

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DELLE
AGENZIE DI ASSICURAZIONI IN GESTIONE LIBERA**

il giorno 18 dicembre 2017

tra

ANAPA Rete ImpresAgenzia, rappresentata da Federico Serrao, Pasquale Laera, Marco Garanzini, Giovanni Puxeddu, Massimo Sette ed Efisio Nocco, con l'assistenza di Confcommercio Imprese per l'Italia

e

First Cisl, rappresentata da Simonetta Angioletti
Fisac Cgil, rappresentata da Cristiano Hoffmann e Francesco Fantini
Uilca Uil, rappresentata da Giobatta Martini, Americo Aimasso
Fna, rappresentata da Maurizio Beccucci, Massimiliano Vianello

In riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Agenzie di Assicurazioni in Gestione Libera, le parti concordano le variazioni solo dei seguenti articoli:

Art. 3 - Funzionamento strumenti contrattuali e gestione contratto

1. Ai fini della formazione e gestione del c.c.n.l., nonché per il funzionamento degli strumenti istituzionali previsti dal presente titolo, chiunque si avvalga del presente contratto è tenuto a corrispondere un contributo di assistenza contrattuale, salvo diversa, concorde ed esplicita manifestazione di volontà contraria.

2. Tale contributo, da destinare alle finalità di cui all'art. 4, è determinato nella misura complessiva così precisata:

A. € 1,00 a carico di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, per 12 mensilità, destinato alle coperture del piano sanitario attraverso apposita Cassa;

B. € 6,50 a carico dei datori di lavoro, per tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, per 12 mensilità, destinato alle coperture del piano sanitario attraverso apposita Cassa;

C. lo 0,25%, a carico dei datori di lavoro, calcolato sulla retribuzione lorda mensile, per 12 mensilità, di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, destinato al rimborso per le assenze di malattia dei lavoratori agenziali di cui all'art. 51;

D. lo 0,30% a carico dei datori di lavoro, calcolato sulla retribuzione lorda mensile, per 12 mensilità, di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, destinato al funzionamento degli strumenti contrattuali indicati al successivo art. 4, commi da 1 a 4, al finanziamento delle cedole di cui al successivo art. 4, comma 8, lettera b), al finanziamento del R.L.S.T. di cui all'Allegato 3 del presente c.c.n.l.

Il pagamento del contributo di cui al presente comma avrà inizio non appena le Associazioni datoriali firmatarie avranno diramato l'apposita circolare informativa, da inoltrare nei confronti dei rispettivi associati e della stampa nazionale.

Tre mesi prima della scadenza contrattuale, le parti si incontreranno per valutare eventuali modifiche al contributo di finanziamento dell'Ente.

3. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta della quota a carico dei propri dipendenti.

4. L'importo complessivo dovrà essere versato all'Agenzia delle Entrate, a mezzo mod. F24, secondo le modalità stabilite dalle apposite Convenzioni stipulate con l'INPS dall'Ente bilaterale; la sua destinazione e l'utilizzo per il funzionamento degli strumenti contrattuali di cui al presente titolo, saranno stabiliti da specifici Protocolli di intesa fra le parti.

5. Le parti si danno atto che, a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente Ccnl, nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo di cui al comma 2 per 12 mensilità a carico delle aziende.

6. Conseguentemente, con la medesima decorrenza, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a € 20 per 12 mensilità direttamente in busta paga.

Art. 4 – Ente bilaterale

1. E' istituito l'Ente bilaterale per i lavoratori dipendenti dalle agenzie di assicurazione in gestione libera che verrà regolato da appositi Statuto e Regolamenti, che faranno parte integrante del presente c.c.n.l.

2. L'Ente bilaterale svolge le seguenti funzioni:

a) analizzare l'evoluzione strutturale del settore e gli aspetti connessi all'occupazione ed al mercato del lavoro, con particolare riferimento alle nuove forme di organizzazione del lavoro ed alle relative ricadute sul sistema di classificazione ed inquadramento categoriale dei lavoratori;

b) predisporre studi e ricerche in merito a quanto previsto al punto precedente;

c) formulare progetti rivolti alla formazione e/o riqualificazione professionale per i lavoratori cui il presente c.c.n.l. si applica, anche attraverso l'utilizzo di fondi comunitari e/o regionali, nonché quelli derivanti dal Fondo concordato fra le parti, di cui all'art. 9;

d) predisporre schemi formativi per specifiche figure professionali finalizzati anche alla formazione permanente prevista dal codice delle assicurazioni, dal R.U.I. e dal regolamento emanato dall'IVASS;

e) assolvere alle funzioni, previste dall'accordo allegato al presente c.c.n.l. al n. 3, inerente all'individuazione dei R.L.S. ed alla relativa formazione ed aggiornamenti;

f) elaborare a fini statistici i dati provenienti dalle Commissioni paritetiche territoriali e relativi fenomeni interessanti il settore;

g) monitorare il fenomeno della distribuzione degli orari di lavoro, con particolare riferimento alla durata dell'intervallo fra i due turni di lavoro ed alle sue variazioni, e tutte quelle che le parti sociali firmatarie riterranno necessarie all'attuazione degli accordi nazionali.

3. L'Ente assumerà inoltre la funzione di segreteria operativa sia della Commissione paritetica nazionale di cui al successivo art. 5, sia dell'Organismo paritetico nazionale, istituito ai sensi del D.Lgs. n. 626/1994, con accordo 2 settembre 1997.

4. Gli Organi di gestione dell'Ente bilaterale saranno composti su base paritetica tra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e le Associazioni dei datori di lavoro firmatarie del presente c.c.n.l..

5. All'interno dell'Ente bilaterale viene gestita la "Cassa lavoratori agenziali", l'adesione alla quale è obbligatoria per tutti i datori di lavoro ed i lavoratori che si avvalgono del presente contratto. Tale strumento provvede a realizzare, per mezzo di una Cassa sanitaria, le finalità ed i compiti relativi all'assistenza contrattuale da fornire ai lavoratori ai quali il c.c.n.l. si applica. La Cassa lavoratori agenziali sarà gestita pariteticamente dall'Associazione datoriale e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente c.c.n.l. e sarà disciplinata da appositi regolamenti, che faranno parte integrante del presente ccnl

6. I regolamenti di cui al comma precedente disciplineranno prestazioni assistenziali, anche complementari, che potranno essere sia a favore dei lavoratori che dei datori di lavoro.

7. Le parti si impegnano a dare applicazione all'articolato concordato e riportato in allegato al n. 3, relativo all'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche.

8. L'Ente provvede alla gestione:

a) dei rimborsi ai datori di lavoro per le assenze a seguito di malattia dei dipendenti, come previsto dall'art. 3, comma 2, lett. c), iv;

b) delle cedole orarie di cui all'art. 72, comma 2, relativo ai permessi sindacali;

c) i costi dell'Allegato 3, accordo applicativo del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 5 - Commissione paritetica nazionale

1. Presso l'Ente bilaterale di cui al precedente art. 4, è costituita una Commissione paritetica nazionale composta da un rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, che hanno stipulato il presente contratto e da egual numero complessivo di rappresentanti delle Associazioni datoriali che hanno stipulato il presente contratto.

2. Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti, che possono essere svolti da specifiche Sottocommissioni:

a) definire le norme operative per l'attività delle Commissioni di conciliazione territoriali;

b) esaminare le istanze delle parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali;

c) elaborare eventuali documenti di supporto alla successiva contrattazione di rinnovo;

3. La Commissione nazionale sarà convocata ogni qualvolta se ne ravvisi l'opportunità o quando ne faccia richiesta scritta e motivata una delle parti contraenti a livello nazionale.

Art. 5 bis- Commissione per l'interpretazione contrattuale

1. Le Parti firmatarie del presente CCNL si impegnano ad attivarsi per favorire l'integrale applicazione ed attuazione della normativa contrattuale in tutte le agenzie assicurative in

gestione libera, costituendo una "Commissione per l'interpretazione contrattuale" con le modalità previste dal comma 2 del presente articolo.

2. Anche a tal fine, ognuna delle Parti firmatarie del presente CCNL può richiedere incontri, da tenersi tra le Parti stesse a livello nazionale entro 30 giorni dalla richiesta, per esaminare situazioni applicative che derivino da fatti interpretativi del contratto stesso, con finalità di individuare possibili soluzioni.

Art. 29 – Articolazione dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è fissato in 37 ore e 30 minuti settimanali per tutto il personale

2. Le ore di lavoro settimanali sono distribuite in 5 giorni, dal lunedì al venerdì.

3. La misura delle ore giornaliere non potrà superare il numero di 8 ore su due turni di cui uno antimeridiano ed uno pomeridiano con chiusura delle agenzie e termine dell'attività lavorativa non oltre le ore 19,00 fatte salve le situazioni in atto che prevedano chiusura anteriore al detto orario, ovvero diverse pattuizioni derivanti da accordi territoriali.

4. A norma della legge 8 ottobre 2010, n. 170, ai genitori di minori che presentano disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico (D.S.A.) e disturbo pervasivo dello sviluppo (D.S.P.), potranno essere assegnati turni di lavoro con le caratteristiche indicate al successivo comma 5, lett. a). La relativa circostanza dovrà essere comprovata da apposita documentazione. In ogni caso il beneficio potrà essere concesso ad uno solo dei genitori.

5. potranno essere raggiunte intese/accordi territoriali, a valere anche per una singola agenzia, in merito a:

a) flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero, sia in entrata che in uscita;

b) fermo restando quanto previsto dal terzo comma del presente articolo, eventuale apertura nel turno antimeridiano del sabato, con termine alle ore 13:00;

c) un orario di chiusura e termine dell'attività lavorativa diverso da quello indicato al comma 3;

d) una diversa distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco settimanale, in particolari situazioni organizzative, ad esempio: località stagionali, piccoli centri con mercato il sabato, e simili;

e) fermo restando quanto previsto al comma 10 lettera b "articolazione plurisettimanale" del presente articolo, forme di flessibilità a livello annuale (maggiori orari lavorativi settimanali in alcuni periodi dell'anno, a fronte di corrispondenti periodi con minori orari lavorativi, località stagionali e simili);

f) modalità per l'applicazione della prestazione sostitutiva di mensa, diverse da quelle previste al successivo comma 8, compreso il valore della prestazione sostitutiva della mensa;

g) modalità di organizzazione e fruizione dei corsi di aggiornamento previsti dalla normativa vigente per l'iscrizione al RUI-IVASS ovvero di altri corsi formativi resi necessari da disposizioni di legge o amministrative, cui si applicano le disposizioni dell'art. 9, del presente c.c.n.l.

le suddette intese /accordi dovranno essere sottoscritte da ANAPA e dalle OO.SS. Territoriali firmatarie del presente ccnl.

6. A seguito di intese sui precedenti punti b), c), d), e), potranno essere convenute riduzioni di orario, su base annua, per un massimo di 26 ore.

7. Sono fatte salve eventuali intese già raggiunte a livello territoriale e/o aziendale.

8. Qualora l'intervallo fra i due turni sia di durata tale da non consentire il rientro del lavoratore al proprio domicilio per la consumazione del pasto, verrà erogata al lavoratore, per i giorni di effettiva presenza, una prestazione sostitutiva della mensa. La natura ed il valore di tale prestazione sostitutiva saranno oggetto di specifico protocollo fra le parti. Ai soli fini contrattuali, e per la concreta applicazione del presente articolo, viene concordemente definita la durata di cui sopra nelle seguenti misure, riferite convenzionalmente alla dislocazione della sede di lavoro del lavoratore:

- per i comuni con numero di abitanti inferiore a 200.000, fino ad ore 1,45' (comprese);

- per i comuni con numero di abitanti superiore a tale numero, fino ad ore 2 (comprese).

Agli effetti della rilevazione della durata di cui sopra si farà riferimento alla situazione in atto nella singola agenzia alla data del 12 aprile 2007 (data di sottoscrizione del verbale presso il Ministero del lavoro); allo stesso fine, saranno considerate utili anche eventuali variazioni di orario, intervenute successivamente a tale data, purché dovute a oggettive comprovate ragioni organizzative. Viene demandato all'Ente bilaterale il monitoraggio del fenomeno.

9. Diverse modalità per l'applicazione della suddetta prestazione sostitutiva di mensa potranno essere concordate a livello territoriale.

10. Vengono previste le seguenti articolazioni orarie (forme di flessibilità oraria), non cumulabili ed immediatamente esigibili con le modalità di seguito indicate.

a) Utilizzo del Sabato

a.1 - In alternativa a quanto previsto al secondo comma del presente articolo per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorative dell'agenzia, per un massimo di 8 settimane l'anno, le ore di lavoro settimanali potranno essere distribuite su 6 giorni, dal lunedì al sabato; il turno antimeridiano del sabato, avrà termine non oltre le ore 13:00.

a.2 - Il lavoro al sabato non è un aumento dell'orario di lavoro individuale, bensì una diversa distribuzione dello stesso nell'ambito settimanale.

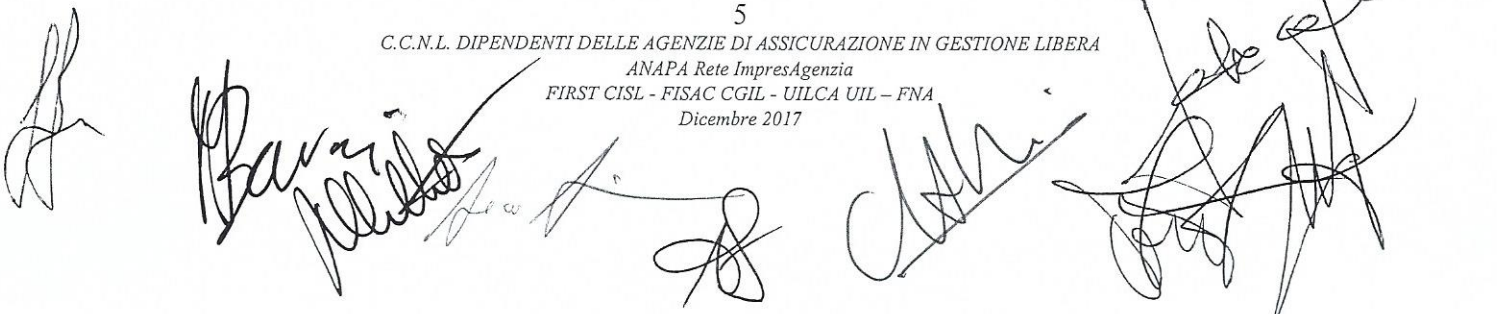
a.3 - Il recupero del sabato mattina lavorativo deve avvenire di norma, in una mezza giornata da fruire nella settimana stessa di apertura del sabato. Qualora ciò non sia possibile, tale recupero potrà avvenire in un lasso di tempo non superiore a tre mesi dalla prestazione lavorativa effettuata.

a.4 - Solo su richiesta scritta del lavoratore, il recupero potrà essere effettuato ad ore come riduzione oraria di tutte le giornate lavorative anche in entrata e/o in uscita.

a.5 - I lavoratori che usufruiscano delle previsioni contenute nell'art. 33, legge n. 104/1992 per sé o perché abbiano familiari a carico o siano affidatari di soggetti portatori di handicap ai sensi della suddetta normativa saranno esclusi dall'utilizzo del sabato lavorativo, salvo che ne facciano espressa richiesta scritta.

a.6 - l'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati all'utilizzo del Sabato almeno 15 giorni prima dell'avvio, dandone contestuale comunicazione scritta anche ad Anapa Rete ImpresAgenzia, che provvederà ad inoltrarlo alle organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente CCNL.

b) Articolazione plurisettimanale su cinque giorni



b.1 - In deroga a quanto previsto dal terzo comma del presente articolo, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'agenzia, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 6 settimane.

b.2 - A fronte della prestazione di ore aggiuntive, individuate nel piano di programmazione annuale, ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

b.3 - Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

b.4 - I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

b.5 - Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito e verrà liquidato con la retribuzione del mese di competenza con il trattamento previsto per la collocazione oraria in cui si è svolto il maggior orario.

b.6 - I lavoratori che usufruiscano delle previsioni contenute nell'art. 33, legge n. 104/1992 per sé o perché abbiano familiari a carico o siano affidatari di soggetti portatori di handicap ai sensi della suddetta normativa saranno esclusi dall'utilizzo del sabato lavorativo, salvo che ne facciano espressa richiesta scritta.

b.7 - Per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato l'applicazione dell'orario plurisettimanale potrà avvenire solo qualora vi sia la presenza del tutor.

b.8 - In caso di mancata fruizione, entro il periodo pianificato, del recupero dell'attività lavorativa prestata in eccedenza nel periodo programmato, verrà corrisposta, entro il mese successivo al termine del periodo pianificato, la retribuzione oraria relativa al maggior lavoro prestato, maggiorata del 30%.

b.9 - L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità almeno 30 giorni prima dell'avvio, dandone contestuale comunicazione anche ad Anapa Rete ImpresAgenzia, che provvederà ad inoltrarlo alle organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente CCNL, secondo il fac simile allegato. Le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che il testo contrattuale è finalizzato a permettere alternativamente, a scelta del datore di lavoro, l'utilizzo di 8 sabati lavorativi per dipendente e di 6 settimane di articolazione plurisettimanale dell'orario di lavoro l'anno e quindi non sarà possibile effettuare l'apertura al sabato di cui al comma 10 lettera a) e l'articolazione plurisettimanale dell'orario di lavoro nello stesso anno solare.

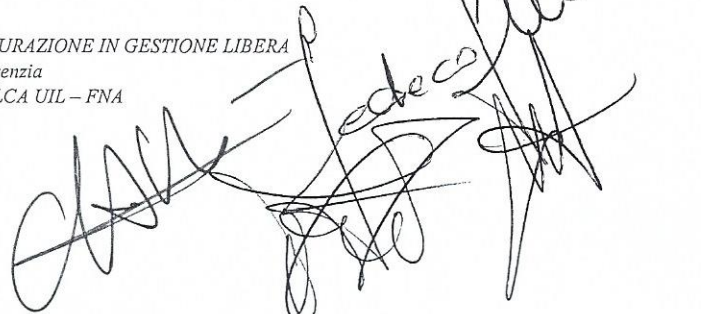
Le articolazioni orarie, previste nel comma 10, non possono essere applicate per i lavoratori part-time ai quali si applica la vigente normativa.

Art. 30 – Lavoro straordinario

1. Il lavoro prestato in eccedenza all'orario contrattuale fissato è considerato lavoro straordinario con il limite massimo di 90 ore annue per ciascun dipendente
2. Il lavoro straordinario sarà prestato in base alle disposizioni impartite di volta in volta dall'agenzia e sarà annotato su apposito registro con la firma dell'interessato e controfirma di un incaricato dell'agenzia.
3. Le prestazioni per lavoro straordinario – nei limiti e nei casi consentiti dalla legge – effettuate in aumento all'orario contrattuale, saranno compensate con la retribuzione oraria che si determina dividendo la retribuzione mensile per il divisore fisso di 158,59.
4. La retribuzione oraria determinata come sopra sarà maggiorata dalle seguenti percentuali:
 - 1) 25% per lavoro straordinario diurno feriale;
 - 2) 50% per lavoro straordinario domenicale, festivo e/o di giornata non lavorativa -sabato-semi festivo e notturno (si intende notturno il lavoro dopo le ore 21:00 e fino alle ore 6:00).
5. Il lavoro straordinario compiuto di domenica od in altra giornata festiva dà diritto a chi lo compie, oltre alla corresponsione della maggiorazione con i criteri di cui sopra, a usufruire del riposo compensativo in altra giornata della settimana.
6. Se tali prestazioni sono limitate alle ore antimeridiane, il riposo compensativo avrà luogo normalmente nelle ore antimeridiane del giorno successivo.
7. Il pagamento del lavoro straordinario deve essere effettuato non oltre i primi cinque giorni del mese successivo.
8. Il personale con grado di capo ufficio, vice capo ufficio, agli effetti dell'applicazione del presente articolo, è parificato al restante personale.

Art. 32 - Composizione e modalità di corresponsione della retribuzione

1. La retribuzione mensile è costituita dallo stipendio iniziale tabellare, dagli scatti periodici di anzianità, dalle condizioni di miglior favore, in esse compresi gli aumenti di merito nonché da tutte le altre voci di carattere continuativo e di ammontare determinato ricorrenti mensilmente.
2. I valori dello stipendio iniziale tabellare sono indicati nelle tabelle allegate in calce al presente testo contrattuale, di cui costituiscono parte integrante.
4. La retribuzione sarà corrisposta l'ultimo giorno lavorativo di ciascun mese.
5. Sono fatte salve le condizioni più favorevoli in atto per il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.
5. La prestazione sostitutiva della mensa (art. 29) e l'indennità forfettaria di missione (art. 58) non hanno valore retributivo: esse quindi non entrano a far parte del calcolo per il t.f.r., non sono soggette a scatti di anzianità, non entrano nel calcolo delle indennità sostitutive di ferie e/o festività, non entrano a far parte del valore retributivo della 14^a e della 13^a mensilità e vengono godute, ricorrendone le relative condizioni, solo per i giorni lavorativi di effettiva presenza.
6. Il pagamento della retribuzione avverrà esclusivamente tramite bonifico bancario/postale.



