

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n.31-2025

Oggetto: Rinnovo del CCNL Assicurazioni –Agenzie in gestione libera (SNA – CONFISAL)

Il giorno 5 marzo 2025 tra Sindacato Nazionale Agenti di Assicurazione (S.N.A.) e FESICA CONFISAL, CONFISAL FISALS, si è stipulato il presente accordo di rinnovo del CCNL per i Dipendenti delle Agenzie di Assicurazione in gestione libera. L'accordo decorre dal 1° maggio 2025 al 30 aprile 2029, per la parte economica e il 31 dicembre 2030 per la parte normativa.

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 mancanza di disdetta si intenderà rinnovato per una durata uguale a quella originaria. Di seguito si illustrano i principali contenuti economici e normativi previsti nell'accordo:

- Nuovi minimi tabellari;
- Una tantum;
- Ente bilaterale;
- Assistenza sanitaria integrativa;
- Scatti anzianità;
- Assistenza contrattuale;
- Buono pasto;
- Premio di produttività;
- Giorni semifestivi;
- Permessi;
- Congedo matrimoniale;
- Contratto a tempo determinato;
- Lavoro agile;
- Preavviso.

Nuovi minimi tabellari

A decorrere dal **1° maggio 2025** saranno in vigore le seguenti tabelle retributive:

Categorie	Importi fino al 30 aprile 2025	Importi dal 1° Maggio 2025
Quadro	1.379,07	1.550,00
I^ Categoria Super	1.379,07	1.500,00
I^ Categoria	1.312,57	1.400,00
II^ Categoria	1.205,04	1.300,00
III^ Categoria	1.120,04	1.200,00
IV^ Categoria	784,03	1.000,00

Una Tantum

Con la retribuzione relativa al mese di luglio 2025 a tutti i lavoratori in forza alla data della sottoscrizione del presente accordo, sarà corrisposta a titolo di una tantum, una somma forfetaria pari ad euro 300,00 lordi riproporzionabili in funzione dell'effettiva durata del rapporto di lavoro nel periodo **dal 1° aprile 2023 al 30 aprile 2025**.

L'importo dell'una tantum:

- sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale e per gli apprendisti;
- sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di assenze o aspettative non retribuite.

Tale importo è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale compreso il trattamento di fine rapporto.

Ente bilaterale

La contribuzione all'Ente bilaterale EBISEP è stabilita nella misura complessiva dell'1,75% (prima 1,25%) secondo la seguente suddivisione:

- **1,25%** (prima 1%) a carico del **datore di lavoro**, calcolato sull'imponibile previdenziale INPS (per 14 mensilità) di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti;
- **0,50%** (prima 0,25%) a carico di tutti i **lavoratori**, compresi gli apprendisti, calcolato sull'imponibile previdenziale INPS (per 14 mensilità); i datori effettueranno la trattenuta di tale quota.

Dell'aliquota complessiva, l'1% sarà destinato al funzionamento dell'Ente ed ai suoi scopi ed il restante 0,75% sarà destinato alla copertura assicurativa Cassa Malattia.

Assistenza sanitaria integrativa

SNA, con la comunicazione del 23 aprile 2025, ricorda che la contribuzione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa ASSICURMED, a totale carico azienda, è pari a 18,00 euro mensili (per 12 mensilità, pari a 216,00 euro annui) per ciascun lavoratore, oltre all'importo del contributo di solidarietà INPS attualmente stabilito al 10%. Il versamento avviene, tramite il modello F24, utilizzando il codice tributo ASS1.

In caso di **omesso versamento**, l'azienda è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno eventualmente subito.

Scatti di anzianità

Si ricorda che gli scatti vanno **commisurati al 2,12% dello stipendio tabellare in vigore** alle varie scadenze; pertanto vanno calcolati in base ai nuovi valori del minimo **previsti dal 1° maggio 2025**.

Viene specificato che gli aumenti periodici di anzianità **non potranno** comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero degli stessi, il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo.

Assistenza contrattuale

Ciascuna azienda o comunque ciascun datore di lavoro che si avvalga del presente contratto è tenuto a corrispondere un contributo di assistenza contrattuale di € 16,00 per ogni dipendente in forza al momento

della prima applicazione del presente CCNL da erogarsi materialmente a mezzo bonifico bancario sul c/c n. 000004290X78, intestato all'EBISEP, IBAN: IT 82 U 05696 01800 000004290X78.

