

Sciopero agenti Gruppo Generali: i dipendenti hanno diritto a svolgere la prestazione lavorativa.

Siamo venuti a conoscenza, in questi giorni, che gli Agenti aderenti al “Gruppo Agenti Generali Italia” (GA-GI) hanno proclamato un’azione di protesta nei confronti di Generali Italia indicando uno **“sciopero”, CON CHIUSURA DELLE AGENZIE**, perl’intera giornata di lunedì 18 novembre 2019.

Secondo quanto riportato nei comunicati stampa del GA-GI, l’obiettivo dell’iniziativa di mobilitazione degli Agenti è quello di far arrivare, in modo unisono, ai vertici aziendali la richiesta di *“poter lavorare meglio con efficienza e con il rispetto di tutti: clienti, agenti, dipendenti amministrativi e organizzazione produttiva”* ... che nasce non solo a causa di croniche *“disfunzioni informatiche”* ma anche da tutta una serie di *“problematiche, assuntive e liquidative”*, che negli ultimi anni *“hanno attanagliato sempre di più l’attività quotidiana degli Agenti”*.

Pur comprendendo le questioni evidenziate, desideriamo chiarire che l’azione di sciopero degli Agenti dovrà essere gestita, dagli stessi, in modo tale da non avere alcun riflesso negativo sull’esatto adempimento delle obbligazioni retributive e normative convenute nel contratto di lavoro con i dipendenti e, quindi, **non dovrà ricadere negativamente sulle lavoratrici e sui lavoratori né, tantomeno, procurare loro un danno.**

Conseguentemente, anche considerato che si prevede, da parte dei datori di lavoro, che il giorno 18 novembre p.v. sarà inibito qualsiasi collegamento con i sistemi informatici della

Compagnia, fermi restando la chiusura dell'Agenzia, qualora definita, ed il "non utilizzo" degli strumenti di lavoro "informatici", qualora lo stesso venga impedito, **i dipendenti avranno in ogni caso il diritto, attenendosi alle prescrizioni operative indicate dal datore di lavoro, di svolgere la propria prestazione lavorativa e non potrà essere loro imposta la fruizione di una giornata di ferie**, il cui utilizzo non potrà che essere, eventualmente, frutto di libera scelta da parte del dipendente che lo porti ad effettuare, nel caso, specifica richiesta in tal senso.

Roma, 12 novembre 2019

Le Segreterie Nazionali

First/Cisl	Fisac/Cgil	FNA	UILCA
-------------------	-------------------	------------	--------------

Scarica il volantino

Appalto assicurativo: lettera a una collega mai reintegrata

Cara Patrizia,

con la mail che hai inviato alla Fisac di Vicenza il 26 settembre 2019 in cui ci ringrazi per averti supportato in un periodo a dir poco deludente dal punto di vista lavorativo e ci dai il merito – che in realtà è per la maggior parte tuo – di aver trovato il coraggio di combattere per il tuo diritto

al lavoro, ci hai dato una testimonianza, l'ennesima, della tempra di cui sei fatta.

55 anni di vita di cui 37 trascorsi nella stessa agenzia assicurativa.

Ci sei entrata da ragazzina e con tutto da imparare, con un agente che aveva visto le tue potenzialità e ti rispettava: pian piano l'agenzia si è ingradita, si è trasferita in una sede prestigiosa in centro a Vicenza e tu sei diventata Capo Ufficio.

4/5 anni fa il tuo primo agente è stato affiancato dal figlio, figlio che poi lo ha sostituito. Il lavoro in agenzia a fianco del giovane agente, arrivato lì in quanto "figlio di" e pertanto convinto che per intermediare prodotti assicurativi basti aver superato un esame, non è semplice: **la spocchia è il pane quotidiano e l'applicazione del CCNL "pirata" SNA la ciliegina sulla torta.**

2 anni e mezzo fa ti è caduto il mondo addosso: le terapie legate ad una grave malattia oncologica ti hanno lasciato lontano dal tuo lavoro per circa 9 mesi.

Al rientro in servizio ti viene assegnata una nuova sistemazione: **l'archivio**, uno sgabuzzino di 2 metri per due isolato dalle postazioni delle altre colleghe. Ti viene pure vietato di rispondere al telefono e servire i clienti.

A gennaio 2019 il vecchio titolare (padre dell'attuale agente) muore: lui era la sola Persona a tenere probabilmente ancora a te!

Un mese e vieni convocata dall'agente nel suo ufficio: 35 anni di onorato servizio liquidati con un **"NON MI SERVI PIU'!** ti devo lasciare a casa perché ho avuto un calo di portafoglio".

E la nuova impiegata di 25 anni arrivata a dicembre 2018 che l'hai assunta a fare allora??!??

Forse temeva che la malattia riprendesse? Questa paura è più tua che sua.

Forse il fatto che fossi Capo Ufficio gli dava fastidio? Certo lo stipendio non è quello dell'ultima arrivata ma anche la tua professionalità e magari era più quest'ultimo aspetto a dargli fastidio.

Due sono le parole che quanto ti è accaduto ha ben scolpito nella mente di tutti noi:

INGIUSTIZIA

vengono colpiti i più deboli. Invalida al 70%, tu sei una lavoratrice di SERIE C, una di quelle che anche prima del Jobs Act (e questa è la SERIE B) non aveva l'art. 18. Ora è certo – dopo l'accordo di conciliazione firmato con l'agente – non riavrà mai più il tuo posto di lavoro e con questo la tua DIGNITA', la tua libertà economica, il potersi anche solo vestire bene e truccare per uscire di casa perché, quando hai il cancro e porti la parrucca, Dio solo sa che razza di medicina potente possa essere questa!!!

IMPOTENZA:

hai trovato colleghe che ti hanno sostenuta come e fin dove hanno potuto (non si può chiedere di mettere a rischio il proprio posto di lavoro); hai trovato sindacalisti Fisac che ti hanno aiutato – anche psicologicamente – a restare con la schiena dritta. Purtroppo su tutta la vicenda resta l'amarezza del silenzio ASSORDANTE di una compagnia – **UnipolSai** – che si proclama attenta ai temi della qualità e dignità del lavoro solo a parole o almeno soltanto entro il perimetro delle mura della sede di Via Stalingrado.

A noi della Fisac Vicenza resta la profonda amarezza che anche il Responsabile Etico di UnipolSai non abbia dato alcun riscontro alla nostra segnalazione del tuo caso effettuata il 7 marzo 2019. La sua risposta è arrivata dopo un ulteriore sollecito soltanto il 17 settembre 2019 e dopo aver invocato il termine di 60 gg per rispondere previsto nel codice etico della Compagnia, una risposta da cui emerge chiaramente che i

contatti con l'agente sono stati ripetuti mentre alla lavoratrice e alla Fisac non è stata riservata l'educazione di un "cortese" cenno di riscontro nè tantomeno di presa in carico della posizione.

Di fronte al silenzio della compagnia **cosa poteva fare un lavoratore licenziato se non rivolgersi alla giustizia?**

Il Responsabile Etico dice di non poter agire perchè la lavoratrice ha adito le vie legali: noi rispondiamo che Patrizia ha adito le vie legali perchè Unipol e il suo Responsabile Etico **non hanno mosso un dito.**

A fine dicembre scadrà il CCNL Ania e per il CIA UnipolSai le trattative sono già partite: ti promettiamo Patrizia che i tentativi di annacquare o tagliare i pochi articoli che responsabilizzano le compagnie su cio' che avviene nel LORO APPALTO

iNo pasarán!

Te lo dobbiamo Patrizia. Non sei sola siamo in tante "formiche" operose e incazz....

Vicenza, 15 ottobre 2019

Fisac/Cgil Vicenza

Appalto Assicurativo: premio aziendale di produttività individuale anno 2018

Art.36 C.C.N.L. 18.12.2017 – pagamento mese di giugno 2019.

La corresponsione del Premio Aziendale di Produttività per l'anno 2018, conformemente al disposto dell'articolo 36 del C.C.N.L. 18/12/2017, deve essere effettuata per tutti i dipendenti nella busta paga del mese di giugno 2019.

La condizione per il pagamento del Premio si verifica quando i valori di incremento delle provvigioni annue lorde percepite dall'agenzia nel 2018, rispetto all'anno 2017, comprensivo del tasso di inflazione reale 2018 (pari a + 1,1 %), siano pari o superiori, rispettivamente a:

3,1% – 5,1% – 7,1%

come indicato di seguito, nella specifica tabella contenente gli importi spettanti.

L'incremento è identificato, oltre che dalle provvigioni annue lorde percepite – verificate per cassa – anche dai rappels e dagli altri sistemi premianti, comunque denominati, percepiti dagli agenti.

Al verificarsi di una delle condizioni sopra indicate, verranno corrisposti, per ogni singola fascia, i seguenti importi indicati in tabella e determinati in misura fissa una tantum:

Incremento	3,1%	5,1%	7,1%
6°liv.ex Quadro	240	306,00	382,50
5°liv.ex C.Ufficio	208	265,20	331,50

4°liv. ex I cat.	192	244,80	306,00
3°liv. ex II cat.	176	224,40	280,50
2°liv. ex III cat.	164	209,10	261,38
1°liv. ex III cat.	160	204,00	255,00

Tali importi saranno corrisposti pro-quota per i lavoratori assunti e/o licenziati nel corso dell'anno 2018, con calcolo per /12mi, e saranno altresì corrisposti in misura proporzionalmente ridotta ai lavoratori a tempo parziale ed agli apprendisti.

Qualora la condizione per la corresponsione del premio si sia verificata nel suo massimo valore (7,1%), l'Agente non avrà alcun obbligo di esibizione documentale e dovrà procedere all'erogazione del premio stesso; in caso contrario, se cioè la condizione si sia verificata nelle misure intermedie (3,1% o 5,1%), ovvero non si sia verificata, l'Agente dovrà provvedere a tale esibizione contestualmente alla consegna della busta paga del mese di giugno 2019.

In caso di mancata esibizione documentale, il premio dovrà essere comunque corrisposto nel suo massimo valore, cioè quello previsto per la fascia 7,1%.

In caso di:	
Trapasso di Agenzia	come previsto dall'art. 71 CCNL comma 1. e 3. sul trapasso d'agenzia, si farà riferimento alle procedure e modalità convenute per la salvaguardia della maturazione ed erogazione del premio
Passaggio di livello /categoria nel corso del 2018	il calcolo sarà riferito al livello/categoria posseduta all'atto della corresponsione del premio

Variazione dell'orario di lavoro nel corso del 2018	il calcolo sarà pro-quota, in relazione alla percentuale di orario svolta nei singoli mesi dell'anno
Contratto di Apprendistato	il calcolo farà riferimento alla misura della retribuzione posseduta all'atto della corresponsione del premio

Ricordiamo a tutte/i che la messa a disposizione e la libera consultazione dei documenti contabili a favore dei dipendenti è condizione indispensabile per le verifiche indicate; non sono valide, pertanto, comunicazioni verbali o scritte, né rinvii a commercialisti e/o consulenti del lavoro, utilizzati al solo scopo di non applicare la normativa.

Preghiamo tutte/i gli interessati di segnalare tempestivamente eventuali casi di mancata o difforme applicazione di quanto riportato.

Roma, 20 maggio 2019

Le Segreterie Nazionali

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

UILCA

Scarica il volantino

Assicurazioni: parte la guerra ai “contratti pirata”

Aumenta la vigilanza su realtà che non applicano i patti collettivi firmati dai sindacati rappresentativi

A metà gennaio il tribunale di Forlì ha accolto il ricorso presentato da un dipendente di un'agenzia assicurativa contro l'illegittima applicazione del contratto collettivo nazionale di categoria. A firmarlo, secondo i giudici, sono state **sigle sindacali non rappresentative e che i fatti dimostreranno anche inesistenti.**

Gli ispettori, infatti, non le hanno nemmeno trovate: all'indirizzo fornito c'era un club del Genoa, che peraltro è lì da sempre.

Nei giorni scorsi, invece, sono state depositate le motivazioni della prima sentenza emessa dal tribunale di Genova che **respinge il ricorso di un agente assicurativo contro le sanzioni per mancato pagamento dei contributi** dovuti a favore dei propri dipendenti comminate all'agente dagli ispettori dell'Inps.

È lunga la lista dei cosiddetti “contratti pirata”, o pseudo accordi stretti da **sindacati spesso inesistenti o costituiti per mera opportunità.** Contratti che presentano livelli retributivi inferiori rispetto agli accordi leader, quelli sottoscritti dai sindacati rappresentativi. Con i contratti pirata si fa un esplicito dumping delle condizioni di lavoro e i mondi di edilizia, commercio, logistica, sanità privata, appalti e assicurativo ne sono costellati. È un fenomeno dilagante che inizia ad insinuarsi anche nel settore industriale.

Per contrastare la loro diffusione, l'Ispettorato nazionale del lavoro ha emanato una circolare (n. 3/2018) con la quale

fornisce indicazioni operative, ai propri ispettori, circa l'attività di vigilanza verso le aziende che non applicano i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e che possono determinare problematiche di dumping. Se l'Ispettorato nazionale del lavoro da un lato non mette in discussione il diritto di costituire sigle sindacali "minori", dall'altro è conscio delle problematiche legate al fenomeno in questione.

Da più parti si evidenzia il rischio che, applicando contratti con livelli retributivi inferiori rispetto a quelli più rappresentativi, potrebbe innescarsi una **corsa al ribasso** tra le aziende dello stesso settore produttivo con effetti importanti soprattutto nell'assegnazione delle commesse: il datore di lavoro con un contratto meno oneroso potrà richiedere al committente un costo inferiore per i suoi servizi a svantaggio dei concorrenti che applicano un accordo leader.

In tal senso, in materia di contratti pubblici, assume rilevanza la sentenza del Consiglio di Stato (n. 2252/2017) la quale afferma che **è da ritenersi "anomala", e pertanto da escludersi, l'offerta che è basata su un costo del lavoro inferiore ai livelli salariali obbligatori.** Il caso in questione riguardava un bando indetto due anni prima – in ambito territoriale – da un piccolo Comune, che affidava ad un'associazione temporanea il servizio socio-assistenziale di educazione domiciliare minorile. In particolare, riporta la sentenza, il Consiglio di Stato ha rivenuto, contrariamente al Tar, la non sostenibilità e quindi la "anomalia" dell'offerta dell'associazione temporanea aggiudicataria perché presentava un costo orario del lavoro largamente inferiore (di oltre il 30%) a quello determinato dalle tabelle ministeriali del settore e del contratto collettivo nazionale delle cooperative sociali.

Un'altra sentenza che fa scuola è quella del tribunale di Milano (n. 1977/2016) la quale ha ritenuto che il cosiddetto

principio di sufficienza “**impone che al lavoratore venga assicurato non solo un minimo vitale, ma anche il raggiungimento di un tenore di vita socialmente adeguato**”.

Sempre rispetto al rischio di utilizzo di un contratto non appropriato in ambito di appalti si è pronunciato di recente anche il Tar Veneto (giugno 2018), che ha stabilito “**come dall’applicazione di un non idoneo Ccnl potrebbe derivare un notevole scostamento rispetto ai minimi tabellari indicati in altri contratti collettivi più coerenti con il settore merceologico di riferimento**”.

Articolo pubblicato su “Affari e Finanza” in data 4/3/2019

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/assicurazioni/appalto-assicurativo-rinnovato-il-contratto-pirata-dello-sna.html>

Appalto Assicurativo: SNA sconfitto ancora in tribunale sul CCNL

Dopo che, il 15 gennaio scorso, il Tribunale di Forlì ha accolto il ricorso presentato da una dipendente di una agenzia assicurativa contro la illegittima applicazione del CCNL sottoscritto da SNA, **nei giorni scorsi sono state depositate le motivazioni della prima sentenza emessa dal Tribunale di Genova che respinge il ricorso di un Agente Assicurativo**

aderente a SNA contro le sanzioni allo stesso comminate dagli ispettori dell'INPS per mancato pagamento dei contributi dovuti a favore dei propri dipendenti.

L'Agente SNA aveva applicato il CCNL "pirata" firmato da SNA con Fesica Confsal (Federazione Sindacale Industria Commercio e Artigianato) e Fisals Confsal (Federazione Italiana dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori Stranieri).

Le contestazioni dell'INPS all'Agente SNA di Genova si sono basate sulla regola generale stabilita dalla legge secondo la quale *"la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo"*.

Pertanto, gli ispettori INPS, riscontrando violazioni rispetto a quanto previsto dalle legge nel corso dei controlli effettuati in alcune Agenzie Assicurative di Genova, nelle quali veniva applicato il **CCNL "pirata"**, avevano intimato all'Agente SNA il pagamento del mancato versamento dei contributi dovuti e comminato le relative sanzioni..

L'Agente sanzionato, col patrocinio dei legali nazionali dello SNA, aveva presentato ricorso nei confronti di detti provvedimenti.

Dopo una serie di udienze, nel corso delle quali sono stati sentiti, oltre agli ispettori dell'INPS, anche rappresentanti sindacali delle OO.SS dei dipendenti e rappresentanti di vertice sia di ANAPA che di SNA.

IL GIUDICE HA RESPINTO IL RICORSO DELL'AGENTE SNA CONDANNANDOLO, INOLTRE, ALLA RIFUSIONE AD INPS DELLE SPESE DI LITE OLTRE A SPESE GENERALI ED ACCESSORI DI LEGGE.

Nel dispositivo della sentenza il giudice afferma che le prove assunte sono state univoche nel dimostrare che il contratto collettivo contestato da INPS (quello di sna) non è stato siglato dai sindacati che abbiano la maggior rappresentatività dei lavoratori del settore.

Questa sentenza è un'importante vittoria nella battaglia che le OO.SS. FIRST/CISL, FISAC/CGIL, FNA e UILCA stanno portando avanti per l'applicazione del CCNL di riferimento del settore, firmato con ANAPA.

Passo dopo passo, anche nelle aule dei Tribunali, la strategia che SNA ha portato avanti in questi anni si sta rivelando perdente e, nel contempo, si vanno affermando con forza i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e la corretta applicazione del nostro CCNL.

La determinazione delle OO.SS FIRST/CISL, FISAC/CGIL, FNA e UILCA e il sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori saranno decisivi nel raggiungere questi fondamentali obiettivi.

Roma, 4 febbraio 2019

**Le Segreterie nazionali
First/Cisl – Fisac/Cgil – Fna – Uilca**

Scarica il volantino

Scarica la sentenza

Sullo stesso argomento:

<https://www.fisaccgilaq.it/assicurazioni/appalto-assicurativo-rinnovato-il-contratto-pirata-dello-sna.html>

CCNL dipendenti agenzie assicurative in gestione libera – Aumenti 2019

Ricordiamo che il CCNL che abbiamo sottoscritto come 00.SS. FIRST/CISL, FISAC/CGIL, F.N.A. e UILCA con ANAPA è il RIFERIMENTO per la giusta retribuzione da corrispondere ai dipendenti delle agenzie assicurative. Le vertenze, intentate nei confronti di Agenti che applicano contratti peggiorativi, si concludono con il riconoscimento a favore del dipendente delle differenze retributive tra l'importo corrisposto e il maggior importo spettante previsto dal CCNL di cui sopra.

LA RETRIBUZIONE SPETTANTE È QUELLA DEL CCNL DI RIFERIMENTO.

Di seguito riportiamo la retribuzione tabellare comprensiva degli aumenti da corrispondere nell'anno 2019.



Roma, 7 gennaio 2019 **Le Segreterie nazionali First/Cisl
– Fisac/CGil – Fna – Uilca**

scarica il volantino

Appalto assicurativo: nuove

coperture per i lavoratori

Con il rinnovo, in data 18 dicembre 2017, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento per i dipendenti delle Agenzie di Assicurazione in gestione libera (Appalto Assicurativo) da parte delle OO.SS. First/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca e Fna con l'Associazione datoriale Anapa, tra le nuove previsioni acquisitive sono state concordate, senza alcun contributo aggiuntivo a carico, due nuove coperture assicurative per le lavoratrici e per i lavoratori del settore, che si sommano a tutte le altre prestazioni di assistenza sanitaria già in precedenza ottenute nell'ambito del CCNL stesso.

Nello specifico, si tratta di una copertura **LONG TERM CARE (LTC)** con massimale di Euro 15.000 per dipendente e di una copertura **TEMPORANEA CASO MORTE (TCM)** con massimale di Euro 10.000 per dipendente, che sono attualmente operative secondo quanto previsto dal CCNL; tali coperture sono state stabilite per le annualità 2018 e 2019 e verranno verificate, nel corso della valenza contrattuale, per valutare anche una eventuale proroga e/o analizzare ulteriori opportunità di prestazioni aggiuntive.

POLIZZA LTC

Le garanzie previste dalla polizza collettiva sottoscritta da ENBAss con la Compagnia Assicurativa individuata, a favore dei dipendenti assicurati, intervengono qualora insorga nell'Assistito (il dipendente) uno stato di "non autosufficienza permanente" (ai sensi delle condizioni di polizza) e, in sintesi, prevedono l'erogazione di servizi di assistenza sanitaria oppure l'erogazione di un massimale a risarcimento del danno subito e a rimborso delle eventuali spese sanitarie sostenute.

POLIZZA TCM

Le garanzie previste dalla polizza collettiva sottoscritta da ENBAss con la Compagnia Assicurativa individuata, a favore dei dipendenti assicurati, operano, in sintesi, in caso di “Decesso per qualsiasi caso dell’Assicurato” (salvo i casi di carenza ed esclusioni previste dalle condizioni di polizza) attraverso la corresponsione al/ai Beneficiario/i della somma prevista.

Si tratta di importanti acquisizioni che migliorano le previsioni contrattuali a favore dei dipendenti e integrano le funzioni di assistenza contrattuale che vengono svolte, sulla base di quanto previsto dalle Parti nel CCNL, per mezzo dell’ENBAss, Ente Bilaterale per i Lavoratori dipendenti delle Agenzie di assicurazione in gestione libera.

Ricordiamo, inoltre, che, sempre sulla base di quanto previsto dal CCNL rinnovato il 18.12.2017 (ex art. 3 comma 6), i datori di lavoro che applichino tale CCNL ma non versino le quote di contribuzione ad ENBAss, necessarie per garantire le prestazioni di assistenza sanitaria come previsto dal CCNL (ex. art. 3 comma 2), dovranno corrispondere ai propri dipendenti, a partire dal 1° gennaio 2018, un elemento distinto della retribuzione (EDR) non assorbibile pari a Euro 20 per 12 mensilità direttamente in busta paga.

Siamo a disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione o approfondimento.

Roma, 24 luglio 2018

Le Segreterie nazionali
First/Cisl – Fisac/Cgil – Fna – Uilca

Scarica il volantino

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 comporto).

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^a, 2^a, 3^a e 4^a Categoria** (confermati i 6 mesi per i Quadri e la 1^a 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^a Categoria** a cui apparterranno le/i lavoratrici/tori **addetti a mansioni usiliarie** 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^a 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

Appalto assicurativo: cosa cambia con il nuovo CCNL?

Il 15 gennaio 2018 è stato sottoscritto a Bologna l'articolato del CCNL di riferimento per il settore dei dipendenti delle Agenzie di Assicurazione in Gestione Libera (Appalto Assicurativo), scaduto il 31 dicembre 2015 e rinnovato con l'accordo del 18 dicembre 2017, tra **FISAC-CGIL e le altre OO.SS. rappresentative del settore (First/Cisl – Uilca e Fna)** e la parte datoriale **Anapa Rete ImpresAgenzia**.

Il CCNL, parte normativa e nuove tabelle retributive riportanti gli aumenti economici concordati tra le Parti, è stato sottoscritto dopo una lunga e complessa trattativa, iniziata nel settembre 2016, al termine di un difficile confronto, anche aspro, fra le Parti, nel corso del quale la controparte datoriale si è avvalsa dell'assistenza di Confcommercio.

Le Organizzazioni Sindacali, pur nelle difficoltà che hanno caratterizzato il negoziato, hanno saputo coniugare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con il processo di cambiamento che sta caratterizzando il mondo delle agenzie di assicurazione.

Il rinnovo del CCNL, grazie alla capacità delle Organizzazioni Sindacali di respingere i reiterati tentativi di destrutturazione dell'attuale impianto contrattuale, permette di consolidare, in piena continuità, le normative contrattuali

esistenti e ne introduce nuove, collocandole in un quadro rafforzato di tutele e diritti, e garantisce, nel contempo, in un contesto economico difficile, la tutela del salario dei dipendenti anche attraverso un miglioramento delle previsioni di Welfare contrattuale.

Viene riconfermata la centralità del CCNL e rafforzato il ruolo della contrattazione collettiva nazionale, portando così avanti l'importante lavoro sindacale svolto in questi anni dalla FLSAC CGIL, insieme alle altre OO.SS. nel settore, per garantire tutele e diritti alle lavoratrici e ai lavoratori dell'Appalto Assicurativo.

Indichiamo di seguito, in sintesi, le principali novità che caratterizzano il rinnovo contrattuale, precisando che, per quanto non modificato nell'Accordo di rinnovo, restano in vigore tutte le previsioni contenute nel CCNL del 20 novembre 2014 e che la decorrenza del CCNL sarà, tranne che per alcuni articoli espressamente indicati, a partire dal 1° gennaio 2016 con scadenza al 30 giugno 2020.

INSERIMENTO DI UN ELEMENTO ECONOMICO A FAVORE DEL LAVORATORE SOSTITUTIVO DEL CONTRIBUTO OBBLIGATORIO ALL'ENTE BILATERALE

L'agente che ometta il versamento del contributo obbligatorio di assistenza contrattuale all'Ente Bilaterale istituito dal CCNL è tenuto a corrispondere in busta paga al lavoratore un elemento distinto dalla retribuzione non assorbibile pari a € 20,00 mensili per 12 mensilità.

REGOLAMENTAZIONE DELLE FORME DI FLESSIBILITA' ORARIA PER L'UTILIZZO DEL SABATO O DELL'ARTICOLAZIONE PLURISETTIMANALE SU 5 GIORNI

Fermo restando l'orario di lavoro settimanale di 37 ore e 30 minuti e tutte le vigenti normative sull'orario di lavoro, sono state regolamentate due articolazioni di flessibilità

oraria, non cumulabili e alternative tra loro nell'ambito del periodo annuale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorative dell'agenzia.

1. Utilizzo del SABATO antimeridiano lavorativo con settimana su 6 giorni

- orario settimanale invariato, pari a 37 ore e 30 minuti
- numero massimo di 8 (otto) aperture antimeridiane del sabato all'anno
- termine orario lavorativo antimeridiano del sabato entro le ore 13.00
- recupero certo e garantito della mezza giornata antimeridiana del sabato nella settimana stessa di apertura del sabato o, in caso ciò non sia possibile, entro 3 (tre) mesi
- recupero ad ore, come riduzione oraria anche in entrata e/o in uscita, solo su richiesta scritta del lavoratore
- esclusione per lavoratori che siano beneficiari Legge 104 per sé o per familiari a carico o affidatari di portatori di handicap, salvo loro espressa richiesta scritta
- esclusione dei part time
- comunicazione per iscritto ai lavoratori dell'utilizzo del sabato almeno 15 giorni prima, con contestuale comunicazione ad Anapa Rete ImpresAgenzia ed alle Organizzazioni Sindacali

oppure in alternativa e non nello stesso anno solare

2. Articolazione PLURISETTIMANALE su 5 giorni

- limite massimo dell'orario di lavoro settimanale pari a 44 ore
- numero massimo di 6 (sei) settimane programmabili
- programmazione del recupero, con pari entità di ore di riduzione, entro 12 mesi dalla data di avvio della programmazione annuale

- in caso di mancata fruizione del recupero entro i 12 mesi, corresponsione entro il mese successivo della maggior prestazione oraria effettuata con maggiorazione del 30%
- retribuzione dell'orario settimanale contrattuale ordinario sia nelle settimane di superamento che in quelle di corrispondente riduzione dello stesso
- possibile presenza degli apprendisti solo se in caso di contestuale presenza del tutor
- esclusione per lavoratori che siano beneficiari Legge 104 per sé o per familiari a carico o affidatari di portatori di handicap, salvo loro espressa richiesta scritta
- esclusione dei part time
- comunicazione per iscritto ai lavoratori della programmazione con specifico modulo almeno 30 giorni prima dell'avvio della programmazione (e di eventuali variazioni almeno 15 giorni prima), con contestuale comunicazione ad Anapa Rete ImpresAgenzia ed alle Organizzazioni Sindacali

CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE ORARIA PER IL LAVORO STRAORDINARIO

Le retribuzione oraria, da maggiorare con le percentuali previste, per le prestazioni di lavoro straordinario si calcola dividendo la retribuzione mensile (anziché la retribuzione annua /12) per il divisore fisso 158,59.

COMPOSIZIONE E MODALITA' DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Viene mantenuta l'attuale struttura della retribuzione su base annua con suddivisione in 14 mensilità e con corresponsione delle mensilità aggiuntive (13ma e 14ma) nell'anno civile di competenza; viene previsto che le detrazioni dei dodicesimi di 13ma e 14ma per i periodi in cui non sia dovuta al lavoratore la retribuzione, sarà possibile solo per una delle cause previste dalle legge o dal CCNL.

Viene stabilito l'obbligo di pagamento della retribuzione tramite bonifico bancario/postale.

MATURAZIONE DEGLI SCATTI DI ANZIANITA'

Vengono consolidate le attuali previsioni relative alla maturazione degli scatti di anzianità per i lavoratori già in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL.

In caso di nuove assunzioni successive alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL, la decorrenza degli scatti di anzianità, ferma restando la loro misura complessiva pari a 15, sarà biennale per i primi 8 e triennale per i restanti 7.

CERTIFICATO DI SERVIZIO

Viene prevista la consegna al dipendente da parte dell'Agente, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito del Certificato di Servizio anche della attestazione di frequenza per corsi di aggiornamento e di formazione.

AUMENTO ECONOMICO CONTRATTUALE

L'aumento economico contrattuale complessivo è pari a **€ 35,00**, con riferimento al **3.livello 1a classe**, distribuito in tre tranche (senza arretrati):

Dal 01.01.2018 – € 5,00 / Dal 01.01.2019 – € 15,00 / Dal 01.06.2019 – € 15,00

MIGLIORAMENTO DELLE PREVISIONI DI WELFARE CONTRATTUALE

Viene prevista l'introduzione, a titolo sperimentale per il 2018 e il 2019, delle seguenti coperture di welfare contrattuale a favore dei dipendenti, senza aumenti di contributo per aziende e lavoratori e con impegno a verificare la sostenibilità delle coperture assicurative per la proroga delle stesse e per l'introduzione di prestazioni aggiuntive:
Polizza LTC (massimale di € 15.000,00 per ogni dipendente)

Polizza TCM (massimale di € 10.000,00 per ogni dipendente).

Il costo della visita oculistica obbligatoria biennale per i dipendenti viene posta a carico dell'Ente bilaterale.

Roma, febbraio 2018

La Segreteria Nazionale

La

Delegazione Nazionale Appalto Assicurativo

Scarica il volantino

Articolato del CCNL

Appalto assicurativo. L'articolato del nuovo CCNL

Lo scorso 18 dicembre 2017 è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del CCNL per le Agenzie Assicuratrici in gestione libera.

Oggi è stato firmato l'articolato del nuovo CCNL di cui alleghiamo una versione in PDF.

L'articolato è disponibile anche dal menù alla sezione **Assicurazioni – Accordi e contratti.**

Articolato CCNL ANAPA 18.12.2017

Sullo stesso argomento:

<https://www.fisaccgilaq.it/assicurazioni/appalto-assicurativo-firmato-il-rinnovo-del-ccnl.html>