7. Tredicesima mensilità

- a) Entro il 15 dicembre di ciascun anno le aziende corrisponderanno al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui al primo comma del presente articolo, con esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum e degli assegni familiari.
- b) In caso di prestazione lavorativa ridotta, dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti tanti dodicesimi quanti sono i periodi in cui non sia dovuta al lavoratore la retribuzione per una delle cause previste dalla legge o dal presente contratto.

8. Quattordicesima mensilità

- a) Entro il 15 giugno di ciascun anno, le aziende corrisponderanno al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui al presente art. 32, con esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum e degli assegni familiari.
- b) In caso di prestazione lavorativa ridotta, dall'ammontare della quattordicesima mensilità, rispetto all'anno civile (1° gennaio - 31 dicembre), saranno detratti tanti dodicesimi quanti sono i periodi in cui non sia dovuta al lavoratore la retribuzione per una delle cause previste dalla legge o dal presente contratto.
- c) Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme riguardanti la tredicesima mensilità.

9. La corresponsione delle mensilità aggiuntive di cui ai precedenti commi 7 e 8 avverrà nell'anno civile di competenza (1° gennaio - 31 dicembre).

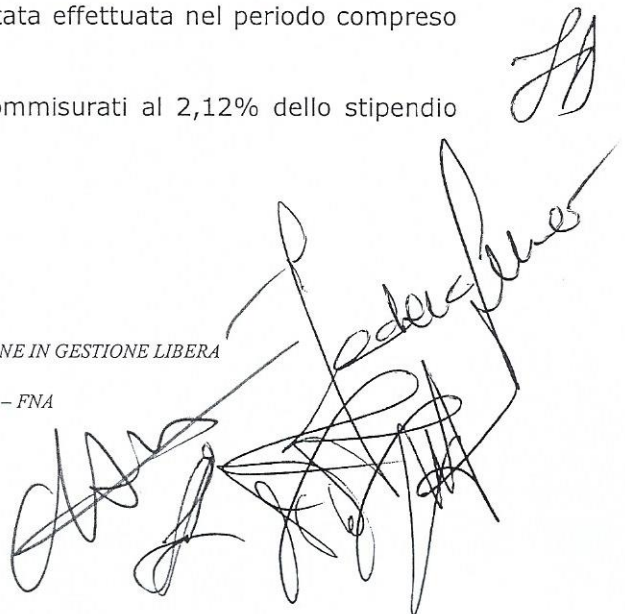
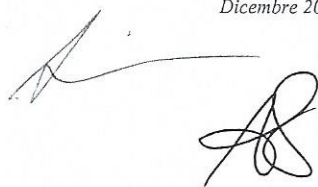
Nota a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che nel corso delle trattative intervenute per la stipulazione dei precedenti CCNL e di quello sottoscritto in data odierna la retribuzione è stata concordemente determinata su base annua e che la suddivisione in 14 mensilità della retribuzione annua incide esclusivamente sulle modalità di pagamento.

Art. 33 - Scatti di anzianità

1. Gli scatti periodici di anzianità sono corrisposti a partire dal 1° mese di assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo tra il 1° ed il 15 del mese; dal 1° del mese successivo a quello nel quale è avvenuta l'assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo compreso fra il 16 e il termine del mese.

2. A far data dal 1° gennaio 2005, gli scatti saranno commisurati al 2,12% dello stipendio tabellare iniziale in vigore alle varie scadenze.



3. Resta salva l'eccezione prevista all'art. 35, comma 1, relativamente all'aumento di riparametrazione.

4. Limitatamente ai dipendenti assunti dopo il 15 luglio 1998, gli scatti di anzianità effettiva sono limitati ad un numero massimo di 15, fatte salve le situazioni di miglior favore, in atto alla data di entrata in vigore del presente c.c.n.l., sulla base delle quali siano già stati effettivamente corrisposti scatti di anzianità in numero superiore a 15.

5. Gli scatti di anzianità sono biennali.

6. Limitatamente ai dipendenti assunti dopo la data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, 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.

Art. 70 – Certificato di servizio

1. L'agente rilascerà al lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto, il certificato di servizio contenente l'indicazione del tempo durante cui il lavoratore ha svolto la sua attività presso l'agenzia, l'attestazione di frequenza a corsi di aggiornamento e di formazione, le specifiche mansioni nella stessa disimpegnate e dello sviluppo di carriera indipendentemente da qualsiasi contestazione che potesse sorgere circa la liquidazione dell'indennità o per gli altri diritti rivendicati dal lavoratore.

