

**IPOTESI DI INTESA PER IL RINNOVO DEL CCNL 16 NOVEMBRE 2022 RECANTE LA DISCIPLINA DEI RAPPORTI FRA LE IMPRESE DI ASSICURAZIONE 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 ed il personale dipendente non dirigente, scaduto il 31 dicembre 2024.

**I. PARTE NORMATIVA**

**Art. 7**

**INFORMAZIONE A LIVELLO NAZIONALE**

L'ANIA fornirà annualmente, prima dell'assemblea annuale dell'Associazione e comunque entro il 30 novembre, alle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nel corso di un apposito incontro, informazioni in ordine all'andamento generale del settore, sia sotto il profilo industriale sia sotto il profilo finanziario - patrimoniale, ed in ordine alle prospettive del settore stesso nel quadro della situazione economica del Paese e dell'Unione Europea.

Nel corso dell'incontro l'ANIA informerà altresì le OO.SS.:

- sul livello occupazionale del settore fornendo, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e quello di cui alla Disciplina

Speciale, Parte Prima – Sezione Terza/Disciplina Speciale, Parte Terza il numero complessivo dei dipendenti distinti per sesso, per area professionale e posizione organizzativa – livello retributivo, per fasce di età e per regioni, nonché nell'ambito di ciascuna area professionale e posizione organizzativa – livello retributivo, per classi di anzianità e per sesso;

– sul costo del lavoro comunicando, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e quello di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza/Disciplina Speciale, Parte Terza l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, dei conseguenti oneri sociali, degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto di competenza dell'anno corrente, nonché – per quanto riguarda il personale amministrativo e quello di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza/Disciplina Speciale, Parte Terza – l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti, distinto per sesso, per lavoro straordinario e quello delle somme erogate per diarie e/o rimborsi spese;

– sul numero delle assunzioni suddivise per tipologia contrattuale e distinte per sesso, area professionale, posizione organizzativa e livello retributivo. Per quanto concerne i lavoratori con contratto a termine il numero dei trasformati a tempo indeterminato divisi per sesso e per inquadramento;

– sui dati numerici (entrata/uscita) concernenti i lavoratori a part-time, suddivisi per tipologia (orizzontale/verticale), e sul lavoro supplementare effettuato;

– sui dati numerici concernenti il personale dipendente con disabilità (con computazione nelle liste degli avviati obbligatori, con indicazione dei numeri complessivi con dettagli su genere, sede, inquadramenti).

– laddove presenti, la denominazione delle società assicurative poste in liquidazione coatta amministrativa, indicando, altresì, il numero dei dipendenti occupati e di quelli assunti, nel corso dell'anno, secondo quanto disposto dal "regolamento per l'attuazione dell'Accordo del 16 novembre 2022 riguardante le misure a favore del personale già dipendente non dirigente delle Imprese assicuratrici che siano poste in liquidazione coatta amministrativa (Allegato 17 CCNL 16.11.2022)" del 23 giugno 2023.

#### Art. 9 bis

### OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA DIGITALIZZAZIONE E INNOVAZIONE TECNOLOGICA

#### COMITATO NAZIONALE PARITETICO

Le Parti, sul presupposto che le innovazioni tecnologiche e la digitalizzazione, anche alla luce degli eventi eccezionali di questi ultimi anni, hanno velocizzato il processo di modifica delle procedure di lavoro e dei modelli organizzativi e hanno posto le basi per un nuovo assetto strutturale delle modalità e delle condizioni di lavoro che dischiudono un ventaglio di opportunità anche in relazione al tema dell'orario di lavoro atte a favorire il work life balance.

Le Parti, quindi, ~~costituiscano~~, nel corso della precedente vigenza contrattuale e sul modello della contrattazione d'anticipo, hanno costituito uno specifico Osservatorio, denominato "Osservatorio nazionale sulla digitalizzazione e innovazione tecnologica", senza compiti negoziali, che avrà ha l'obiettivo di monitorare ed esaminare tempestivamente i cambiamenti nel settore assicurativo determinati dall'introduzione di nuove tecnologie e più in generale dalla digitalizzazione, anche con riferimento alla diffusione del lavoro agile e alla necessità di promuovere la formazione continua per migliorare costantemente le competenze del personale interessato secondo i principi, i criteri e le modalità di attuazione contenuti nell'art. 64 del presente CCNL.

I risultati dei lavori dell'Osservatorio ed eventuali proposte dello stesso saranno sottoposti alle Parti firmatarie del CCNL, per le opportune valutazioni congiunte.

L'Osservatorio è costituito da 5 rappresentanti designati dall'Ania e da 5 rappresentanti designati dalle OO.SS. e avrà una durata pari alla vigenza contrattuale.

In sostituzione del sopra citato Osservatorio, pur mantenendo invariati gli obiettivi di cui al comma 2 e la

composizione di cui al comma 4, le Parti convengono di istituire un Comitato Nazionale Paritetico. A livello aziendale verrà concordata la costituzione di Comitati paritetici, i cui compiti e modalità di funzionamento saranno regolamentati in sede aziendale.

Nonostante la materia risulti ancora in fase di forte evoluzione e che gli scenari sono tutt'altro che delineati, le Parti ritengono comunque opportuno formulare una dichiarazione congiunta – allegata al presente contratto – che evidenzi l'efficientamento dei processi aziendali come conseguenza della AI e che tenga in considerazione anche di quanto espresso nella dichiarazione congiunta in materia di intelligenza artificiale del 16.3.21 sottoscritta a livello europeo.

Allegato \_\_\_\_\_

#### Dichiarazione congiunta in materia di intelligenza artificiale nel settore assicurativo

Premesso che:

- in data 12.10.2016 e 15.02.2019 sono state sottoscritte due dichiarazioni congiunte a livello europeo in merito agli effetti sociali della digitalizzazione con le quali sono state riconosciute l'importanza della formazione continua, della comunicazione aziendale trasparente e immediata sulla strategia digitale da voler adottare, della digitalizzazione come strumento per migliorare l'equilibrio vita-lavoro;
- a marzo del 2024 in occasione della Conferenza Internazionale su Etica e Intelligenza Artificiale che si è tenuta a Trento, è stata sottoscritta la Dichiarazione sull'Intelligenza Artificiale con la quale le parti (i paesi del G7 più Brasile, Corea, Ucraina ed Emirati Arabi) hanno sottolineato l'importanza di sviluppare l'intelligenza artificiale (IA) in modo etico e responsabile, tenendo conto dei valori umani e dei diritti fondamentali;
- il Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 13.06.2024 (AI Act), ha introdotto delle norme relative all'utilizzo dell'intelligenza artificiale in Europa. Il nuovo regolamento è volto a promuovere lo sviluppo e l'adozione di sistemi di AI sicuri e affidabili nel mercato unico dell'UE da parte di soggetti pubblici e privati, per garantire il rispetto dei diritti fondamentali dei cittadini dell'UE;
- è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana la l. n.132 del 23.09.2025 ("Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale"), che reca principi in materia di ricerca, sperimentazione, sviluppo, adozione e applicazione di sistemi e di modelli di intelligenza artificiale e ha la finalità di integrare l'ordinamento nazionale alla luce del regolamento (UE) 2024/1689, in conformità del quale essa dev'essere interpretata e applicata;
- la suddetta legge prevede che l'IA dev'essere impiegata per "migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori, accrescere la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività delle persone". L'utilizzo dell'IA in ambito lavorativo deve essere "sicuro, affidabile, trasparente e non può svolgersi in contrasto con la dignità umana né violare la riservatezza dei dati personali". L'IA nell'organizzazione e nella gestione del rapporto di lavoro deve garantire "l'osservanza dei diritti inviolabili del lavoratore senza discriminazioni in funzione del sesso, dell'età, delle origini etniche, del credo religioso, dell'orientamento sessuale, delle opinioni politiche e delle condizioni personali, sociali ed economiche".

Tenuto altresì conto che:

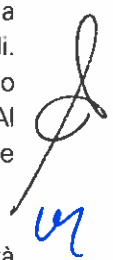
- in data 16.11.2022 con il rinnovo del CCNL di settore, le Parti sociali hanno costituito l'Osservatorio Nazionale sulla digitalizzazione e sull'innovazione tecnologica;



- 
- 
- 
- 
- il suddetto Osservatorio, senza compiti negoziali, ha l'obiettivo di monitorare ed esaminare i cambiamenti nel settore determinati dall'introduzione di nuove tecnologie e più in generale della digitalizzazione;
  - nel corso della vigenza contrattuale l'Osservatorio si è riunito più volte per monitorare e analizzare congiuntamente l'avanzamento dell'implementazione della IA nel settore assicurativo anche alla luce degli studi e ricerche promossi da primari istituzioni accademiche.
- 

*Le parti dichiarano congiuntamente che*

l'impiego responsabile dei sistemi di IA riveste un ruolo essenziale, in quanto presuppone la promozione e il rispetto di standard etici condivisi. In tale prospettiva, è necessario favorire un utilizzo sostenibile delle tecnologie di IA, sia sotto il profilo sociale sia ambientale, mediante un'attenta attività di vigilanza volta a individuare eventuali effetti indesiderati e ad adottare tempestivamente misure idonee a prevenirli o mitigarli. Lo sviluppo responsabile dell'IA è infatti riconosciuto come fattore determinante per la competitività a lungo termine del settore assicurativo e per l'occupabilità e le condizioni di lavoro del personale dipendente. Al contrario, un'adozione non governata e non trasparente delle tecnologie potrebbe produrre effetti diretti e indiretti sull'occupazione, sulle professionalità e sull'organizzazione del lavoro.



Occorre, pertanto, garantire la conformità ai requisiti di trasparenza, in particolare con riferimento alle modalità di utilizzo ed elaborazione dei dati, i quali devono avvenire nel pieno rispetto della normativa vigente, inclusa quella in materia di protezione dei dati personali prevista dal GDPR.

L'utilizzo dei sistemi di Intelligenza Artificiale sarà improntato al rispetto dei principi di correttezza ed equità, al fine di evitare discriminazioni e garantire trattamenti imparziali. In tale ambito, le Parti si adopereranno per prevenire ogni potenziale impatto negativo sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori, attraverso adeguate misure di valutazione e gestione dei rischi connessi all'impiego di tali tecnologie.



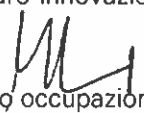
L'adozione dei sistemi di IA deve inserirsi in un quadro di responsabilità, trasparenza e tutela dei diritti, ponendo al centro la persona e il rispetto dei valori fondamentali e concependo pertanto l'IA come strumento di supporto alle prestazioni e alle decisioni umane, orientato a migliorare l'efficacia delle attività svolte e favorendo lo sviluppo professionale. A tal fine, le Parti si impegnano a promuovere programmi strutturati di formazione, alfabetizzazione e aggiornamento continuo delle competenze in materia di IA, in coerenza con il Regolamento (UE) 2024/1689, assicurando al personale dipendente un'adeguata comprensione del funzionamento, dei benefici e dei rischi dei sistemi adottati.



La trasformazione digitale e l'introduzione dei sistemi di IA stanno incidendo in modo crescente sull'organizzazione del lavoro, sui processi produttivi e sulle professionalità nel settore assicurativo. Tali innovazioni, se adeguatamente gestite attraverso un confronto strutturato tra le Parti, possono rappresentare una leva per migliorare la qualità del lavoro assieme alla qualità dei servizi resi, accrescendo il valore delle competenze professionali e rafforzando la competitività delle imprese. Solo attraverso, infatti, un approccio consapevole e regolato, fondato su principi etici, di sostenibilità e di buona governance, è possibile garantire che tali tecnologie rappresentino uno strumento di progresso equilibrato, capace di coniugare innovazione, sicurezza e giustizia sociale.



Le Parti, a tal fine, si impegnano a monitorare con continuità gli sviluppi dell'IA e il suo impatto occupazionale e sociale nel settore assicurativo, anche in raccordo con i partner sociali europei, richiamando in questo senso la Dichiarazione congiunta sull'IA sottoscritta il 16 marzo 2021 da UNI Europa Finance, Insurance Europe, BIPAR e AMICE, quale riferimento condiviso a livello europeo per il settore assicurativo.



## TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

In tema di molestie sessuali, le Parti, al fine di tutelare la dignità della persona nei luoghi di lavoro, adotteranno comportamenti coerenti con le linee direttive della Raccomandazione CEE 92/131 e del Codice di condotta ivi allegato e con l'art. 26 del d. lgs. n. 198/2006, nonché con l'evoluzione legislativa in tale materia.

I rapporti tra i lavoratori/trici ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale devono essere improntati a reciproca correttezza.

In tale ottica, devono essere evitati, in particolare, comportamenti a connotazione sessuale offensivi della dignità della persona, i quali determinino una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale, nonché ogni discriminazione in relazione ad orientamenti che rientrano nella sfera personale.

Le Parti si impegnano a rimuovere, anche a livello aziendale, gli effetti pregiudizievoli o discriminanti di eventuali situazioni, atti o comportamenti contrari alla tutela della dignità della persona, adottando misure e provvedimenti rapportati alla gravità del caso.

Le Parti, anche alla luce di quanto previsto sia nella Dichiarazione Congiunta su molestie e violenza di genere sottoscritta il 14/6/2019 tra ANIA e OO.SS. sia nella Dichiarazione comune sottoscritta il 9/3/2022 dalle Parti sociali europee nel settore delle assicurazioni "diversità, inclusione e non discriminazione nel settore" - entrambi i documenti allegati al presente contratto - riconoscono l'importanza di un ambiente di lavoro basato sul rispetto dei diritti civili, sull'inclusione e sulla dignità della persona.

In tal senso, viene riaffermato il principio di non discriminazione, diretto o indiretto, nei confronti di qualsiasi lavoratore o lavoratrice, per motivi connessi a: genere, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, età, stato di salute, etnia, religione, convinzioni personali o altre caratteristiche personali.

Inoltre, con riferimento al diritto all'oblio oncologico, in attuazione dei principi della legge n. 193/2023, le Parti riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori guariti da patologie oncologiche a non subire discriminazioni in ambito lavorativo, né nel trattamento economico e normativo, né in fase di selezione, valutazione o sviluppo professionale, qualora siano decorsi i termini previsti dalla normativa per la non rilevanza del pregresso oncologico.

## Art. 39 PERMESSI

Ai lavoratori, con esclusione dei Funzionari, sono riconosciute 14 ore annue di permesso retribuito, fruibili ad ore o a mezza giornata (da ridurre in proporzione in caso di prestazione a orario ridotto e in caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno). Per il personale di 6° liv. Quadro, l'utilizzo delle ore di cui sopra potrà avvenire anche a giornate intere.

Per l'utilizzo dei permessi di cui sopra, che avverrà in modo compatibile con le esigenze organizzative dell'impresa, il lavoratore darà all'impresa, di norma, un preavviso di 2 giornate lavorative.

Possono, inoltre, essere accordati permessi brevi per giustificati motivi personali o di famiglia, restando in facoltà dell'impresa di corrispondere gli emolumenti.

In caso di decesso o di documentata grave infermità come da art. 1 d.m. n. 278/2000 del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica, il lavoratore/trice ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni.

Tale permesso sarà concesso anche nel caso di decesso di persone diverse da quelle sopra indicate, purché le stesse risultino all'atto del decesso conviventi con il lavoratore/trice.

Come previsto dall'art. 14 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della

CHUG

47

9

*[Signature]*



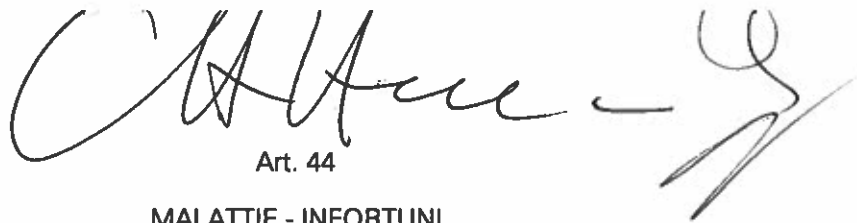
M

SM

Mc





  
Art. 44  
MALATTIE - INFORTUNI

In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'Impresa conserverà il posto al lavoratore/trice che abbia superato il periodo di prova per:

a) mesi 12 al lavoratore/trice con anzianità di servizio sino a 10 anni compiuti;

b) mesi 18 al lavoratore/trice con anzianità di servizio oltre i 10 anni.

I periodi sopra indicati sono aumentati di tre mesi nel caso sub a) e di sei mesi nel caso sub b), esclusivamente nei casi di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed aids conclamato. In caso di svolgimento di terapie c.d. salvavita i predetti periodi già aumentati, si incrementano ulteriormente di due mesi. ~~Inoltre~~, Per gli effetti di quanto precede, l'Impresa potrà considerare altre gravissime patologie.

È fatta comunque salva la naturale scadenza del contratto a tempo determinato.

Sono escluse dal computo dei periodi di cui al primo comma le assenze dovute a ricoveri di durata superiore a 15 giorni continuativi (compreso il day hospital) e sino ad un massimo di 120 giorni complessivi.

Per le patologie indicate al comma 2 sono escluse dal computo dei periodi di cui ai commi 1 e 2 le assenze dovute a ricoveri di durata superiore a 7 giorni continuativi (*compreso il day hospital*) e sino ad un massimo di 150 giorni complessivi.

Per l'intera durata dei periodi suindicati sarà corrisposto un importo pari all'intera retribuzione.

Superati i predetti periodi di conservazione del posto, il lavoratore/trice ha diritto, previa richiesta scritta da presentarsi prima della scadenza dei limiti, salvo casi di impossibilità oggettiva comprovata, ad un ulteriore periodo di conservazione del posto ~~sino~~ fino ad un massimo di 12 mesi. ~~Durante tale periodo, non computabile ad alcun effetto, non viene corrisposto alcun trattamento economico.~~

Trascorso il suddetto periodo durante il quale l'Impresa è tenuta alla conservazione del posto, - periodo non computabile/i ad alcun effetto (ad es. anzianità, maturazione ferie ecc), e per il quale non viene corrisposto alcun trattamento economico - il rapporto di lavoro cessa di diritto e l'Impresa provvederà a darne comunicazione scritta all'interessato.

~~A tale riguardo~~, L'Impresa è tenuta ad informare, a mezzo raccomandata a.r. o pec, il lavoratore assente per malattia od infortunio, circa il residuo periodo di comporto ~~almeno 30 giorni prima del raggiungimento del termine medesimo~~ di cui ai commi 1 e 2. Tale comunicazione sarà inviata a mezzo raccomandata a.r. o pec almeno 30 giorni prima della scadenza del periodo medesimo. L'azienda sarà esonerata dall'effettuare una nuova comunicazione laddove nel corso dei suddetti 30 giorni vi sia un periodo di alternanza tra giorni di prestazione lavorativa e di malattia/infortunio rientranti nel medesimo periodo di sommatoria del comporto.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione da corrispondersi nei periodi di comporto retribuito è costituita dalla retribuzione di cui alla lett. a) dell'art. 153, nonché - ove l'assenza duri più di due giorni - da un importo pari a tanti 360.mi quanti sono i giorni di assenza della quota retributiva di cui alla lett. b) del citato art. 153, dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

Per quanto riguarda il personale di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale, la determinazione della retribuzione dovuta per i periodi di comporto retribuito è costituita dalla retribuzione di cui all'allegato 4/B, nonché da un importo pari a tanti 280.mi - quanti sono i giorni di assenza - dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro e rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.



*[Handwritten signature]*

Tale media provvigionale verrà corrisposta il mese successivo a quello della assenza per malattia.

Nell'anno di assunzione, l'importo relativo ai compensi provvigionali sarà determinato a fine anno in tanti 280.mi – quanti sono i giorni di malattia – dei compensi provvigionali pagati nell'anno da riparametrare in caso di diminuzione o aumento dell'orario di lavoro e rapportando ad anno il minor tempo di servizio prestato.

*Nota a verbale n. 1* – Le parti concordano che ciascun mese equivale a 30 giorni.

*Nota a verbale n. 2* – I trattamenti economici previsti dall'art. 44, non sono cumulabili con quelli corrisposti dall'INAIL o da altro Ente pubblico per ogni giorno di assenza dal lavoro dovuta a malattia od infortunio e le corresponsioni delle Imprese costituiranno un'integrazione di quella stabilita dalla legge, fino alla concorrenza del trattamento più favorevole in materia.

*Raccomandazione dell'ANIA alle Imprese* – Con riferimento al personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, l'ANIA raccomanda alle Imprese di tener proporzionalmente conto delle assenze per malattia e/o infortunio superiori ai 10 giorni continuativi, o non continuativi ma nell'ambito dello stesso mese, ai fini del raggiungimento dei programmi indicati.

#### Art. 46

Ai fini della conservazione del posto prevista dagli articoli 44 (commi 1 e 2) e 45, i periodi di assenza per malattia e infortunio si sommano a meno che, tra una assenza ed un'altra, non intercorra un intervallo di almeno quattro mesi.

Agli effetti della somma dei periodi di assenza di cui sopra, sono presi in considerazione i 40 mesi precedenti ciascun giorno di assenza.

Il periodo di malattia va computato come servizio a tutti gli effetti, ad eccezione dei periodi contemplati nell'art. 36, nel sesto comma dell'art. 44 e nel secondo comma dell'art. 45.

*Nota a verbale* – Le parti concordano che ciascun mese equivale a 30 giorni.

#### Art. 48 bis

#### CONGEDI DI PATERNITA' E PARENTALI

Le Parti valutano positivamente l'entrata in vigore del d. lgs. 30 giugno 2022, n. 105, con il quale sono state introdotte una serie di novità dirette, tra l'altro, a migliorare gli istituti dei congedi di paternità e parentali. Pertanto, le Parti medesime – in considerazione dell'importanza della conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori, al fine di conseguire la parità di genere e la condivisione delle responsabilità di cura in ambito lavorativo e familiare – raccomandano alle Aziende di favorire la fruizione dei suddetti congedi.

Per le sopra richiamate ragioni, le Imprese si impegnano a riconoscere quattro giorni aggiuntivi di permesso retribuito rispetto a quanto disposto dall'art. 27 bis del d.lgs. n. 151/2001.

#### Art. 49

#### PARI OPPORTUNITÀ

Con riferimento alle tematiche concernenti il personale femminile, le Parti si sono negli anni adoperate affinché si rafforzassero le condizioni per una sempre più significativa presenza del predetto personale femminile nelle Imprese, e ciò in armonia con le attuali disposizioni legislative di cui al d. lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché, in ambito di parità retributiva, secondo quanto disposto dalla Direttiva UE n. 970/2023 e dal successivo d.lgs. di recepimento. A tal riguardo, nelle more della sua emanazione, le Parti concordano di rincontrarsi laddove la suddetta normativa prevedesse dei necessari adeguamenti del presente CCNL e/o vi fosse la necessità di fornire delle indicazioni di applicazione della norma in questione che siano univoche per tutto il settore.

*[Handwritten notes and signatures on the left margin]*

*[Handwritten notes and signatures on the right margin]*

*[Handwritten notes and signatures at the bottom left]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom]*



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

Riconfermata la particolare attenzione a seguire lo sviluppo della legislazione nazionale ed europea in materia, le Parti - anche sul presupposto che molte aziende del settore stanno integrando le attività relative alla parità di genere e alla gender diversity, all'interno di un progetto di più ampio respiro legato alla diversità ed inclusione in tutte le sue declinazioni e al wellbeing, come fattore competitivo e di sostenibilità dell'organizzazione del lavoro nel medio e lungo termine - riconoscono che la piena attuazione delle pari opportunità, nella sua accezione più ampia del termine, significa rimuovere ogni sorta di ostacolo discriminatorio alla partecipazione degli individui alla vita sociale, economica, politica e al mondo del lavoro.

Si tratta, quindi, di una condizione di parità ed uguaglianza sostanziale che deve garantire a tutte le persone il medesimo trattamento e prevenire forme di discriminazione sulla base di determinati aspetti quali il genere, l'età, l'etnia, la disabilità, l'orientamento sessuale, religioso e politico.

Nel riconfermare la Commissione mista nazionale, istituita con il C.C.N.L. 3 marzo 1991 e confermata con i successivi C.C.N.L., le Parti ne riaffermano la validità e manifestano la volontà di proseguire e sviluppare la positiva esperienza fin qui svolta, favorendo anche specifiche iniziative nelle aziende.

Al fine di perseguire gli obiettivi sopra indicati, i compiti della Commissione mista nazionale vengono così ridisegnati:

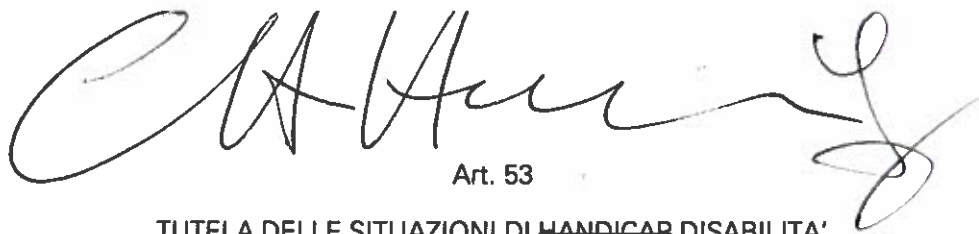
- analizzare l'intera problematica relativa alle pari opportunità, alla diversità e all'inclusione, con particolare attenzione alla parità di genere e alla gender diversity, ivi comprese le azioni positive;
- analizzare eventuali azioni di supporto che permettono un migliore e adeguato inserimento delle persone con disabilità nella posizione lavorativa, assicurando un monitoraggio costante del fenomeno della disabilità in ambito lavorativo;
- stimolare nel settore la cultura in tema di Pari Opportunità;
- studiare ed approfondire, partendo dalle conclusioni dei lavori già effettuati dalla stessa Commissione e dalle trasformazioni ed evoluzioni avvenute nel settore, come promuovere e valorizzare nelle Imprese assicuratrici i principi delle pari opportunità, della diversità e dell'inclusione, con particolare riguardo alla parità di genere;
- sviluppare momenti di raccordo e di monitoraggio delle iniziative in materia di pari opportunità, diversità e inclusione, con particolare attenzione alle azioni volte a valorizzare tutte le professionalità nel settore;
- fornire alle Commissioni miste aziendali indicazioni di carattere generale ed eventuale consulenza, laddove richiesta;
- alla luce della Dichiarazione Congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro del 14 giugno 2019, monitorare la diffusione e le caratteristiche del fenomeno, proponendo alle Commissioni Aziendali per le Pari Opportunità idonee iniziative per prevenirne la diffusione.

Nel caso in cui la Commissione intenda ricorrere all'utilizzo di consulenze qualificate, i relativi oneri saranno a carico dell'Ania per l'espletamento dei compiti di cui sopra.

Le Parti concordano sull'opportunità della costituzione di Commissioni Aziendali per le Pari Opportunità, considerando tali Commissioni come lo strumento più idoneo per:

- integrare le attività relative alla parità di genere e alla gender diversity, all'interno di un progetto di più ampio respiro legato alla diversità e inclusione in tutte le sue declinazioni e al wellbeing, come fattore competitivo e di sostenibilità dell'organizzazione del lavoro nel medio e lungo termine;
- rilevare l'esistenza o meno di blocchi ed ostacoli nei confronti di tutti i soggetti interessati dalle politiche relative alle pari opportunità, indagando come questi si presentano e si concretizzano nel sistema organizzativo e culturale aziendale;
- suggerire idonee iniziative volte a prevenire i casi di molestie sessuali;
- impostare correttamente, a livello aziendale, gli interventi sui temi sopra indicati.

LE

  
Art. 53

## TUTELA DELLE SITUAZIONI DI HANDICAP DISABILITA'

Ai lavoratori/trici portatori di disabilità ~~handicap~~ in situazione di gravità verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art. 33 della l. n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche.

Ai lavoratori/trici che abbiano familiari a carico o siano affidatari di soggetti portatori di disabilità ~~handicap~~ in situazione di gravità o bisognosi di assistenza riabilitativa continua, a condizione che tali persone non siano ricoverate a tempo pieno, verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art. 33 della l. n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche.

I permessi di cui sopra potranno essere usufruiti ad ore su richiesta del lavoratore, previa autorizzazione dell'INPS.

In ottemperanza del 5° e 6° comma dell'art. 33 della l. n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche, nei confronti dei lavoratori/trici portatori di disabilità ~~handicap~~ e dei lavoratori/trici di cui al comma precedente, non può essere disposto il trasferimento di sede senza il loro consenso.

L'accertamento della disabilità ~~handicap~~ nonché della situazione di gravità che dia diritto ai permessi di cui sopra, dovrà essere determinato dalle competenti strutture pubbliche, in conformità all'art. 4 della l. n. 104/1992.

### *Raccomandazioni alle imprese*

~~Le Parti raccomandano al-~~ Le aziende si impegnano a riconoscere, ~~prestando particolare attenzione al~~ lavoratore/trice definito dalla legge (art 1, comma 1 della l. n. 205/2017) come caregiver familiare, ~~di valutare la concessione di~~ ulteriori quattro giorni all'anno, da fruire uno per trimestre, di permessi retribuiti rispetto a quanto già previsto dall'art. 33 della l. n. 104/1992 e dall'art. 2 della l. n. 106/2025. I suddetti giorni di permessi sono assorbiti in caso di specifiche previsioni in sede aziendale.

Inoltre, nel caso in cui il caregiver familiare sia genitore di figlio fino al dodicesimo anno di età, le Parti invitano le aziende a valutare la concessione di forme di flessibilità (es. lavoro agile, lavoro a tempo parziale ecc.) al fine di garantire un pieno equilibrio tra attività professionale e vita familiare.

### *Raccomandazioni alle imprese*

Le Parti raccomandano, infine, alle aziende di valutare altresì la concessione delle medesime forme di flessibilità sopra indicate a favore del personale con disabilità o che abbia familiari a carico o sia affidatario di soggetti con disabilità, al quale non sia stata riconosciuta, ai sensi della l. n. 104/1992, la situazione di gravità.

## Art. 82

### CONTRATTAZIONE AZIENDALE

In conformità al nuovo assetto contrattuale, oltre che per i punti su cui esistono esplicite norme di rinvio nella normativa legale e negli articoli del presente contratto, possono essere stipulati Contratti Integrativi Aziendali esclusivamente per le materie sottoindicate con i limiti specificamente previsti:

- a) distribuzione dell'orario di lavoro nell'ambito delle norme stabilite nel contratto nazionale;
- b) riduzione dell'intervallo giornaliero – per particolari situazioni aziendali – in deroga a quanto stabilito all'art. 95, punto 1, lett. a), fermo restando che l'eventuale riduzione non potrà comportare l'anticipazione dell'ora di uscita;
- c) part-time;

*[Handwritten signature]*

- d) orario flessibile;
- e) modalità di attuazione dei turni di lavoro e distribuzione dell'orario secondo quanto stabilito dall'art. 100;
- f) trattamento di trasferta (diaria o più di lista) per il personale con funzioni esterne e per il personale in missione temporanea;
- g) rimborso spese chilometrico per il personale viaggiante;
- h) forme previdenziali per i casi di malattia, di invalidità permanente e di morte, da realizzarsi con polizze di assicurazione, ovvero tramite una Cassa di assistenza;
- i) agevolazioni particolari per i lavoratori/trici studenti;
- l) indennità speciali per i lavoratori/trici che operano in locali particolarmente disagiati; m) agevolazioni ai dipendenti per l'acquisto della prima casa di abitazione, tenendo peraltro anche conto degli oneri già derivanti dalla l. n. 297/1982;
- n) agevolazioni ai dipendenti nell'assegnazione in locazione di alloggi di proprietà dell'impresa;
- o) erogazioni aziendali di cui al successivo art. 83;
- p) modalità di applicazione delle disposizioni di cui all'art. 37;
- q) determinazione di un monte ore da destinare ai corsi di formazione professionale nonché modalità di attuazione dei corsi stessi, ai sensi dell'art. 64;
- r) utilizzazione in via collettiva e/o a mezze giornate dei permessi straordinari retribuiti di cui all'accordo sulle festività abolite;
- s) modalità di effettuazione delle visite mediche di cui all'art. 52;
- t) costituzione della Commissione aziendale Pari Opportunità e relative modalità di funzionamento;
- u) rinvii alla sede aziendale contenuti negli artt. 101 e 102.
- v) agevolazioni per la copertura assicurativa aggiuntiva rispetto alla polizza assicurativa sulla prima abitazione privata che riguardi le catastrofi naturali.

