti saranno riproporzionate in base all'orario di lavoro medio settimanale.

Non è più precisato il meccanismo di calcolo dell'indennità sostitutiva delle ferie (viene cancellato il precedente riferimento all'art. 30, che stabilisce il criterio per il pagamento delle ex festività).

*Art. 39 – Programmazione delle ferie*

Viene stabilito che 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. Sono cancellati i commi che stabilivano la possibilità da parte del dipendente di scegliere tra il pagamento o la fruizione in caso di ferie maturate da oltre 24 mesi.

## PERMESSI

### *Art. 42 – Permessi*

Per i permessi per **visite mediche e terapie documentate** è introdotto il **limite di 16 ore annue**; la stessa misura era già prevista per permessi retribuiti per documentati motivi. Per entrambe le tipologie di permessi viene stabilito che siano proporzionalmente ridotti nel caso di lavoratrici/tori a part time.

## MALATTIA E INFORTUNIO

### *Art. 47 – Malattia e infortunio extraprofessionale*

**I periodi di assenza per malattia o infortunio extraprofessionale durante i quali l'agente è tenuto a conservare il posto al dipendente** (c.d. periodo di comporta, pari a 6 o 9 o 12 mesi a seconda dell'anzianità) si calcoleranno avendo a riferimento un **arco temporale di 24 mesi** (in precedenza si consideravano le assenze dovute alla stessa malattia e separate da un intervallo inferiore a 6 mesi).

### *Art. 48 – Malattia: documentazione da produrre*

Il protocollo identificativo del certificato medico telematico dovrà essere fornito al datore di lavoro già **dal 1° giorno di assenza** (in precedenza era indicato il 2° giorno di malattia, se la stessa era di durata superiore a un giorno).

## CESSIONE O PASSAGGIO DI AGENZIA

### *Art. 66 – Cessione o passaggio di agenzia e relative procedure*

Al personale trasferito potrà essere applicato, in occasione del trasferimento, il contratto collettivo nazionale di lavoro in essere presso l'assegnatario del portafoglio.

(Quindi, **in caso di trasferimento da un agente che riconosce il contratto ANAPA a un datore di lavoro che applica il contratto "pirata" SNA, potrà essere applicato quest'ultimo**).

## VALIDITÀ CCNL

## *Art. 72 – Decorrenza e durata del CCNL*

Il contratto (che diventa della **durata di 5 anni** anziché triennale) decorre dal **1° aprile 2018 e scadrà il 1° aprile 2023**.

In mancanza di disdetta si intenderà rinnovato per 5 anni (in precedenza per 2 anni).

## **AUMENTI RETRIBUTIVI**

### *Indennità di vacanza contrattuale*

È previsto il riconoscimento di una tantum di **€ 60** per tutte le categorie a titolo di indennità di vacanza contrattuale e nessuna erogazione di arretrati.



In questa nota non si approfondiscono gli allegati:

- 1. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**
- 2. CONTRATTO A TEMPO PARZIALE**
- 3. APPLICAZIONE DEI DECRETI LEGISLATIVI N. 81/2008, 106/2009 E SUCCESSIVE MODIFICHE IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

Si segnala esclusivamente che nell'Allegato 1 (Apprendistato professionalizzante) si stabilisce quanto segue:

- L'impegno formativo dell'apprendista è determinato per l'apprendistato professionalizzante in un monte di formazione di base di almeno 120 ore complessive.
- La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato.

**La Segreteria Nazionale Fisac/CGIL**

**Nazionale Appalto Assicurativo**

**La Delegazione**

Scarica il CCNL Sna 2018