

Assicurazioni: sindacati in pressing per rinnovare i contratti

Le sigle sindacali chiedono 99 euro di aumento ad Anapa e 95 ad Anagina

Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro mette alla prova la lunga filiera delle assicurazioni. È un mondo dove si stima lavorino 150mila persone, la cui rappresentanza è piuttosto frammentata. Se Ania lo scorso autunno ha rinnovato con Fisac Cgil, First Cisl, Uilca, Fna e Snfia il contratto dei 48mila dipendenti delle compagnie assicurative, quasi tutti gli altri lavoratori dell'appalto si ritrovano con il contratto scaduto da quasi 3 anni. A cominciare dall'anello forte della filiera e cioè i 15mila agenti che sono rappresentati da **Sna**, **Anapa** e **Anagina** e negoziano le loro condizioni con Ania: il loro negoziato si è arenato un anno fa, quando si sono registrate posizioni inconciliabili sul tema della titolarità dei dati del cliente. In particolare con lo Sna che ritiene l'agente sempre e solo titolare "autonomo" del dato. Una posizione che per Ania è in contrasto con la natura del rapporto agenziale.

Lo stallo del contratto degli agenti, secondo fonti interne, non è senza impatto sul resto della filiera. Senza un passo

avanti in quella direzione sembra difficile che possano essercene sui contratti dei dipendenti delle agenzie che hanno i contratti scaduti. Stiamo parlando del contratto di Anapa delle agenzie in gestione libera che è siglato dai sindacati di categoria (Fisac, First, Uilca, Fna e Snfia) e di quello di Anagina, riservato ai dipendenti delle ex agenzie **Ina Assitalia**, ora confluite in **Generali**. Accanto a questi, nella filiera, tra gli altri, ci sono anche il contratto di Sna, il contratto **Assicoop** e quello di **Alleanza**.

Per capire la frammentazione dei contratti dei dipendenti delle agenzie di assicurazione bisogna andare indietro di qualche anno. Il primo contratto, storicamente, in passato è stato sottoscritto da First, Fisac, Uilca e Fna con le controparti datoriali Sna e **Unapass**, fino al 2011 quando lo SNA ha intrapreso un'altra strada per sottoscrivere un contratto con due categorie rappresentate dalla **Fesica Confsal**. Per i sindacati confederali il 2011 ha segnato l'apertura di un vulnus e di una frammentazione della rappresentanza che ha avuto un impatto sui livelli retributivi dei lavoratori. Secondo quanto spiega il segretario nazionale assicurativo della Uilca, **Emanuele Bartolucci**, *"l'abbandono dello Sna e la sottoscrizione del suo contratto con Confsal ha portato **retribuzioni inferiori mediamente del 20%**. Per questo i sindacati confederali e gli autonomi Fna hanno deciso di proseguire la contrattazione con l'Unapass, poi federatosi con Anapa fino alla nascita di Anapa - ReteImpresAgenzia, associata a Confcommercio"*.

A oggi il contratto Sna/Confsal da un lato e quello sottoscritto dai sindacati di categoria (First, Fisac, Uilca, Fna) con Anapa hanno pressoché la medesima applicazione, nonostante l'indubbia convenienza del contratto Sna.

Il rinnovo del contratto Ania-sindacati di novembre scorso ha rafforzato l'impegno delle parti per sostenere gli anelli più deboli della filiera assicurativa e fare sì che vengano innalzate le tutele dell'appalto, pur non potendo

ricomprensere tutti sotto l'ala di un contratto, quello dei dipendenti delle compagnie, che *“mediamente ha tabelle retributive del 30% più elevate”*, afferma Bartolucci. Nelle piattaforme di rinnovo i sindacati assicurativi hanno chiesto **aumenti di 99 euro per il lavoratori interessati dal contratto Anapa e di 95 euro per quello di Anagina**, oltre a una tantum e adeguamenti che hanno fatto sobbalzare gli agenti. Le trattative si sono aperte, ma non sono mai decollate. **Federico Serrai**, componente della giunta esecutiva nazionale di Anapa, nel rimettere in fila la dinamica del negoziato spiega che *“il contratto è scaduto il 30 giugno del 2020, ma la piattaforma è stata presentata il 5 agosto del 2022. La richiesta che è stata fatta dai sindacati, però, non è solo di un aumento di 99 euro, ma anche di un ritocco del 7% di tutte le voci economiche di natura indennitaria, una richiesta che – a detta del rappresentante di Anapa – non trova riscontro in nessun altro contratto tra quelli scaduti ed esaminati. Il contratto Anapa è comunque favorevole per i lavoratori, che noi consideriamo un asset strategico. Necessita però di essere rivisto, soprattutto nelle parti normative, e va riscritto in maniera più chiara, anche a beneficio della sua interpretazione.”*

Articolo di Cristina Casadei su Il Sole 24 Ore dell'8 agosto 2023

Appalto Assicurativo: Corte d'Appello di Roma respinge

ricorso dello SNA



Comunicato Sindacale

**A tutte le Lavoratrici e a tutti i Lavoratori
delle Agenzie di Assicurazione**

L'anno 2022 si è chiuso con un'ottima notizia: **la Corte di Appello di Roma ha respinto l'appello presentato dallo SNA** che chiedeva, tra le altre cose, la liquidazione (chiusura) dell'E.N.B.Ass., l'ente bilaterale del settore che da anni fornisce serie e verificabili prestazioni di alto livello ad agenti e dipendenti che applicano il CCNL per i Dipendenti delle Agenzie di Assicurazione in Gestione Libera. La Corte di Appello ha altresì **condannato lo SNA al pagamento delle spese** considerando pretestuosa la causa intentata. Con estrema soddisfazione, le scriventi Organizzazioni Sindacali vedono finalmente sgretolarsi un castello di mistificazioni e voluti malintesi che si stava trascinando da ormai troppo tempo.

Purtroppo però l'anno 2023 è iniziato con un **nuovo rinvio**, richiesto dalla parte datoriale, del calendario di incontri, previsti nella seconda decade di gennaio, per la trattativa del rinnovo del CCNL del personale dipendente delle agenzie di assicurazione in gestione libera. Le Organizzazioni Sindacali, con la consueta franchezza, esprimono il proprio **fermo richiamo alla correttezza negoziale**, in un momento così delicato della vita economica nazionale con livelli di inflazione che non si vedevano da decenni e che danneggiano principalmente i redditi bassi e medio bassi dei dipendenti delle agenzie di assicurazione. Questo è, purtroppo il **secondo**

rinvio del negoziato dopo quello di ottobre 2022 e **non è in linea** col comune intendimento delle parti di procedere a un **rinnovo celere** per fornire alle lavoratrici e ai lavoratori del comparto delle agenzie un incremento salariale che permetta di **affrontare la crisi** attuale e **sia in linea**, pur nelle sue ovvie differenze, con quanto ottenuto dai lavoratori del **contratto ANIA**.

In un momento così difficile, siamo certi che i datori di lavoro di ANAPA Rete ImpresAgenzia Rete Impresa sapranno **cogliere** l'ennesimo invito alla **trattativa** e alla **concretezza**. Questi Sindacati non avranno mai paura di trattare, ma non avranno neppure **mai paura**, in caso d'incomprensibile ritardi, di chiamare i lavoratori alla **mobilizzazione!**

Le Segreterie Nazionali
FISAC CGIL – FIRST CISL – FNA – UILCA

Roma, 12 Gennaio 2023

Appalto Assicurativo: lo sciopero SNA non sia scaricato sui dipendenti



Sciopero SNA e diritti dei/delle dipendenti

Siamo venuti a conoscenza, in questi giorni, che lo SNA ha proclamato un'azione di protesta nei confronti di IVASS indicando uno sciopero, con chiusura delle Agenzie, per l'intera giornata di martedì 27 aprile 2021.

Non entrando nel merito delle questioni alla base della protesta, chiariamo che le conseguenze di una vertenza sindacale degli agenti non devono in nessun modo essere scaricate sui/sulle dipendenti che hanno il diritto a svolgere la propria prestazione lavorativa.

Al/alla dipendente quindi non dovrà essere arrecato nessun danno economico e normativo: le ore di lavoro eventualmente non svolte il giorno 27 aprile, per la chiusura delle agenzie decisa dagli agenti, non potranno comportare alcuna riduzione di stipendio né l'obbligo di fruire di una giornata di ferie o di permesso retribuito art. 42 ccnl.

Roma, 26 aprile 2021

Le Segreterie Nazionali
First CISL – Fisac CGIL – Uilca – FNA

**Appalto Assicurativo,
importante accordo per la
lotta al Covid**

			
---	---	---	---

Oggi, 22 febbraio 2021, in videoconferenza, le parti sociali – First/CISL, Fisac/CGIL, F.N.A. e UILCA organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel settore assicurativo e nel comparto delle agenzie di assicurazione – e ANAPA Rete ImpresAgenzia, **si sono incontrate con l'E.N.B.Ass.** (Ente Bilaterale delle Agenzie di Assicurazione in Gestione Libera) **per sottoscrivere l'Accordo Quadro Nazionale per l'istituzione dei Comitati Territoriali per il contrasto e il contenimento della diffusione virus Covid – 19** negli ambienti di lavoro e nelle sedi delle Agenzie di Assicurazione in Gestione Libera.

Le Parti Sociali hanno comunemente evidenziato la valenza storica di tale sottoscrizione e l'importanza pratica di aver posto l'intero settore alla sorveglianza degli RLST formati e coordinati dall'E.N.B.Ass garantendo, per la prima volta da anni, una seria ed effettiva tutela alla salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori dell'intero comparto anche se sottoposti all'applicazione del cosiddetto CCNL SNA, il quale non essendo stato firmato con le scriventi Organizzazioni Sindacali, non può prevedere la costituzione dei Comitati Territoriali.

Ad ulteriore dimostrazione di come quest'ultimo contratto non sia davvero a tutela dei diritti, della salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.

Lavoratrici e Lavoratori, grazie all'E.N.B.Ass. e la lungimiranza delle Parti Sociali, è stato raggiunto un obiettivo storico per la tutela della salute di tutti i dipendenti, quale che sia il Contratto Collettivo applicato. Vi invitiamo quindi a segnalare ai Comitati Territoriali d'imminente costituzione nelle varie province eventuali problematiche relative alla violazione del Protocollo Covid sottoscritto dalle Parti Sociali legittime, dal Governo della Repubblica e la cui applicazione verrà vigilata

dall'E.N.B.Ass, dall'O.P.N. e dagli RLST incaricati che potranno attivare gli Ispettori dell'INAIL per quanto di loro competenza.

Roma, 22 febbraio 2021

Le Segreterie Nazionali

Appalto assicurativo: (s)maschera il pirata

Nel tardo pomeriggio del 24 marzo u.s. Ebisep – Ente Bilaterale del CCNL “pirata” SNA – ha diramato ai propri associati una circolare con cui comunicava che: “Ciascun lavoratore potrà acquistare presidi medico sanitari per la protezione personale (gel, disinfettante, mascherine, guanti). Avrò cura di compilare il modulo allegato alla presente e disponibile sul sito alla sezione “Sussidi ai Lavoratori” allegando copia dello scontrino fiscale al fine di ottenere il rimborso della spesa sostenuta senza alcuna franchigia o scoperto” (la news è consultabile qui)

1. Delegare al lavoratore della messa in sicurezza del proprio posto di lavoro è sicuramente una palese violazione delle norme di legge in materia.
2. il Decreto Cura Italia prevede già il rimborso alle aziende di costi di sanificazione e per i presidi disinfettanti
3. I milione di euro stanziato a favore dei/delle dipendenti non è altro che una minima parte di quanto è stato loro scippato con il CCNL “pirata”: non ci servono

elemosine (peraltro a spese altrui in considerazione delle previsioni di cui al punto 2 sopra) ma vogliamo riconosciuto il “giusto” salario che ci spetta per il nostro lavoro!

Stanziare 1 milione di euro per acquisto da parte dei dipendenti di presidi sanitari conferma indirettamente quanto ci viene quotidianamente riferito da colleghi/e di agenzia: in troppe agenzie si sta ancora lavorando mettendo a rischio la vita e questo

NON è accettabile!!!

E lo è ancora meno dopo che – nella giornata del 24 marzo 2020 – Ania e le OO.SS. del settore (non Confsal, autrice con SNA del CCNL “pirata” per le agenzie, che del settore assicurativo mai si è occupata) è stato siglato un protocollo condiviso sulle misure per la prevenzione, il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro tra ANIA e le OO.SS. di settore.

Si tratta di un protocollo che la nostra categoria – tutta – attendeva da giorni e che valutiamo positivamente per il tratto inclusivo dell’intera filiera assicurativa (dalle rete distributiva/agenzie ai produttori) che lo caratterizza.

Rete Agenziale

Nel protocollo (a fine pag. 2) ANIA dichiara l’impegno a garantire la continuità del servizio erogato alla collettività a patto che sia rispettato il presupposto fondamentale de “la piena garanzia delle condizioni di salute e sicurezza per TUTTE le lavoratrici/lavoratori del settore” e afferma che “la prosecuzione delle attività produttive può avvenire solo in presenza di adeguati livelli di protezione” nella “rete distributiva, anche agenziale”.

Più avanti troviamo l’impegno di Ania a raccomandare puntualmente alla rete agenziale l’adozione di modalità di comportamento utili alla prevenzione e al contrasto

dell'epidemia.

Alla luce di quanto sopra vi invitiamo a mettervi in contatto con i nostri uffici per segnalarci qualunque violazione delle norme di prevenzione e contenimento del contagio Covid19 in vigore provvederemo poi noi OO.SS. ad inviare la richiesta di intervento ad Ania ed al Prefetto competente: le prime ispezioni dei tecnici SPISAL sono già avvenute dietro nostra segnalazione ieri a Vicenza città.

Produttori/Produttrici Generali Italia Spa

Al punto "8 – Organizzazione Aziendale" si prevede la possibilità per le imprese di ricorrere all'assegno ordinario del Fondo Intersettoriale di Solidarietà Ania anche per i produttori dipendenti. La possibilità di accedere alla parte ordinaria del Fondo per questa categoria di colleghi/colleghe che costituiscono il vero motore delle agenzie Generali costituisce un primo passo – molto importante – nell'azione sindacale portata avanti da tutte le sigle, e da Fisac in particolare, per tutelare il reddito presente e futuro della rete produttiva di Generali Italia (unica compagnia che ad oggi si sta avvalendo dell'organizzazione produttiva prevista dal CCNL Ania).

Documentazione da produrre per poter circolare

Ci è stato segnalato da alcune/i colleghe/i che sono ancora costrette a muoversi da casa per andare a prestare servizio nelle agenzie in deroga alle disposizioni dell'art. 1 dell'Ordinanza del Ministro della Salute 20 marzo 2020 concernenti le limitazioni alle possibilità di spostamento delle persone fisiche all'interno di tutto il territorio nazionale, che nel corso dei controlli operati dalle forze dell'ordine sul territorio è stato chiesto nei giorni scorsi di produrre – oltre all'autodichiarazione corredata da busta paga:

- una certificazione da rilasciare a cura del datore di

lavoro del codice codice ATECO dell'attività che rientra tra quelle non sospese dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 marzo 2020 all'allegato 1.

- una dichiarazione che, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1 comma 7 del DCPM 11/3/2020, in azienda si sono organizzate dove possibile attività di smart working, si è ridotto il personale in forza in azienda con la riorganizzazione degli orari e turni e che, nel rispetto di quanto previsto dai provvedimenti riguardanti l'emergenza coronavirus, sono state adottate le necessarie misure igieniche ed si è ottemperato anche a tutte le altre disposizioni di legge emanate in relazione al contenimento del contagio.

Vi invitiamo ad attivarvi il prima possibile con i vostri datori di lavoro per richiedere tale certificazione.

Ognuno faccia la sua parte, solo così **#andràtuttobene**

Fisac Cgil Roma e Lazio

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>

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 comporta).

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