Per quanto riguarda il personale di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima – Sezione Terza/Disciplina Speciale, Parte Terza, le erogazioni aziendali che eventualmente venissero concordate ai sensi del precedente punto o) saranno specifiche per il personale in parola e diverse e sostitutive di quelle relative al restante personale.

Per quanto riguarda la sopracitata lettera v) del primo comma le Parti convengono che tale misura potrà essere attuata secondo le modalità e scontistiche esistenti o da definirsi a livello aziendale.

#### Art. 87

La presente Disciplina Speciale – Parte prima – Sezione Prima, si applica ai dipendenti amministrativi, inquadrati ai sensi del successivo art. 88.

#### Premessa

Gli attuali processi evolutivi sia per le caratteristiche competitive del mercato sia per i modelli di organizzazione del lavoro delle imprese richiedono una integrale revisione della disciplina dell'inquadramento, che garantisca un'adeguata flessibilità nell'ordinaria gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto delle esperienze e competenze acquisite.

Tale revisione è stata già portata a definizione su due specifiche aree, secondo le modalità di seguito indicate:

- per quanto riguarda l'Area professionale Quadri, con la nuova declaratoria riguardante i Funzionari diretta a rafforzare la centralità degli stessi all'interno delle organizzazioni aziendali e a consentire una piena fungibilità

*[Marginalia: Various handwritten notes and signatures in the left and right margins, including 'LE', 'MM', 'W', 'UR', 'fun', 'pul', 'B', 'H', 'SP', 'SM', 'MC', 'AO', 'H', 'V', 'B']*



Chh of

Ciò premesso, in occasione della sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo contrattuale, le Parti hanno altresì convenuto sull'opportunità di procedere – attraverso l'esame dell'evoluzione dei profili professionali in rapporto al continuo mutamento dei contesti di mercato anche alla luce della predisposizione del Manuale di Certificazione delle Qualifiche delle Compagnie Assicuratrici secondo i principi dell'European Qualifications Framework (EQF) – ad una prossima rivisitazione dell'inquadramento anche del personale amministrativo di cui alla presente Sezione Prima della Disciplina Speciale, Parte Prima, secondo le modalità operative di cui all'Allegato n. 9 al presente CCNL. Come indicato nelle premesse del presente CCNL, i relativi incontri di studio saranno avviati a partire dal 2018 e saranno finalizzati alla predisposizione di opportuni adeguamenti contrattuali che potranno costituire un'utile base di riferimento in sede di rinnovo del CCNL medesimo.

Le Parti ritengono che la conseguente fungibilità delle mansioni rientranti nell'Area professionale B favorisca lo sviluppo e la crescita professionale attraverso un suo corretto utilizzo. Le Parti convengono che nell'ambito della suddetta Area professionale, il personale potrà essere adibito, in via promiscua e non, a qualsiasi compito tra quelli previsti nelle posizioni organizzative in essa rientranti fermo restando il trattamento economico e normativo acquisito.

Qualora al lavoratore siano affidate mansioni inerenti una posizione organizzativa superiore in via continuativa e — ancorché non prevalente — qualitativamente e quantitativamente significativa, il lavoratore passerà a tutti gli effetti nella posizione organizzativa superiore trascorsi 8 mesi di adibizione alle suddette mansioni.

~~Sarà data comunicazione scritta ai singoli lavoratori interessati dal mutamento di mansioni.~~

Le Parti ritengono che, salvo i casi di cui all'art. 15 del CCNL, il numero dei passaggi a mansioni inerenti una posizione organizzativa inferiore sarà equilibrato con quello dei passaggi a mansioni inerenti una posizione organizzativa superiore. Al riguardo l'impresa fornirà un'apposita informativa annuale sui casi di mobilità












avvenuti specificando il numero, i servizi interessati e la tipologia dei passaggi da una mansione all'altra.

~~Le Parti convengono che le condizioni sulla fungibilità previste dalla presente disposizione non trovano applicazione nell'ambito dei livelli 5° e 6° dell'Area professionale B. Sul presupposto Fermo restando che l'elemento distintivo degli stessi dei livelli 4°, 5° e 6° consiste nel diverso grado di preparazione, esperienza e competenza professionale, autonomia e specializzazione, le Parti convengono che pertanto, le mansioni ricomprese nei suddetti livelli, laddove contigui, sono da considerarsi pienamente fungibili tra loro e quindi esigibili da parte delle imprese, ad eccezione dell'ipotesi in cui alla/al lavoratrice/lavoratore di 4° livello siano affidate, in via continuativa e – ancorché non prevalente – qualitativamente e quantitativamente significativa, mansioni inerenti una posizione organizzativa superiore (5° livello). In tal caso la/il lavoratrice/lavoratore passerà a tutti gli effetti nella posizione organizzativa superiore trascorsi 12 mesi di adibizione alle suddette mansioni.~~

~~In relazione a quanto precede, le Parti concordano sulla necessità di costituire un'apposita Commissione nazionale paritetica, formata da 1 rappresentante per ciascuna Segreteria nazionale delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e da altrettanti rappresentanti delle imprese con il compito di:~~

~~1. esaminare le mutate esigenze di lavoro e l'evoluzione dei profili professionali tipici del comparto assicurativo, in relazione anche alle intervenute tecnologie e nuove modalità di prestazione dell'attività lavorativa conseguenti, tra l'altro, ai processi di digitalizzazione del lavoro;~~

~~2. predisporre, nel corso della vigenza contrattuale, almeno due proposte scritte che dovranno essere presentate nel prossimo rinnovo contrattuale.~~

~~Con la suddetta previsione le Parti ritengono superata la disposizione di cui all'Allegato n. 9 del CCNL 22.02.2017.~~

## INQUADRAMENTO

### ART. 88

La classificazione del personale risulta dall'art. 89.

L'appartenenza alle Aree professionali previste dall'art. 89 è determinata, in relazione alle mansioni affidate, dalle declaratorie generali e dai profili professionali che di queste rappresentano l'esplicitazione.

Tutto ciò premesso, tenuto conto di quanto previsto dal 1° comma dell'art 49 del presente contratto, le Parti stipulanti riconoscono che i sistemi di inquadramento professionale, classificazione del personale e determinazione della retribuzione previsti dal presente Contratto Collettivo sono fondati su criteri oggettivi, trasparenti e neutrali sotto il profilo del genere.

L'elencazione dei profili è puramente esemplificativa.

Per ciascun profilo si sono individuati, onde realizzare la massima possibile uniformità, i compiti e le mansioni più tipici e caratterizzanti, per cui le relative indicazioni possono non esaurire il contenuto del profilo stesso in relazione alla specifica situazione organizzativa delle varie imprese.

Le declaratorie consentono l'inquadramento nelle Aree professionali e nelle posizioni organizzative previste anche di mansioni non definite o non interamente riconducibili ai profili professionali definiti, nonché di nuovi profili derivanti dall'introduzione di innovazioni sia tecnologiche che organizzative.

Qualora dovessero sorgere controversie di applicazione nonostante il ricorso al criterio dell'analogia con i profili esemplificativi definiti, dette controversie verranno risolte in sede aziendale dalla direzione con gli organismi sindacali aziendali.

Ove dette controversie non dovessero trovare composizione si darà luogo ad un ulteriore incontro in sede aziendale tra la direzione e gli organismi sindacali aziendali con la partecipazione dell'ANIA e delle OO.SS.

firmatarie del presente contratto.

Nel caso in cui nonostante il ricorso al criterio dell'analogia non si rendesse possibile l'inquadramento di nuove eventuali mansioni, le Parti firmatarie del presente contratto avranno a riferimento le risultanze dei lavori dell'apposita Commissione nazionale di cui all'Allegato 9, con il compito di studiare le soluzioni necessarie ed apportare le eventuali integrazioni alle disposizioni di cui all'art. 89.

Art. 95

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è regolato come segue:

1) per tutto il personale della presente Disciplina Speciale – Parte prima – Sezione prima e Sezione seconda (impiegati e funzionari) con le specifiche di cui al punto 2): – Numero di ore di lavoro settimanali: 37.

Distribuzione:

a) Salvo quanto disposto alla successiva lettera b) le ore di lavoro settimanali sono distribuite in 5 giorni dal lunedì al venerdì: dal lunedì al giovedì verranno effettuate otto ore giornaliere, con un intervallo di un'ora ed il venerdì verranno effettuate continuativamente le restanti ore con termine, in ogni caso, non oltre le ore quattordici.

b) Per il personale in servizio alla data di stipula del CCNL 29 ottobre 1987, operante presso le Direzioni del Centro-Sud, si praticherà l'orario unico dal lunedì al sabato, o altri orari derivanti da accordi aziendali. Lo stesso orario si applicherà al personale in servizio alla data di stipula del CCNL 29 ottobre 1987 operante presso le gestioni in economia comunque denominate, situate nelle piazze di Firenze, Napoli, Palermo e Roma. Tuttavia, nel periodo dal 1° ottobre al 31 marzo, sarà garantito nelle ore pomeridiane il funzionamento dei servizi essenziali (sabato escluso) con il sistema del recupero previa comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali; oppure, sempre ovviamente nel limite delle ore contrattuali di lavoro settimanale, si effettuerà il ritorno del 20% del personale (dal lunedì al venerdì).

c) La società Alleanza Assicurazioni, per quanto attiene alla distribuzione dell'orario di lavoro delle loro gestioni in economia, succursali, ispettorati, ecc., siti anche nelle altre piazze del Centro-Sud, applicherà al personale in servizio alla data di stipula del CCNL 29 ottobre 1987 le norme di cui alla precedente lettera b), ovvero altri orari derivanti da accordi aziendali.

2) per il seguente personale amministrativo di cui alla presente Disciplina Speciale, Parte prima – Sezione prima, l'orario di lavoro è il seguente:

– commessi: 37.30 ore settimanali;

– autisti: 43 ore settimanali;

– guardiani diurni e notturni: 44,30;

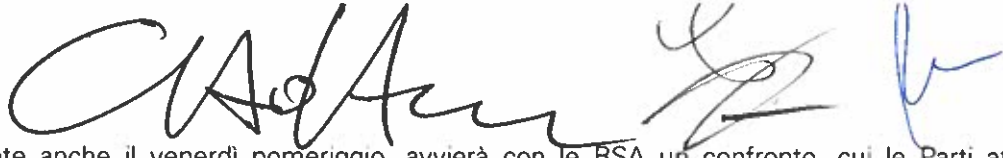
– portieri e/o custodi di palazzo adibito unicamente a sede della Compagnia: 45.

Per quanto concerne la distribuzione dell'orario di lavoro valgono le stesse disposizioni indicate alle lettere da a) a c) del punto 1), tenendo conto del maggior numero di ore di lavoro settimanali.

Articolazione dell'orario di lavoro

Relativamente al personale di cui ai precedenti punti 1) e 2), l'impresa, a fronte di esigenze aziendali che determinino la necessità di garantire una più ampia flessibilità ed articolazione dell'orario di lavoro settimanale



  
comprendente anche il venerdì pomeriggio, avvierà con le RSA un confronto, cui le Parti attribuiscono prioritaria importanza e nel corso del quale saranno fornite le informazioni utili alla migliore comprensione delle suddette esigenze. Nel corso di tale confronto potranno concordarsi con le RSA varie tipologie di soluzioni (ad esempio, diversa distribuzione dell'orario di lavoro, estensione della flessibilità in entrata/uscita, previsione di funzionamento di determinati servizi aziendali con recuperi di orario, ricorso allo smart working, turnistica, ecc.), stabilendosi le relative modalità attuative che tengano anche conto dell'esigenza di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. Il confronto sindacale, finalizzato ad un possibile accordo, si esaurirà comunque entro 30 giorni dalla data del suo inizio. Durante i predetti 30 giorni, le Organizzazioni Sindacali si asterranno da ogni azione diretta. Allo scadere di tale termine, senza che si sia pervenuti ad un'intesa, la società potrà adottare i provvedimenti necessari a garantire il funzionamento degli uffici anche nel pomeriggio del venerdì, coinvolgendo, anche con meccanismi di rotazione del personale, i lavoratori in forza (al 30 dicembre dell'anno precedente), secondo le seguenti modalità:

 a) nel caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale che comprenda anche il venerdì pomeriggio, detto orario sarà ripartito in ugual misura dal lunedì al venerdì, con ingresso alle ore 8, con un intervallo per la pausa pranzo di 45 minuti e ferme restanti le fasce e/o le misure di flessibilità oraria stabilite in sede aziendale: tale modalità non potrà interessare più dei due terzi del numero dei lavoratori in servizio nelle aree/settori/funzioni indicati dall'impresa in sede di confronto sindacale. Il lavoro straordinario svolto nelle giornate dal lunedì al venerdì seguirà la disciplina stabilita dal presente CCNL e da eventuali regolamentazioni/accordi aziendali;

 b) nel caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale che non comprenda anche il venerdì pomeriggio, il personale che dovrà prestare l'attività in detta giornata fino alle ore 17,00, avrà diritto di recuperare le maggiori ore lavorate programmando con l'impresa dette modalità di recupero in una o più giornate. Nel caso in cui tale recupero non potesse avvenire entro la fine di ciascun quadrimestre, spetterà al lavoratore la monetizzazione dei recuperi non fruiti con la paga oraria di cui al secondo comma dell'art. 104, calcolata avendo a base la retribuzione spettante al momento della corresponsione; qualora la medesima attività del venerdì pomeriggio debba proseguire oltre le ore 17,00, a partire da tale ora al personale coinvolto verrà applicata la disciplina sul lavoro straordinario stabilita dal presente CCNL e da eventuali regolamentazioni/accordi aziendali. Tale modalità potrà applicarsi a tutte le aree/settori/funzioni dell'impresa e non potrà impegnare ciascun lavoratore dell'azienda per più di 23 venerdì lavorativi su base annua;

 c) in entrambe le suddette ipotesi, al personale chiamato a svolgere l'attività lavorativa nel pomeriggio del venerdì, spetterà il buono pasto, alle condizioni e nelle misure di cui all'art. 96;

 d) in ogni caso, le imprese – compatibilmente con le proprie esigenze operative e nell'ambito dei limiti di cui alle precedenti lettere a) e b) – avranno cura di coinvolgere prioritariamente i lavoratori che presteranno il proprio consenso e terranno conto di particolari, gravi e comprovate situazioni che riguardano i dipendenti medesimi. *Dichiarazione delle Parti*

 Le Parti concordano che in entrambe le ipotesi di cui alle lett. a) e b) del precedente comma, al termine del primo anno di svolgimento dell'attività lavorativa nel pomeriggio del venerdì, si terrà, nelle sedi aziendali interessate, un confronto con le OO.SS. per una fase di monitoraggio della situazione e per valutare se si siano determinate nel frattempo le condizioni per pervenire ad un possibile accordo in materia.

 Flessibilità oraria ~~ORARIO MULTIPERIODALE~~

 In sede aziendale potrà, ~~inoltre~~, concordarsi con gli organismi sindacali aziendali una diversa distribuzione dell'orario che sia espressione di una media settimanale di 37 ore calcolata su un periodo di 12 mesi, entro il limite massimo di 47 ore settimanali e quello minimo di 27 ore settimanali (cd. orario multiperiodale).