Buono pasto

Secondo il Protocollo applicativo dell'art. 28 del CCNL, a partire **dal 1° maggio 2025** il valore del buono pasto viene innalzato a **7,00 euro** (prima 4,29 euro).

Premio di produttività

Si concorda sulla possibilità che l'importo del premio di produttività possa essere erogato attraverso strumenti di **welfare**. La corresponsione ha luogo unitamente alla busta paga del mese di giugno dell'anno successivo a quello di osservazione, ai lavoratori aventi titolo, purché in forza nel mese di giugno dell'anno di erogazione. Ulteriori premi di produzione concessi dal datore di lavoro potranno essere oggetto di **accordi di 2° livello** (su base aziendale).

Giorni semifestivi

Viene ribadito che nelle eventuali giornate semifestive, fermo restando l'orario stabilito, il lavoro sarà limitato al solo turno antimeridiano e avrà termine alle ore 12.

Nel caso di orari di lavoro distribuiti in modo non omogeneo fra **turno di mattina e pomeridiano**, al lavoratore è riconosciuto il diritto di prestare **solo metà** del proprio **orario contrattuale giornaliero** effettuando i necessari **conguagli** nell'ambito della **settimana**. A titolo esemplificativo, l'accordo precisa che il dipendente che svolge:

- l'attività solo al mattino, lavorerà metà del proprio orario contrattuale giornaliero;
- l'attività solo al pomeriggio, ridistribuirà in altro giorno della settimana, da concordare, la metà delle ore di lavoro che avrebbe dovuto prestare nella giornata semifestiva.

Permessi

Il datore di lavoro:

1. su domanda degli interessati, accorderà permessi retribuiti per documentati motivi nella misura massima di 16 ore all'anno. Essi **non saranno monetizzabili, né cumulabili** in caso di mancata fruizione;
2. accorderà permessi retribuiti, nella misura massima di 16 ore all'anno, per visite mediche e terapie documentate. Essi **non saranno monetizzabili, né cumulabili** in caso di mancata fruizione.

Per i lavoratori a tempo parziale i permessi di cui ai punti 1 e 2 saranno riproporzionati in base alla durata della prestazione lavorativa ridotta.

Nell'anno di assunzione spetteranno al lavoratore i permessi di cui ai punti 1 e 2 in misura pari ad un dodicesimo di quello di pertinenza per ogni mese di servizio, computandosi come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni.

Congedo matrimoniale

A tutti i lavoratori verrà concesso, in caso di matrimonio, un periodo continuativo di quindici giorni di congedo retribuito non computabile nel periodo delle ferie annuali.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, al termine del congedo, la regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione del matrimonio.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno quindici giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

Il lavoratore potrà scegliere di fruire il congedo matrimoniale anche non in coincidenza con la data del matrimonio, purché **entro il termine di sei mesi** dalla stessa e sempreché il matrimonio sia contratto in costanza dello stesso rapporto di lavoro. Durante tale congedo i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Contratto a tempo determinato

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a tre mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'**art. 4, comma 2, D.Lgs. 26.03.2001 n. 151**. Per i datori di lavoro che occupano fino a sei dipendenti è sempre possibile stipulare tre contratti di lavoro a tempo determinato.

Apprendistato professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante è ammessa per le mansioni (qualifiche), corrispondenti alla **1a categoria** ed alla **2a categoria** (non è più menzionata la 3a categoria). Il periodo di apprendistato è **computato integralmente** nella maturazione dell'anzianità di servizio per la maturazione degli **scatti di anzianità**, con decorrenza dalla **data di inizio** del contratto di apprendistato stesso. Lo stesso principio si applica nel calcolo dei giorni di ferie spettanti

Lavoro agile

Le Parti intendono recepire la normativa sul lavoro agile dell'**art. 18 della Legge 81 del 22.05.2017**, in quanto condividono che tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa possa rappresentare una soluzione organizzativa utile a conciliare i tempi di vita e di lavoro.

Preavviso

In caso di risoluzione del rapporto a tempo indeterminato, escluso il caso di giusta causa, dovranno essere osservati i seguenti termini di preavviso:

- per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno compiuto un anno di servizio:
15 giorni;
- 30 giorni per tutti gli altri lavoratori.

In caso di dimissioni da parte del lavoratore dovranno essere osservati i seguenti termini di preavviso:

- 15 giorni fino ad un anno di servizio;
- 30 giorni oltre l'anno di servizio.

Lo Studio rimane a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

Bergamo, 22 maggio 2025

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio