

Cholera

IPOTESI DI INTESA PER IL RINNOVO DEL CCNL 3 DICEMBRE 2012, COME MODIFICATO DALL'ACCORDO COLLETTIVO DEL 16 NOVEMBRE 2022, RECANTE LA DISCIPLINA DEI RAPPORTI FRA LE IMPRESE DI ASSICURAZIONE/ASSISTENZA ED IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

Decorrenza: 13 maggio 2026

Scadenza: 31 maggio 2028

Milano, 13 maggio 2026

TRA

ANIA

E

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

si è convenuto di stipulare la presente Ipotesi di Intesa per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro recante la disciplina dei rapporti tra le imprese di assicurazione/assistenza ed il personale dipendente non dirigente, scaduto il 31 dicembre 2019.

I. PARTE NORMATIVA

Art. 4 bis

RELAZIONI SINDACALI - INTEGRAZIONI CONTRATTUALI

Le Parti, con l'intento di riformare e aggiornare alcuni istituti normativi che non generano un impatto economico, concordano sulla costituzione di una Commissione bilaterale temporanea, composta parimenti da rappresentanti di parte aziendale e da rappresentanti di parte sindacale.

Art. 15.2

CAUSALI CONTRATTUALI COLLETTIVE

Premesso che l'art. 41bis della l. n. 106/2021 ha previsto che per i contratti di lavoro a tempo determinato, che necessitano di una ragione giustificatrice, la stessa può essere individuata, oltre che tra quelle c.d. legali (ossia esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; esigenze di sostituzione di altri

lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria) anche dai contratti collettivi, nazionali e/o aziendali, le Parti ritengono di dare attuazione alla suddetta norma, individuando le seguenti causali, specifiche per le società di assicurazione/assistenza:

1. fase di avvio di nuove attività o implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico correlati all'introduzione di un prodotto assicurativo/servizio per gli assicurati. Per fase di avvio di nuove attività o implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi decorrenti dal lancio del prodotto/servizio;
2. acquisizione di nuovi clienti con conseguente introduzione di nuovi prodotti/servizi per gli assicurati;
3. incremento dell'attività di liquidazione sinistri causato da eventi assicurati non prevedibili che determina un aumento dell'attività rispetto ai 12 mesi precedenti;
4. esigenza di promuovere l'occupazione mediante l'assunzione a tempo determinato di giovani di età inferiore ai 36 anni e/o di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei vigenti regolamenti europei;
5. esigenza di sostenere l'occupazione femminile mediante l'assunzione a tempo determinato di donne di qualsiasi età, provenienti da aree geografiche svantaggiate del Paese ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 della legge n. 92/2012 e s.m.i.
6. incremento significativo di volumi del mercato rispetto ai clienti abituali e/o incremento significativo di volumi legati agli eventi atmosferici.

Tali causali, che dovranno essere ulteriormente esplicitate e specificate nei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con i lavoratori, potranno essere utilizzate in tutti i casi di rinnovi e proroghe dei contratti a tempo determinato.

Art. 17.3

INQUADRAMENTO E DURATA

Il contratto di apprendistato può essere concluso per i livelli compresi tra il livello E D ed il livello A.

I livelli di inquadramento professionale e trattamento economico per gli apprendisti potranno essere i seguenti:

Livello finale	Durata	Percorso professionale	Trattamento economico
Livello A	36 mesi	24 mesi livello C	24 mesi livello C
		12 mesi livello B	12 mesi livello B
Livello B	36 mesi	24 mesi livello D	24 mesi livello D
		12 mesi livello C	12 mesi livello C
Livello C	30 mesi	30 mesi livello D	24 mesi livello D
			6 mesi livello C
Livello D	30 mesi	30 mesi livello D1	24 mesi livello D1
			6 mesi livello D

I periodi di servizio adeguatamente documentati, prestati in qualità di apprendista, anche presso più datori di

lavoro, si cumulano ai fini della durata massima del periodo di apprendistato, purché i suddetti periodi non siano separati da interruzioni superiori a 6 mesi e si riferiscano alle stesse mansioni. Non si potrà procedere all'utilizzo del contratto di apprendistato qualora, in presenza di precedenti periodi di apprendistato, la parte contrattualizzabile il periodo temporale oggetto di possibile contratto risulti inferiore a 6 mesi.

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Durante il periodo di formazione, il rapporto potrà essere risolto per giusta causa o per giustificato motivo.

Le Parti potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del c.c. e dall'art. 44 e ss. del presente CCNL. Per la determinazione della durata del periodo di preavviso riportata al punto a) del predetto articolo si farà riferimento al livello assegnato alla/al dipendente al momento della cessazione. Nel periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina dell'apprendistato.

Il periodo di preavviso decorre dal termine del periodo di apprendistato, come previsto dall'art. 42, comma 4 del d. lgs. 15 giugno 2015 n. 81.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto continuerà in ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la qualifica conseguita ed il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi, l'Azienda prolungherà il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento. In tal caso l'Azienda comunicherà all'apprendista lo spostamento del termine finale del contratto di apprendistato.

II. PARTE ECONOMICA

Al personale disciplinato dal presente CCNL in servizio a tempo indeterminato verrà corrisposto – entro il 31/07/2026 - un importo, a titolo di una tantum, che le Parti intendono correlato al periodo di vacanza contrattuale, pari a euro 450,00 lordi per un dipendente di livello C, da riparametrare per inquadramento, livello e per classe di anzianità secondo le tabelle di cui all'Allegato 2.

Le Parti convengono che la somma di cui al comma precedente sarà, inoltre, proporzionata al servizio prestato dal personale avente diritto nel 2025 e che non sarà considerata utile ad alcun effetto contrattuale e di legge e non concorrerà, pertanto, ai fini del computo del trattamento di fine rapporto e degli istituti contrattuali economici indiretti e differiti.

In via alternativa e previa opzione del personale interessato, da esercitarsi rispettivamente entro il 30/06/2026, in luogo dell'importo di cui al primo comma della presente disposizione, potrà essere riconosciuto un contributo straordinario pari a euro 522,00, per una/un dipendente di 4° livello, 7° classe, destinato alla forma di previdenza complementare cui la/il dipendente è iscritto, da riparametrare per inquadramento, livello e per classe di anzianità secondo le Tabelle di cui all'Allegato 1A.

Al fine di favorire la fruizione di servizi di Welfare e in linea con le disposizioni di legge in materia fiscale recate al riguardo dall'art. 51 del TUIR, le imprese, entro il 31/07/2026, metteranno a disposizione del medesimo personale di cui ai commi precedenti, sempreché sia in servizio alla data di erogazione, una somma e/o valori pari a euro 350,00 a titolo di "credito welfare", per un livello C, da riparametrare per inquadramento, livello e per classe di anzianità secondo le tabelle di cui all'Allegato 2.

Detto importo sarà utilizzabile, secondo i limiti temporali e le regole aziendali dal personale dipendente e dai suoi familiari indicati nell'art. 12 del TUIR alle condizioni e nei limiti previsti dall'art. 51, commi 2 e 3, del TUIR medesimo (D.P.R. n. 917/86).

L'eventuale rimanenza al termine del suddetto periodo non sarà più utilizzabile e verrà versata "d'ufficio" nella posizione individuale del personale dipendente aperta presso il fondo pensione.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende individueranno, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche del personale dipendente e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare.

Le Parti concordano, altresì, che il suddetto "credito welfare" si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute mediante regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, sia derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi sottoscritti in materia, le Parti firmatarie dei medesimi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Le Parti convengono che la somma riconosciuta a titolo di "credito welfare" non sarà considerata utile ad alcun effetto contrattuale e di legge e non concorrerà, pertanto, ai fini del computo del trattamento di fine rapporto e degli istituti contrattuali economici indiretti e differiti.

Al personale di cui al primo comma della presente lettera B saranno riconosciuti i seguenti minimi tabellari parametrati al livello C oggetto di dettaglio nell'Allegato 1 (*)

dal 01/01/2026 € 2.109,20

dal 01/01/2027 € 2.190,65

dal 01/01/2028 € 2.260,46

Gli arretrati spettanti a partire dal 01/01/2026 - che saranno erogati entro e non oltre il 31/07/2026 - saranno riconosciuti al personale in forza alla data di stipula del presente Accordo e rapportati al periodo di servizio prestato a partire dal suddetto 01/01/2026 (Allegato 3).

Tutti gli incrementi relativi agli importi sopra indicati potranno essere riassorbiti da eventuali superminimi individuali.

Le Parti convengono che ai fini dell'erogazione di tutti gli importi di cui ai commi precedenti, il personale dipendente dovrà essere in servizio sia alla data di stipula del presente CCNL sia alla data di effettiva erogazione della somma sopra indicata.

Nota a verbale - Con la presente norma le parti stipulanti, nell'esercizio della propria autonomia contrattuale, hanno inteso far riferimento al decreto-legge n. 62/2026, disciplinando in sede di rinnovo le decorrenze degli incrementi retributivi, gli importi una tantum e gli strumenti a copertura economica del periodo intercorrente tra la scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e la sottoscrizione del relativo rinnovo, assumendo a riferimento la data di scadenza naturale del contratto previgente.

(*) Le parti si danno atto che tutti gli importi indicati nel presente CCNL sono al lordo delle tasse, imposte, trattenute e contributi di legge o contrattuali; inoltre convengono che in caso di eventuali errori materiali nelle già menzionate tabelle, verranno apportate le necessarie correzioni.