2. L'agente rilascerà inoltre al lavoratore la certificazione dell'avvenuta formazione relativa all'iscrizione al RUI.

Dichiarazione delle parti

Le Parti concordano che in occasione della sottoscrizione del presente accordo di rinnovo viene contestualmente sottoscritto anche un protocollo sulla governance della bilateralità che costituisce parte integrante della presente intesa.

Art. 77 – Decorrenza e durata del CCNL

1. Il presente contratto collettivo, che sostituisce ogni altra contrattazione nazionale precedente, ha decorrenza a partire dal 1° gennaio 2016, fatte salve le modifiche previste negli articoli 29, 30,*33 e 70 che decorrono dal 1° gennaio 2018.

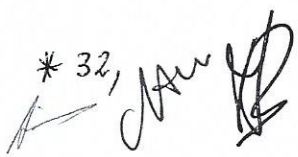
2. Esso ha scadenza al 30 giugno 2020.

La decorrenza delle tabelle retributive è comunque quella specificatamente indicata in ognuna di esse.

3. La disdetta potrà essere data dalle Parti contraenti, anche separatamente per la parte normativa e per quella economica, con un preavviso di almeno 6 mesi.

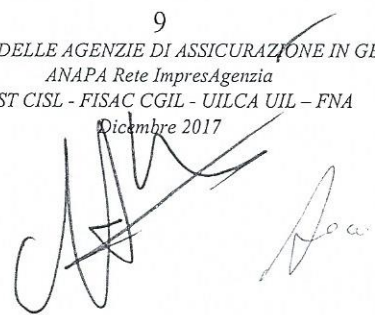
In caso di disdetta si intenderà comunque in vigore, in regime di ultrattività, fino al suo rinnovo.

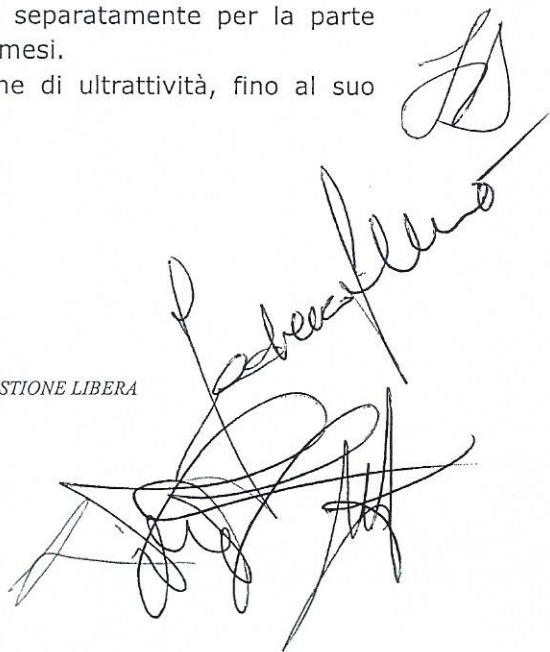
In mancanza di disdetta si intenderà rinnovato per 3 anni.

* 32, 



9
C.C.N.L. DIPENDENTI DELLE AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA
ANAPA Rete ImpresAgenzia
FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA UIL - FNA
Dicembre 2017



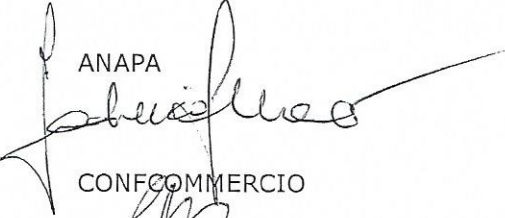


Aumenti contrattuali

L'aumento contrattuale su riferimento del 3 livello 1 classe è di € 35,00 così distribuito:
(allegata tabella)

- 01.01.2018 - € 5,00
- 01.01.2019 - € 15,00
- 01.06.2019 - € 15,00


Si precisa che per quanto non modificato nel presente Accordo di rinnovo, restano in vigore le previsioni contenute nel c.c.n.l., firmato il 20 novembre 2014.

ANAPA

CONFCOMMERCIO


FIRST-CISL


FISAC-CGIL


FNA


UILCA





**ACCORDO SULLA GOVERNANCE DELL'ENTE BILATERALE PER I LAVORATORI
DIPENDENTI DALLE AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA (ENBAss)**

Il giorno 18 dicembre 2017

ANAPA Rete ImpresAgenzia, rappresentata da Federico Serrao, Pasquale Laera, Marco Garanzini, Giovanni Puxeddu, Massimo Sette ed Efisio Nocco

e

First Cisl, rappresentata da
Fisac Cgil, rappresentata da
Ulca Uil, rappresentata da
Fna, rappresentata da



è stato raggiunto il seguente accordo quadro sui principi in materia di governance dell'ENBAss

Premesso che

- I primi anni di operatività dell'ENBAss hanno permesso di confermare che la bilateralità costituisce un'opportunità per le imprese e per i lavoratori e che è luogo di partecipazione e dialogo costruttivo fra le parti;
- I cambiamenti della legislazione, della contrattazione e delle relazioni sindacali da un lato, i mutati scenari del mercato del lavoro, anche conseguenti alla crisi economica dall'altro, richiedono l'evoluzione degli attuali strumenti, attraverso previsioni che rendano l'attività dell'ente maggiormente incisiva;
- Le Parti riconoscono che la fonte primaria della bilateralità è il contratto collettivo nazionale di lavoro;

Alla luce di quanto premesso le Parti

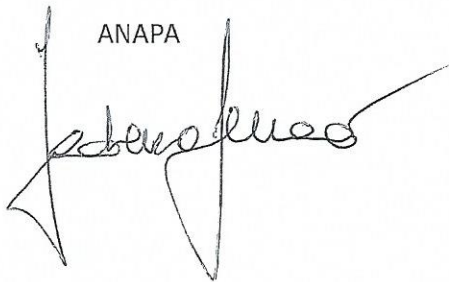
intendono perseguire una seria politica di trasparenza, obiettivi di massima efficienza e di garanzia di sostenibilità futura secondo criteri di buona gestione nell'operatività dell'Ente:

- ◆ ritengono che la bilateralità possa e debba costituire sia per le imprese che per i lavoratori un'opportunità rispetto a prestazioni, agevolazioni, diffusione di buone pratiche, nonché luogo di partecipazione e dialogo costruttivo;
- ◆ condividono il comune intento di proseguire nell'efficientamento delle attività dell'ente, anche riorganizzando l'offerta esistente, affinché le prestazioni dell'ente vengano sempre più percepite come un valore dagli iscritti, cioè i lavoratori e le imprese;
- ◆ dichiarano, a fronte dell'ammontare del patrimonio dell'ente bilaterale, di avere valutato con la presidenza di ENBAss, la sostenibilità per sviluppare a titolo sperimentale, per le

sole annualità 2018 – 2019, una copertura LTC (con massimale di euro 15.000 per dipendente) e una copertura TCM (con massimale di euro 10.000 per dipendente), senza ricorrere ad un incremento del contributo a carico delle aziende e dei lavoratori. Viene dato mandato ad ENBAss di definire e presentare una proposta in tal senso entro un mese dalla sottoscrizione del presente protocollo, onde procedere con l'erogazione di entrambe le coperture per tutti i dipendenti delle Agenzie iscritte all'Ente Bilaterale;

- ◆ in relazione alle sopracitate coperture assicurative le parti si impegnano, nel corso della valenza contrattuale, ad effettuare le dovute verifiche circa la sostenibilità delle stesse per valutare anche una eventuale proroga e/o analizzare e verificare la sostenibilità di ulteriori opportunità di prestazioni aggiuntive;
- ◆ condividono che in attuazione all'art. 53 CCNL per le imprese iscritte ad ENBAss ed in regola con i contributi, gli oneri relativi al costo della visita oculistica siano posti a carico dell'Ente.
- ◆ Le parti danno anche mandato all'ENBAss, nelle sue funzioni previste dall'articolo 5 del ccnl, di procedere alla stampa del testo del ccnl integrato dall'accordo di rinnovo tenendo i costi a suo carico.

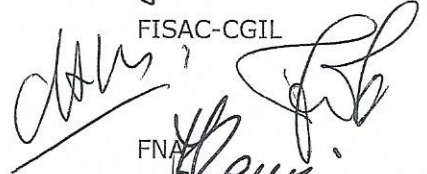
ANAPA



FIRST-CISL



FISAC-CGIL



FNA



UILCA