Ch. 1

*Nota a verbale per il personale con funzioni esterne* – Le Parti si danno reciprocamente atto che al personale con funzioni esterne viene data ampia libertà di azione nell'espletamento dei propri incarichi, talché mai si addicono al lavoro di tale personale schemi di orario previsti per il personale amministrativo-interno. Inoltre, l'elasticità e la varietà dei compiti affidati a tale personale non consentono una rigida prefissione di tempo ed un controllo del lavoro per quanto riguarda la quantità oraria pur restando fermo che, nell'assegnazione degli incarichi, le imprese terranno presente che deve esistere un'equa corrispondenza fra il tempo occorrente per lo svolgimento di detti incarichi (compreso il tempo impiegato negli spostamenti da luogo a luogo di lavoro) e l'orario contrattuale. Qualora un lavoratore/trice ritenga che tale corrispondenza non sia rispettata, le RSA possono chiedere all'impresa un incontro per verificare il caso al fine di permettere la rimozione dell'eventuale anomalia.

## DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Nell'ottica di promuovere un corretto bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la conciliazione di vita e lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, si rende necessario assicurare al di fuori delle fasce orarie lavorative il diritto alla disconnessione, così come già previsto all'interno delle "Linee guida per il lavoro agile nel settore assicurativo e di assicurazione/assistenza" del 24/2/2021.

A tal fine, le Parti concordano su quanto segue:

- l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto della lavoratrice/lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza;
- le comunicazioni di lavoro avvengono, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali;
- al personale dipendente non sarà richiesto, salvo particolari ed eccezionali esigenze, di svolgere alcuna attività lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro (da intendersi sia come orario ordinario che come orario straordinario, nei limiti di quanto previsto dalla legge e dal presente contratto) e nei periodi di pausa e riposo previsti contrattualmente (c.d. periodi di disconnessione); durante i predetti periodi, il sopra indicato personale dipendente può disattivare i dispositivi informatici/telematici utilizzati per lo svolgimento della prestazione e laddove, in tale arco temporale, ricevesse delle comunicazioni aziendali lo stesso non sarà vincolato a tenerne conto prima della ripresa dell'attività lavorativa.

DISCIPLINA SPECIALE – PARTE SECONDA

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico è stabilito per accordo diretto tra l'impresa e il dipendente, con l'osservanza delle norme seguenti:

a) la retribuzione complessiva annua – esclusa la totalità degli importi corrisposti in base alle voci di cui alla successiva lettera b)– è quella di cui all'All. 3;

b) i compensi provvigionali di cui al punto 3) del 3° comma dell'art. 20 saranno considerati retribuzione solo per la quota del 75%, mentre la restante quota del 25% sarà attribuita a titolo di rimborso spese e ciò pure nel caso in cui al dipendente vengano corrisposte altre somme a titolo di rimborso e/o concorso spese.

Le Parti, nel riaffermare il diritto alla salute dei dipendenti del comparto, concordano nel prevedere idonei strumenti, da specificare anche a livello aziendale, atti a garantire continuità economica ai dipendenti addetti all'organizzazione produttiva che dovessero trovarsi in situazioni di fragilità/inabilità anche temporanea derivante da infortunio/malattia, suffragata da idonea certificazione. In ragione di ciò, sulla base del combinato disposto degli artt. 44 e del presente articolo, il personale dipendente, che risulterà assente per infortunio/malattia certificata per un periodo continuativo di almeno 5 mesi, avrà diritto alla cristallizzazione della media provvigionale per tutto il periodo di comporto specificato nell'art. 44 e con le ulteriori tutele legate alle particolari patologie in esso elencate. La cristallizzazione della media provvigionale, in coerenza con le politiche volte a promuovere la tutela della genitorialità, troverà applicazione anche ai casi di assenza per infortunio/malattia certificata nell'anno successivo alla fruizione del congedo di maternità previsto dall'art. 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

#### ART. 157

#### DISCIPLINA SPECIALE – PARTE TERZA NORMATIVA SPECIFICA PER GLI ADDETTI AL CONTACT CENTER OPERATIONS E CONTACT CENTER VENDITA SOGGETTI DESTINATARI

Da inserire come "RACCOMANDAZIONE ALLE IMPRESE" alla fine dell'articolo.

In caso di tensioni occupazionali riferite al personale dipendente di cui al presente articolo, Ania raccomanda alle aziende di adottare ogni eventuale soluzione organizzativa volta a tutelare la professionalità del sopra citato personale all'interno del Gruppo di appartenenza.

#### Art. 173

#### DECORRENZA, DURATA ED EFFICACIA

Salvo decorrenze e scadenze indicate specificamente, il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro decorre dal 13 maggio 2026 e si applica al personale in effettivo servizio alla suddetta data, nonché a quello assunto successivamente. Esso scadrà il 31 maggio 2028 e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di 4 anni, qualora non venga disdetto per iscritto da una delle Parti almeno 3 mesi prima della scadenza.

#### Impegno delle Parti

Le Parti si impegnano a redigere, entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il testo coordinato del CCNL.

In tale sede si provvederà anche a una armonizzazione del contratto collettivo, nonché a correggere eventuali errori materiali.

#### ALLEGATO N. 5

#### ACCORDO PER L'ASSISTENZA SANITARIA DEL PERSONALE DIPENDENTE FUNZIONARIO DELLE IMPRESE ASSICURATRICI DEL 18 LUGLIO 2003 COME MODIFICATO IN DATA 16 NOVEMBRE 2022

Le Parti nell'adeguare i massimali delle prestazioni sanitarie all'aumento contrattuale concordato, si riservano



di discutere in sede di stesura del testo coordinato del presente CCNL, eventuali modifiche/integrazioni.

#### ALLEGATO N. 6A/TER BIS

Spett.le ANIA,

le scriventi Organizzazioni Sindacali, firmatarie del CCNL ANIA e maggiormente rappresentative nel settore assicurativo, intendono richiamare l'attenzione, anche in questo rinnovo del Ccnl Ania, sull'esigenza, già evidenziata nei precedenti rinnovi contrattuali e in particolare nell'ambito delle previsioni di cui all'Allegato 6 a/ter, di contrastare con maggiore efficacia il fenomeno del dumping contrattuale nella filiera dell'appalto assicurativo.

Nonostante gli impegni assunti e il valore politico delle intese raggiunte, si registra che il CCNL siglato dalle Organizzazioni Sindacali di riferimento nel settore assicurativo, tuttora non vede una piena diffusione tra il personale dipendente delle agenzie. Persiste la presenza di un CCNL poco tutelante e scarsamente rappresentativo, sottoscritto con sigle sindacali poco rappresentative delle lavoratrici e lavoratori del Settore.

Alla luce del contesto attuale, caratterizzato anche da un crescente dibattito pubblico e istituzionale sul tema dei salari, della rappresentanza e della qualità della contrattazione collettiva, le scriventi ritengono necessario avviare una fase nuova e più incisiva di confronto.

In tale prospettiva, si chiede ad ANIA di farsi parte attiva nel promuovere, con il coinvolgimento delle associazioni degli agenti e delle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative del settore, un percorso condiviso finalizzato al superamento delle attuali criticità e alla definizione di un riferimento contrattuale unico per l'ambito dell'appalto assicurativo.

Tale percorso dovrà essere orientato alla costruzione di un contratto collettivo di settore che, nel rispetto delle specificità organizzative e imprenditoriali della rete agenziale, garantisca condizioni di lavoro eque e coerenti con i livelli di tutela, normativi ed economici, previsti nel comparto assicurativo.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali confermano la propria piena disponibilità a contribuire a tale percorso, nella convinzione che solo attraverso un impegno condiviso sia possibile rafforzare la qualità del lavoro, la correttezza delle relazioni industriali e la sostenibilità complessiva del settore.

Le Segreterie Nazionali

Risposta ANIA

Spett.le Segreterie Nazionali

Con riferimento alla vostra lettera vi rappresentiamo quanto segue.

Ci preme innanzitutto ribadire quanto già contenuto all'interno dei precedenti rinnovi del CCNL in ordine al fatto che la materia dei contratti collettivi che disciplinano i rapporti di lavoro tra gli agenti ed i propri collaboratori non investe la diretta potestà e responsabilità delle Imprese del settore e della stessa Ania.

Al contempo siamo tuttavia a riconfermare il ruolo centrale delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto come agenti contrattuali di primario riferimento anche per il comparto della contrattazione collettiva riguardante i lavoratori delle agenzie.



In tale ottica abbiamo valutato positivamente quanto previsto dal recente decreto-legge n. 62/2026 con il quale il legislatore, in maniera chiara, ha individuato nei "contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" il principale riferimento per l'individuazione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 della Costituzione, della determinazione del salario giusto.

Al riguardo, inoltre, la nostra Associazione negli ultimi anni ha intrapreso e continuerà a svolgere, congiuntamente con le altre principali associazioni di categoria, delle azioni volte a contrastare il cd dumping contrattuale e a sottolineare l'importanza dei contratti collettivi sottoscritti dalle parti sociali che abbiano maggiore rappresentatività comparata, con l'auspicio che si possa concretamente arrivare ad una disposizione normativa che certifichi chiaramente i requisiti per la sua individuazione.

**ALLEGATO n. 12**

**SEZ. PRIMA: PERMESSI SINDACALI EXTRA-AZIENDALI**

**Art. 1 bis**

Le Parti ~~concordano~~ con la stipula del CCNL del 16 novembre 2022 hanno convenuto sull'introduzione di un sistema informatico di rilascio delle cedole propedeutiche alla fruizione dei permessi spettanti agli aventi diritto, che preveda un effettivo coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, Ania, Compagnie assicurative e Organizzazioni Sindacali. A tal fine ~~viene~~ è stata costituita una Commissione bilaterale, composta da 5 rappresentanti di parte aziendale e 5 rappresentanti di parte sindacale, la quale nel corso della precedente vigenza contrattuale ~~che viene espressamente delegata dalle Parti ad attuare quanto sopra entro l'arco di vigenza del presente CCNL~~ e nel rispetto delle seguenti linee guida: (garantire l'attuazione di tutte le norme contenute nel presente Allegato 12; garantire che il processo comunicativo tra le Parti coinvolte, attuato dal sistema informatico, determini una verifica costante dell'utilizzo delle cedole assegnate agli aventi diritto; individuare le modalità di attuazione al principio di non concentrazione di fruizione dei permessi nelle singole imprese di cui all'art. 13 del presente Allegato) ha proposto un accordo sindacale sulla realizzazione di un apposito sistema informatico.

In data 17 febbraio 2025, Ania e le OOSS, hanno sottoscritto il soprarichiamato accordo sindacale da considerare parte integrante e sostanziale del presente Allegato 12.

**ALLEGATO n. 12**

**SEZ. PRIMA: PERMESSI SINDACALI EXTRA-AZIENDALI**

**Art. 6**

Nei confronti delle organizzazioni Sindacali che alla data predetta si caratterizzino per il concorso dei seguenti requisiti:

- a) abbiano una consistenza numerica, accertata ai sensi del precedente articolo, superiore a n. 1300 iscritti;
- b) abbiano iscritti in almeno 15 imprese socie dell'ANIA;
- c) siano organizzate sulla base di organismi territoriali in almeno 10 province o comprensori (per le OO.SS. organizzate su basi comprensoriali anziché provinciali).

1) Nei confronti delle organizzazioni Sindacali che si caratterizzino per il concorso dei requisiti di cui alle lettere a), b) e c) dell'art. 6, le disposizioni di cui all'art. 2 si applicano ad ulteriori 8 rappresentanti di ciascuna organizzazione Sindacale, firmataria del presente accordo.

2) il monte ore annuale di permessi retribuiti di cui all'art. 5 va incrementato con le seguenti ulteriori misure:

- per i primi 500 iscritti: 10 ore annue per ciascun iscritto;

- 
- oltre i 500 fino a 1500 iscritti: 7 ore annue per ciascun iscritto oltre i 500;
  - oltre i 1500 fino a 3000 iscritti: 5 ore annue per ciascun iscritto oltre i 1500;
  - oltre i 3000 iscritti: 4 ore e 30 minuti annui per ciascun iscritto oltre i 3000.
- 

Ai fini di quanto previsto dagli artt. 5 e 6, il numero dei lavoratori/trici da considerarsi iscritti a ciascuna delle organizzazioni firmatarie si determina esclusivamente sulla base del numero complessivo delle deleghe per la esazione dei contributi sindacali che risultino rilasciate a ciascuna impresa in favore dell'organizzazione medesima alla predetta data del 31 ottobre.

Entro il 30 novembre l'ANIA comunicherà – sulla base dei dati forniti dalle imprese associate – a ciascuna organizzazione Sindacale dei lavoratori/trici il numero complessivo delle deleghe degli iscritti alla organizzazione Sindacale medesima.

In relazione a quanto sopra, ciascuna organizzazione Sindacale dei lavoratori/trici si riserva di effettuare eventuali riscontri dei propri iscritti direttamente presso le singole imprese sulla base delle deleghe depositate per l'esazione dei contributi.

*Nota a verbale n. 1* – A parziale deroga di quanto previsto al punto 1) del presente articolo, le OO.SS. potranno comunicare all'ANIA all'inizio di ogni anno l'eventuale trasformazione in utilizzo in cedole dei permessi spettanti ai rappresentanti di cui al punto 1) nella misura massima di uno. ~~e per quanto riguarda le SNFIA nella misura massima di tre.~~



~~*Nota a verbale n. 2* – La previsione di cui al punto 2) del presente articolo non trova applicazione nei confronti dello SNFIA. Peraltro, al fine di coordinare le agibilità sindacali in atto nel settore assicurativo con la previsione di cui al presente articolo, punto 2), ANIA e SNFIA si impegnano ad una verifica del meccanismo indicato entro il 31 dicembre 2008. Tale verifica sarà inoltre finalizzata a definire nel rispetto del principio di non discriminazione tra le OO.SS., firmatarie del presente accordo, eventuali ulteriori agibilità sindacali.~~



## II Parte economica



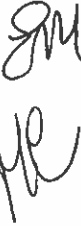
Al personale disciplinato dal presente C.C.N.L. si applicherà il trattamento economico di cui alle tabelle allegate (Allegato 2,3,4,5,6) con le decorrenze ivi indicate (\*) corrispondente, a regime, a 280,00 euro lordi per il 4° livello 7° classe già in forza al 18/12/1999.



Gli arretrati spettanti a partire dal 01/01/2026 - che saranno erogati entro e non oltre il 31/07/2026 – saranno rapportati al periodo di servizio prestato a partire dal suddetto 01/01/2026 (Allegato 7).



Al personale di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima, Parte Seconda e Parte Terza 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 relativo all'anno 2025, pari a euro 550,00 lordi, per una/un dipendente di 4° livello, 7ma classe, da riparametrare per inquadramento, livello e per classe di anzianità secondo le tabelle di cui all'Allegato 1.



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.



Ai fini dell'erogazione di tutti gli importi di cui sopra, il personale dipendente dovrà essere in servizio sia alla data di stipula del presente CCNL sia alla data di effettiva erogazione delle somme sopra indicate.



In via alternativa e previa opzione del personale interessato, da esercitarsi rispettivamente entro il 30/06/2026, in luogo dell'importo di cui al terzo comma della presente disposizione, potrà essere riconosciuto un contributo straordinario pari a euro 638,00, 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.





Ese - 8 m

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 450,00 a titolo di "credito welfare", per una/un dipendente di 4° livello, 7ma classe, da riparametrare per inquadramento, livello e per classe di anzianità secondo le tabelle sotto riportate.

Detto importo sarà utilizzabile, secondo i limiti temporali e le regole aziendali dalla/dal 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 della/del 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 dei dipendenti 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 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.

Nota a verbale 1 - Ove la materia del welfare dovesse formare oggetto di ulteriori modifiche legislative, potranno essere valutate dalle Parti soluzioni alternative rispetto a quanto previsto nel presente contratto.

Nota a verbale 2 - 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.

u

28.10.18

C. 1. 3

Yuk

→ ~~CH~~

h  
Mh

all

2y

Ab

mm

He

me

kw

ey

VR

SS

Q

my

M

Bo

us

LA

Q

Ann

LE

Q

SM

my

W

Q

Don

1