

VERBALE D'ACCORDO

Il giorno 30 novembre 2023 presso la sede della Legacoop Emilia Romagna a Bologna viale Aldo Moro 16,

tra

Associazione Agenzie Societarie UnipolSai nelle persone di Lorenzo Cottignoli, Franco Baraldi, Stefano Bassetti e Alice Lerco

e

FISAC CGIL nelle persone di Agnese Chinelli, Giulia Farinelli, Samuel Paganini, Cristiano Terenziani e Fabrizio Petraglia e UILCA UIL nelle persone di Danilo Gamberini e Maurizio Garagozzo

Si è convenuto di rinnovare per il triennio 2023/2025 il CCNL per il personale amministrativo e produttivo delle agenzie di assicurazione in gestione libera aderenti alla Associazione nazionale agenzie societarie UnipolSai Assicurazioni e alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue scaduto il 31/12/2022, con le seguenti modifiche e integrazioni:

1) Parte economica

Nel triennio 2023/2024/2025, l'aumento della paga base sarà pari al 11,00%.

Gli incrementi retributivi mensili, riportati nell'Allegato 1, sono calcolati sulla paga base attualmente vigente e verranno erogati in tre tranches, nelle misure e modalità temporali di seguito indicate:

- con decorrenza dal 01/01/2023 incremento del 6,0%;
- con decorrenza dal 01/01/2024 incremento del 3,0%;
- con decorrenza dal 01/01/2025 incremento del 2,0%.

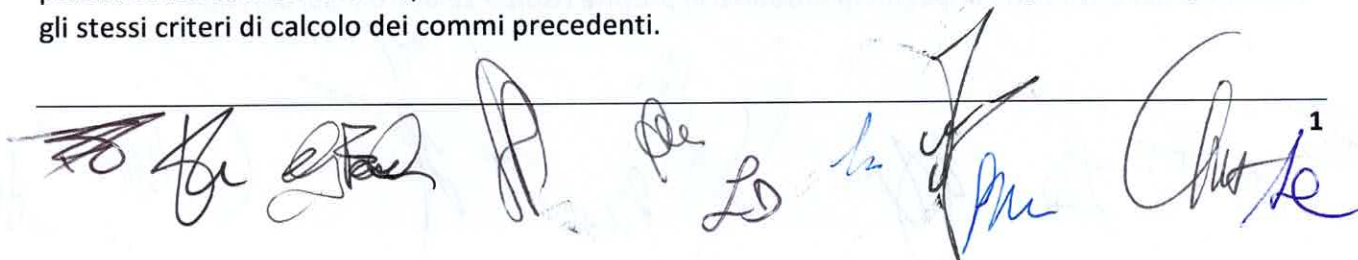
Gli scatti di anzianità, ad esclusione del personale inquadrato ai sensi dell'art. 11, sono calcolati ai sensi di quanto previsto all'art. 55 e riportati nell'Allegato 2; resta inteso che gli importi degli scatti già maturati al 31/12/2023 non subiranno modifiche.

Congiuntamente alla retribuzione di competenza del mese di gennaio 2024, unicamente al personale dipendente in forza alla data del 31 dicembre 2023, sarà erogato l'arretrato relativo alla prima tranche di aumento della paga base relativo all'anno 2023, compreso l'arretrato relativo alle mensilità aggiuntive già liquidate nel corso del 2023.

Per gli assunti nel corso dell'anno 2023, gli arretrati saranno riconosciuti in relazione alla durata del rapporto di lavoro, considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.

I predetti arretrati saranno esclusi dalla base di calcolo di ogni istituto contrattuale, fatta eccezione per TFR e relativi istituti connessi, nonché da eventuali trattamenti previdenziali e assistenziali.

Il personale dipendente cessato per quiescenza nel corso del 2023 riceverà a titolo di una tantum un importo equivalente all'arretrato che avrebbero maturato in costanza di rapporto di lavoro, parametrato ai mesi lavorati, considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni, con gli stessi criteri di calcolo dei commi precedenti.



1

La corresponsione della 14° mensilità, con decorrenza dall'anno 2024, avverrà con riferimento alla retribuzione vigente al momento del pagamento.

Accordo relativo agli andamenti inflattivi relativi al triennio 2023/2025

Le parti concordano che la percentuale di aumento prevista per l'anno 2024 e 2025 sarà adeguata sulla base della dinamica inflattiva misurata con l'indice FOI anno per anno, come fornito dall'ISTAT, se superiore, e rilevata nel mese di giugno 2024 e 2025.

Gli effetti economici decorreranno dal 1 gennaio dell'anno di rilevazione.

Le parti si incontreranno entro i primi giorni del mese di luglio 2024 e 2025 per calcolare gli incrementi contrattuali per livello con i criteri di cui al punto precedente.

Dichiarazione delle parti

Nell'ipotesi di rilevanti riassetti organizzativi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, variazione della partecipazione azionaria, cessioni e/o scorporo di ramo d'azienda, fusione per incorporazione o trasformazione societaria, le Agenzie societarie si impegnano ad informare tempestivamente le strutture sindacali aziendali e/o territoriali sottoscrittrici del presente accordo, anche per valutare le eventuali ricadute occupazionali.

2) Neo assunti (post 19 luglio 2004) (ex art. 11 CCNL)

Per il personale inquadrato nella prima parte del contratto fino al 6° livello (esclusi i quadri direttivi), area professionale B (neo assunti), il trattamento relativo alla paga base è quello previsto dalla tabella dell'Allegato 3 per la durata massima di 2 anni, senza alcuna ripercussione sugli aumenti periodici di anzianità, previsti al successivo comma.

A decorrere dal primo giorno del terzo anno il personale dipendente avrà il trattamento del personale assunto antecedentemente al 19 luglio 2004 e previsto dagli articoli 55 e 58 del CCNL.

Norma Transitoria

A decorrere dal 01/01/2024 al personale dipendente che abbia già completato il 2° e il 3° anno di servizio si applicheranno le tabelle di cui agli articoli 55 e 58 del CCNL.

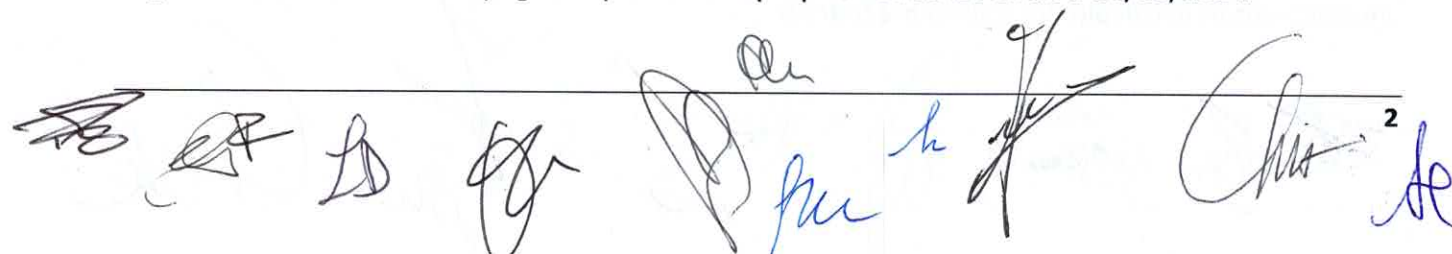
Sempre a decorrere dall'01/01/2024, al personale dipendente con anzianità di servizio inferiore ai 2 anni si applicherà quanto previsto al paragrafo precedente del punto 2).

Aumenti periodici di anzianità percorso neo assunti (post 19 luglio 2004)

Per il personale dipendente inquadrato nella prima parte del contratto fino al 6° livello (esclusi i quadri direttivi), area professionale B (neo assunti), l'aumento periodico di anzianità matura dopo il primo anno, a partire dal primo giorno del mese successivo alla data di assunzione, come dalla tabella dell'Allegato 4.

3) Inquadramenti

Si concorda la costituzione di una commissione paritetica allo scopo di aggiornare e rivedere i profili e le declaratorie professionali previsti dell'art. 12 del CCNL. Tale commissione si insedierà nel mese di gennaio del 2024 con l'impegno di produrre le proprie risultanze entro il 30/06/2024.



2

4) Malattia e Infortuni – Gravidanza e Puerperio

L'art. 19 "Malattia e Infortuni - Gravidanza e Puerperio", viene così integrato e/o modificato.

Al personale dipendente compete il seguente trattamento:

- 1) *Conservazione del posto* – il personale dipendente non in prova che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per un periodo di 12 (dodici) mesi, sia continuativi (comporto secco), che in presenza di malattie non continuative (comporto per sommatoria) calcolate con riferimento ai 24 mesi precedenti.

Nei casi di malattia per gravi patologie, certificate da un medico specialista, la suddetta conservazione del posto sarà assicurata per un periodo di 18 (diciotto) mesi, con riferimento ai 30 (trenta) mesi precedenti, sia in caso di comporto secco che in caso di comporto per sommatoria.

Gravi patologie

All'elenco già indicato all'art. 19 punto 1) del CCNL viene inserito il punto 7: "altre patologie gravi certificate da medico specialista".

Sono esclusi dal periodo di comporto gli infortuni e le malattie professionali; sono, inoltre, escluse le assenze dovute a ricoveri di durata superiore a 15 (quindici) giorni continuativi, compresi i day hospital e sino ad un massimo di 90 (novanta) giorni complessivi.

Entro il mese antecedente rispetto al compimento del periodo di comporto, sarà cura del datore di lavoro rendere apposita informazione al personale dipendente interessato, mediante raccomandata A/R. Ai fini del rispetto del termine indicato, farà fede il timbro dell'ufficio postale di invio della predetta comunicazione.

Congedo per maternità

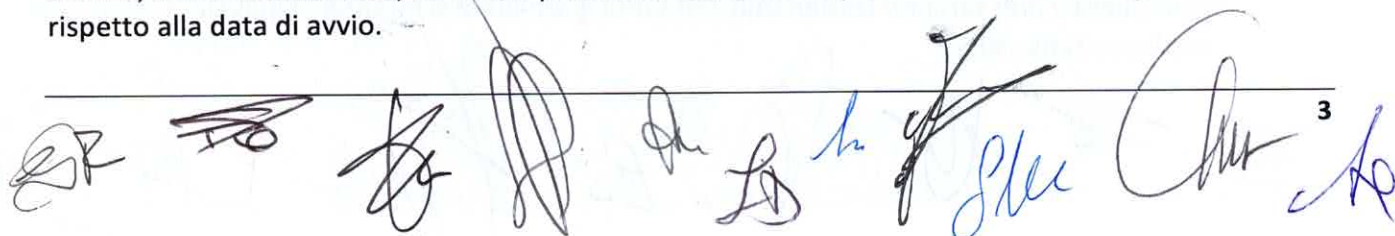
Al termine dei periodi di congedo per maternità, le personale dipendente hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa sede di lavoro ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

5) Permessi

Genitori con figli con DSA e/o con BES

Sulla base di quanto previsto dalla legge n. 170/2010 le parti concordano che il personale dipendente con figli con DSA o BES certificati dai competenti organi, ha diritto di usufruire ad orari di lavoro flessibili o a permessi per assistere gli stessi nelle attività scolastiche fino al primo grado di istruzione o per accompagnarli a visite mediche specialistiche opportunamente documentate. Tale diritto deve necessariamente coniugarsi con l'organizzazione aziendale, al fine di non creare disservizi o difficoltà operative.

Pertanto le richieste di flessibilità oraria e/o di utilizzo di permessi dovranno essere presentate per iscritto, anche tramite mail, all'ufficio personale con un anticipo di norma pari a tre giorni lavorativi rispetto alla data di avvio.



3

L'azienda, valutata la compatibilità della richiesta avanzata con l'organizzazione aziendale e con gli orari di apertura al pubblico, risponderà per iscritto al personale richiedente anche via mail entro due giorni lavorativi successivi alla presentazione della domanda.

Nel caso di richiesta di permessi dovranno essere utilizzate prioritariamente le quattro giornate di permessi retribuiti per ex festività; in mancanza di detti permessi potranno essere concessi ulteriori due giorni all'anno di permesso non retribuito frazionabile anche ad ore.

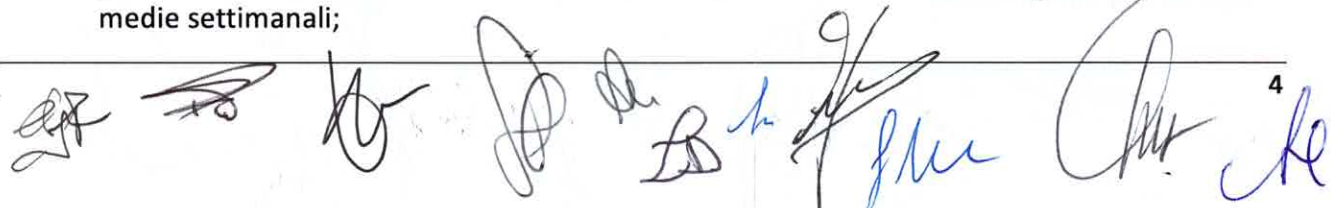
Visite mediche

Le ore di permesso retribuito per visite mediche specialistiche e accertamenti diagnostici, opportunamente documentati, previsti al 2° comma dell'art. 22, vengono innalzate da 16 a 20.

6) Ferie solidali

Il decreto legislativo n. 151/2015 all'art. 24 ha previsto la possibilità che il personale dipendente possa cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ad altri personale dipendente dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti. A tal fine le ferie oggetto di donazione possono essere esclusivamente quelle eccedenti la misura delle quattro settimane previste dall'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 (di seguito denominate "ferie aggiuntive") e dei permessi ex festività (di seguito denominati "permessi").

- a) Si conviene pertanto di adottare, in via sperimentale, l'istituto definito dal decreto legislativo n. 151/2015 all'art. 24 che ha previsto la possibilità che il personale dipendente possa cedere a titolo gratuito le ferie e i permessi da loro maturati ad altri personale dipendente dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti gravi ed estenderlo anche nei confronti dei genitori e/o coniuge e/o convivente ai sensi della legge 76/2016 anche more uxorio. Al fine dell'attuazione dell'istituto, il personale dipendente che si trova nelle condizioni di necessità di cui sopra, potranno avanzare la richiesta alla direzione aziendale di utilizzo del Fondo ferie solidali. La richiesta dovrà essere effettuata con cadenza bimestrale previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità rilasciata da struttura sanitaria pubblica. In caso di più richieste le domande verranno accolte sulla base dell'ordine cronologico di ricezione da parte della direzione aziendale. La direzione aziendale procederà ad informare tutti i lavoratori dell'attivazione dell'istituto del Fondo ferie solidali e riceverà le disponibilità ad aderire da parte degli stessi su base volontaria;
- b) L'adesione del personale dipendente donante dovrà essere manifestata, entro 30 giorni dalla informativa della direzione aziendale, e successivamente ogni ultimo giorno lavorativo del mese, in forma scritta dichiarando espressamente la volontà di cedere, ferie aggiuntive e/o permessi non fruiti, indicando il quantitativo di ore oggetto della donazione (di seguito denominate "ore solidali"). L'adesione del personale dipendente alla donazione dovrà essere manifestata attingendo esclusivamente a ferie aggiuntive e/o permessi residui al momento dell'adesione, fermo restando quanto indicato al secondo paragrafo;
- c) Le quote di ferie aggiuntive e/o permessi cedibili sono solo quelle accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale;
- d) Le quote di ferie e/o permessi ceduti e fruiti non potranno essere inferiori ad unità giornaliera e non saranno frazionabili. Per unità giornaliera si intende l'equivalente delle ore medie settimanali;



- e) L'Azienda si impegna ad aggiungere alle ferie e/o permessi ceduti ulteriori quote, nella misura massima corrispondente alle ore già donate dal personale dipendente, coinvolgendo eventualmente anche il personale Dirigente;
- f) Le ferie e/o permessi ceduti dal personale dipendente, insieme alle quote aggiunte dall'azienda confluiranno in un "Fondo ferie solidali" a disposizione dei richiedenti aventi diritto a sensi del punto a) e dei successivi punti i) e k);
- g) È obbligo per il dipendente che intende usufruire del Fondo ferie solidali avanzare richiesta all'Ufficio personale oltre a darne comunicazione al proprio responsabile con un preavviso minimo di 5 giorni lavorativi. L'Ufficio personale valuterà la disponibilità del Fondo ferie solidali e comunicherà al dipendente la possibilità di utilizzo;
- h) Potranno presentare domanda di accedere all'istituto solo il personale dipendente che abbia esaurito, perché già fruite, tutte le spettanze di ferie/permessi compresa la proiezione a fine anno;
- i) Le quote di ferie aggiuntive e/o permessi ceduti e confluiti nel Fondo ferie solidali saranno valorizzate sulla retribuzione del lavoratore cedente in essere al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del dipendente fruitore delle ore solidali, al fine di identificare il numero di ore di permesso a cui avrà diritto;
- j) Le ore solidali saranno cedute al loro valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione sarà applicata sulle ore effettivamente fruite dal dipendente beneficiario;
- k) Al termine del periodo utile per la dichiarazione di adesione di cui al punto b), effettuate le opportune verifiche da parte dell'Ufficio personale in merito alla fattibilità della cessione, si procederà alla totalizzazione delle ore di ferie e/o permessi aggiuntivi equivalenti ceduti sulla base dell'ordine di arrivo e delle disponibilità, con conseguente caricamento delle ore in favore del/i richiedente/i. Il/i dipendente/i beneficiario/i potrà/anno fruire del monte ore oggetto di donazione una volta esaurito il proprio monte ore individuale di tutti gli istituti quali ferie e-permessi. Sarà garantito l'anonimato sia del dipendente richiedente che degli aderenti; infatti, l'istituto del Fondo ferie solidali sarà presente solo sui cedolini paga degli aderenti e del/i richiedente/i; non sarà possibile scegliere il beneficiario al quale conferire le proprie ore;
- l) Allo scadere del presente accordo gli eventuali residui delle ore solidali rientreranno nella disponibilità del personale dipendente cedente in misura proporzionale al totale della retribuzione equivalente alle ore cedute;
- m) Ove la necessità di cui al punto a) del presente accordo si protragga, ferma restando la presentazione di una nuova richiesta da parte del/i dipendente/i interessato/i, e previa verifica da parte dell'azienda della capienza del Fondo ferie solidali, si procederà con le modalità previste dai punti precedenti;
- n) Potranno cedere a titolo gratuito le ferie e/o i permessi e/o fruire della banca ore solidale del presente accordo, tutto il personale dipendente a tempo indeterminato;
- o) Le Parti concordano che l'intesa in materia di "ferie solidali" abbia decorrenza dal 1° giugno 2024 sino a tutto il 31 dicembre 2025, salvo espressa proroga concordata fra le parti;
- p) Le parti analizzeranno periodicamente l'andamento dell'istituto al fine di valutare eventuali integrazioni, correttivi al presente accordo;
- q) I moduli sia per comunicare la volontà di cedere le ferie aggiuntive e/o i permessi sia per richiedere la fruizione delle ore solidali saranno definiti da ogni azienda autonomamente.

7) Pari opportunità di genere e inclusione



Le parti concordano sul concetto di pari opportunità in ottica di inclusione di genere, anche alla luce dello sviluppo in tal senso della legislazione nazionale ed europea in materia, volta alla inclusione delle diversità in tutte le sue declinazioni e al benessere lavorativo, come fattore competitivo e di sostenibilità dell'organizzazione del lavoro nel medio e lungo periodo, con l'obiettivo di rimuovere ogni ostacolo discriminatorio alla partecipazione degli individui alla vita sociale economica e 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.

A tal fine, previo riconoscimento della disabilità ai sensi dell'art. 3 comma 1 della L. 104/1992, quindi non in situazione di gravità, si conviene di concedere al personale dipendente con disabilità propria o che presti assistenza a familiari a carico o che sia affidatario di soggetti con il medesimo riconoscimento, due giorni di permesso retribuito annuo utilizzabile anche ad ore solo in caso di esaurimento dei permessi ex festività.

L'utilizzo di tali permessi dovrà essere concordato con il proprio responsabile con un anticipo di norma pari a tre giorni lavorativi e sarà concesso compatibilmente con le esigenze dell'azienda.

8) Diritti sindacali

L'art. 33 "Diritti sindacali", viene così modificato.

Al personale dipendente che ricopre incarichi sindacali aziendali e/o territoriali richiamati all'art. 30 della Legge 20.05.1970 n.300, saranno riconosciute le necessarie agevolazioni per l'espletamento del loro mandato.

Confermando e richiamando quanto previsto nell'accordo 13.09.94 "Protocollo di intesa per la costituzione delle Rappresentanza Sindacali Unitarie", le parti concordano altresì che le previsioni di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale siano applicabili anche alle "Rappresentanze Sindacali Aziendali" già costituite o da costituire, sempre ai sensi della L.300/1970 sopra richiamata. La R.S.U/R.S.A. avrà un numero di suoi componenti come definito secondo i commi che seguono.

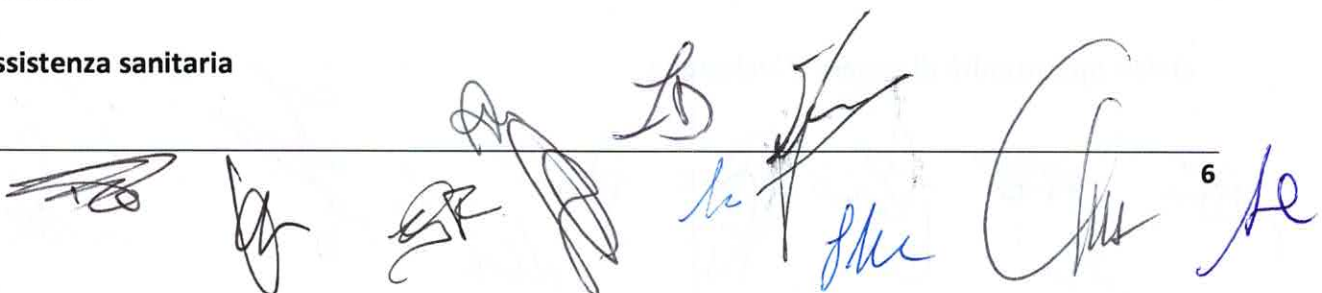
9) - Contributi sindacali

L'art. 34 "Contributi sindacali", viene così modificato.

I datori di lavoro effettueranno direttamente dalle buste paga del personale dipendente aderente alle OO.SS. firmatarie del presente accordo a seguito di specifica delega firmata dalla/dal lavoratrice/lavoratore, la relativa trattenuta delle quote sindacali sulla base delle deleghe sottoscritte, procedendo mensilmente all'accredito dei contributi, secondo le indicazioni fornite dalle OO.SS. firmatarie.

Un estratto dei contributi sindacali verrà inviato alle OO.SS. periodicamente e comunque almeno ogni 6 mesi, indicando la causale di eventuale cessazione (revoca, cessazione dal servizio, aspettativa o congedo ecc.) in formato elettronico di tipo Excel agli indirizzi e-mail comunicati da ogni OO.SS..

8) Assistenza sanitaria



L'art. 52 "Assistenza sanitaria", viene così integrato.

Si conviene sulla richiesta di impegnarsi per il mantenimento delle condizioni di copertura previste dall'assistenza sanitaria, così come da piano sanitario in essere al 31/12/2023, fermo quanto previsto dal secondo e terzo comma dell'art. 52. Nel caso in cui si concordassero con la cassa Diroop Open (ex Iprass) ulteriori estensioni rispetto alle condizioni del piano sanitario attualmente in essere, con adesione ad esclusiva scelta del personale dipendente, i maggiori costi saranno suddivisi fra azienda e dipendenti nella proporzione 70% azienda 30% dipendente.

Rimangono interamente a carico del personale dipendente le eventuali estensioni per i familiari.

Bologna li 30 novembre 2023

Associazione Agenzie Societarie UnipolSai

Roberto Colafusco *Stevelli*
Paolo Nigro
Stefano L.
Diego Lero

FISAC CGIL

Andrea *Severino*
Antonio *Debylke*

UILCA

Denis Sabena
Marco Peripetto

Allegato 1

Paga Base 2022		Aum. 01/01/2023		Aum. 01/01/2024		Aum. 01/01/2025		A regime Aumenti
Liv.	31/12/2022	6%	Retr.	3%	Retr.	2%	Retr.	
2	1.496,21	89,77	1.585,98	44,89	1.630,87	29,92	1.660,79	164,58
3	1.639,48	98,37	1.737,85	49,18	1.787,03	32,79	1.819,82	180,34
4	1.728,05	103,68	1.831,73	51,84	1.883,57	34,56	1.918,14	190,09
4a	1.812,67	108,76	1.921,43	54,38	1.975,81	36,25	2.012,06	199,39
5	1.937,36	116,24	2.053,60	58,12	2.111,72	38,75	2.150,47	213,11
6	2.102,84	126,17	2.229,01	63,09	2.292,10	42,06	2.334,15	231,31
1q	2.115,01	126,90	2.241,91	63,45	2.305,36	42,30	2.347,66	232,65
2q	2.400,90	144,05	2.544,95	72,03	2.616,98	48,02	2.665,00	264,10
3q	2.765,82	165,95	2.931,77	82,97	3.014,74	55,32	3.070,06	304,24
1p	561,63	33,70	595,33	16,85	612,18	11,23	623,41	61,78
2p	649,79	38,99	688,78	19,49	708,27	13,00	721,27	71,48
3p	769,07	46,14	815,21	23,07	838,29	15,38	853,67	84,60

Allegato 2

Liv.	Scatto anz. 2024	Scatto anz. 2025
2	29,36	29,89
3	32,17	32,76
4	33,90	34,53
4a	35,56	36,22
5	38,01	38,71
6	41,26	42,01
1q	41,50	42,26
2q	47,11	47,97
3q	54,27	55,26
1p	11,02	11,22
2p	12,75	12,98
3p	15,09	15,37

Allegato 3

Paga Base 2022		Aum. 01/01/2023		Aum. 01/01/2024		Aum. 01/01/2025		A regime Aumenti
Liv.	31/12/2022	6%	Retr.	3%	Retr.	2%	Retr.	
2n	1.372,71	82,36	1.455,07	41,18	1.496,25	27,45	1.523,71	151,00
3n	1.463,95	87,84	1.551,79	43,92	1.595,71	29,28	1.624,98	161,03
4n	1.542,83	92,57	1.635,40	46,28	1.681,68	30,86	1.712,54	169,71
4an	1.586,25	95,18	1.681,43	47,59	1.729,01	31,73	1.760,74	174,49
5n	1.645,09	98,71	1.743,80	49,35	1.793,15	32,90	1.826,05	180,96
6n	1.811,67	108,70	1.920,37	54,35	1.974,72	36,23	2.010,95	199,28

Allegato 4

Liv.	Scatto anz.
2n	68,54
3n	97,42
4n	102,80
4an	125,66
5n	162,21
6n	161,60

[Handwritten signatures and scribbles]

