

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n.30-2026

Oggetto: CCNL Assicurazioni ANAPA – Premio produttività aziendale (Codice CNEL J153)

Come già comunicato con ns circolare n. 26 del 19/02/2025, Vi ricordiamo che Il CCNL 13 gennaio 2025 per i dipendenti delle agenzie di assicurazioni in gestione libera, ha previsto, la possibilità di scegliere, su base volontaria, una diversa modalità di erogazione (e di conteggio) del premio aziendale di produttività, ossia nella forma di welfare aziendale (così come attualmente disciplinato agli articoli 51 e 100 del D.P.R. n. 917/86, fatte salve eventuali modifiche normative in corso di validità del contratto).

Tale premio:

- è correlato al raggiungimento di un **obiettivo** aziendale unico per **tutti i dipendenti** e un obiettivo **individuale**, entrambi da definirsi annualmente **entro** la fine del mese di **febbraio** di ogni anno;
- è **erogato** a favore del lavoratore beneficiario a partire dal mese di **maggio** di ogni anno.

L'accordo di rinnovo individua i seguenti **obiettivi**:

- incremento medio in percentuale del monte ore aziendali complessive lavorate (escluso il lavoro straordinario). Ogni anno l'azienda determinerà l'indice medio monte ore lavorate al 31 dicembre;
- livello di *customer care satisfaction* incrementale e/o riduzione dei reclami di Agenzia. Ogni anno l'azienda determinerà il dato dei reclami e della *customer care satisfaction* al 31 dicembre;
- mantenimento volume del portafoglio clienti e sviluppo;
- lavorazione digitale anagrafiche clienti e aggiornamento puntuale delle stesse, compreso profilo cliente e adeguamento a nuovi gestionali delle Compagnie;
- formazione professionale inerente all'attività svolta, incrementale rispetto agli obblighi di legge, svolta esclusivamente durante l'orario di lavoro, e sotto l'egida esclusiva del datore di lavoro.

Per le agenzie con 1 solo dipendente il premio scatta al raggiungimento di uno solo dei parametri sopra descritti.

Gli obiettivi:

- devono essere concordati con il lavoratore/la lavoratrice;
- devono essere di possibili realizzazione e di facile determinazione alla data prestabilita;
- per la definizione degli stessi, il/la dipendente, può farsi assistere dall'OO.SS., firmataria del presente contratto, di sua scelta.

Al raggiungimento completo degli obiettivi fissati con cadenza annuale, al dipendente, spetta un premio aziendale, comprensivo di tutti gli istituti contrattuali differiti, nella misura di

Livello	Premio aziendale
6	€uro 681,82
5	€uro 590,91
4	€uro 545,45
3	€uro 500,00
2	€uro 465,91
1	€uro 454,55

Dr. Paolo Dalmaschio

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

I suddetti importi, sono:

- sono esclusi da ogni ricalcolo e/incidenza sui singoli istituti contrattuali e non sono utili per la determinazione del TFR;
- vanno corrisposti in misura proporzionalmente ridotta al personale dipendente a tempo parziale.

In caso di decesso del dipendente, nell'anno di erogazione del premio, quest'ultimo va erogato agli eredi con la modalità di determinazione prevista nella tabella di cui all'art. 36, comma 9.4 del CCNL (modalità ordinaria), per il massimo del loro valore.

Il **datore di lavoro che non adempie all'obbligo** di fissazione degli obiettivi nei modi e nei termini sopra indicati, e/o in assenza di documentazione comprovante il raggiungimento, è tenuto al **versamento del premio nella busta paga di maggio** con la modalità ordinaria, per il massimo del suo valore.

Ai sensi della normativa vigente, i beni e/o servizi erogati in luogo del premio maturato potranno riguardare spese intestate al dipendente beneficiario o ai suoi familiari più stretti (coniuge o figli) o, per le spese di assistenza, ai familiari più anziani o non autosufficienti.

Nel caso in cui il **dipendente scelga di percepire il premio nella busta paga di maggio**, rinunciando all'erogazione in welfare, il datore di lavoro procede alla corresponsione con la **modalità di erogazione** già prevista dal CCNL (**art. 36**), che rimane sempre valida. Si precisa inoltre che tale ultima modalità di determinazione trova applicazione per tutti i lavoratori assunti, dimessi e/o licenziati nel corso dell'anno di osservazione.

Premio Aziendale di produttività individuale opzionale (modalità ordinaria)

Si rammenta che nella modalità di determinazione ordinaria del premio, stabilita all'art. 36, comma 9.4 del CCNL, la condizione per la corresponsione dello stesso si verifica quando i valori di incremento di produttività, aggiuntivo rispetto al tasso di inflazione reale, misurato con la stessa metodologia utilizzata per determinare gli aumenti contrattuali, sono pari agli importi indicati nel CCNL.

Anche con riferimento a tale modalità, l'accordo specifica che in caso di decesso del dipendente, nell'anno di erogazione del premio, quest'ultimo va erogato agli eredi, in base alla suddetta tabella, e per il massimo del suo valore. Con contrattazione di secondo livello (firmato dalle OO.SS. territoriali/regionali) potranno essere previste diverse modalità di determinazione del premio, da attuare indipendentemente dal numero dei dipendenti.

È comunque facoltà del datore di lavoro sottoscrivere accordi welfare migliorativi con almeno una delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, sia per la parte economica, sia per la determinazione degli obiettivi individuali e di agenzia, sia per la fruizione dei benefici fiscali previsti dalla legge.

Obblighi di comunicazione

Le singole Agenzie daranno comunicazione, tramite una e-mail, all'Ente Bilaterale E.N.B.Ass. riguardo l'applicazione del presente articolo, specificando il numero delle/dei dipendenti che ne hanno beneficiato e con quale delle due opzioni

Lo Studio rimane a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

Bergamo, 12 maggio 2026

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio