

# Agenzie di Assicurazione Sna

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
SNA (Sindacato Nazionale Agenti di Assicurazione) e Fesica Confsal, Confsal Fisals	5.2.2018	1.4.2018	1.4.2023	1.4.2023	-

Categorie	Qualifica	Minimo tabellare conglobato	
		1.12.2014	1.4.2018
1 <sup>a</sup> Cat. Super	Quadri, Impiegati di concetto	1.354,07	1.379,07
1 <sup>a</sup> Cat.	Vice Capo Ufficio, Impiegato di concetto	1.290,57	1.312,57
2 <sup>a</sup> Cat.	Impiegato amministrativo, impiegato d'ordine	1.186,02	1.205,02
3 <sup>a</sup> Cat.	Impiegato (commesso, autista, fattorino, addetto esazioni, dattilografo, ecc.)	1.104,04	1.120,04
4 <sup>a</sup> Cat. <sup>1</sup>	Personale con mansioni ausiliarie (addetti alle pulizie, ecc.)	772,83	784,03

L'impiegato che sia unico dipendente d'agenzia viene automaticamente inquadrato in 2<sup>a</sup> Categoria.  
<sup>1</sup> Il trattamento economico relativo alla 4<sup>a</sup> Cat. è pari a quello spettante ai lavoratori inquadrati in 3<sup>a</sup> Cat., ridotto del 30%.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI				
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
1	€ 600,00 lorde annue <sup>2</sup>			

<sup>1</sup> Conglobato nel minimo.  
<sup>2</sup> Da erogare per 14 mensilità e per quote fisse mensili.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
14	1	158,59	37 ore e 30' distribuite su 5 o 6 giorni

<sup>1</sup> La quota giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione annua per 250.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI																					
Una tantum	con la retribuzione afferente il mese di aprile 2018, a tutti i lavoratori in forza alla data della sottoscrizione del 5.2.2018, sarà corrisposta a titolo di una tantum una somma forfetaria pari ad € 60,00 lorde suddivisibili in quote mensili in funzione della durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° dicembre 2017 - 31 marzo 2018 e sarà riproporzionata per i lavoratori a tempo parziale e per gli apprendisti. Tale importo è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale compreso il trattamento di fine rapporto																				
Premi aziendali e di risultato	<p>è istituito il Premio aziendale di produttività che costituisce ad ogni effetto la contrattazione di secondo livello. Tale premio è correlato al raggiungimento di incrementi di produttività delle singole agenzie. Il riferimento per la misurazione dell'incremento di produttività agenziale è identificato nelle provvigioni annue lorde percepite - verificate per cassa - compresi rappels e/o sistemi premianti comunque denominati. La condizione per la corresponsione del premio si verifica quando i valori di incremento provvisoriale, aggiuntivo rispetto al tasso di inflazione reale sono i seguenti:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>+ 2 punti</th> <th>+ 4 punti</th> <th>+ 6 punti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1<sup>a</sup> Cat. Super</td> <td>150,00</td> <td>200,00</td> <td>250,00</td> </tr> <tr> <td>1<sup>a</sup> Cat.</td> <td>140,00</td> <td>190,00</td> <td>240,00</td> </tr> <tr> <td>2<sup>a</sup> Cat.</td> <td>125,00</td> <td>165,00</td> <td>210,00</td> </tr> <tr> <td>3<sup>a</sup> Cat.</td> <td>110,00</td> <td>150,00</td> <td>190,00</td> </tr> </tbody> </table> <p>al verificarsi della condizione sopra indicata verranno corrisposti gli importi indicati, determinati in misura fissa una tantum, salvo quanto di seguito specificato. I suddetti importi sono esclusi da ogni ricalcolo e/o incidenza sui singoli istituti contrattuali, e non saranno utili per la determinazione del Tfr. Saranno corrisposti pro quota per i lavoratori assunti e/o licenziati nel corso dell'anno di riferimento con calcolo per/12; saranno altresì corrisposti in misura proporzionalmente ridotta ai lavoratori a tempo parziale ed agli apprendisti. La corresponsione avrà luogo unitamente alla busta paga del mese di giugno dell'anno successivo a quello di osservazione</p>	Livello	+ 2 punti	+ 4 punti	+ 6 punti	1 <sup>a</sup> Cat. Super	150,00	200,00	250,00	1 <sup>a</sup> Cat.	140,00	190,00	240,00	2 <sup>a</sup> Cat.	125,00	165,00	210,00	3 <sup>a</sup> Cat.	110,00	150,00	190,00
Livello	+ 2 punti	+ 4 punti	+ 6 punti																		
1 <sup>a</sup> Cat. Super	150,00	200,00	250,00																		
1 <sup>a</sup> Cat.	140,00	190,00	240,00																		
2 <sup>a</sup> Cat.	125,00	165,00	210,00																		
3 <sup>a</sup> Cat.	110,00	150,00	190,00																		
Indennità trasferta	al personale inviato in missione compete il rimborso di tutte le spese sostenute nonché un'indennità giornaliera di € 15,49, sempreché la missione comporti una prestazione almeno pari all'intera giornata lavorativa																				
Gratifica natalizia	vedere tredicesima																				
Tredicesima	1 mensilità normale, da corrispondere in coincidenza con la Vigilia di Natale																				
Quattordicesima	1 mensilità, da corrispondere entro il 30.6																				
Altre mensilità aggiuntive	premio di anzianità: al lavoratore che abbia prestato 15 anni di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa azienda, sarà corrisposto Una Tantum un premio nella misura di 1/12 della retribuzione annua. Un ulteriore premio Una Tantum sarà corrisposto nella misura di 2/12 della retribuzione al lavoratore che abbia prestato 25 anni di ininterrotto servizio. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del dipendente intervenuta tra il 10° e il 15° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima agenzia e in ogni caso di cessazione del rapporto (esclusione: licenziamento in tronco e risoluzione per iniziativa del lavoratore) avvenuta tra il 20° e il 25° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima agenzia, il premio di anzianità di cui sopra sarà corrisposto in misura proporzionale																				
Scatti anzianità	15 scatti di anzianità biennali; sono corrisposti a partire dal 1° mese di assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo tra il 1° ed il 15° del mese; dal 1° del mese successivo a quello nel quale è avvenuta l'assunzione, se la stessa è stata effettuata nel periodo compreso fra il 16 e il termine del mese. Dal 5.2.2018, gli scatti saranno commisurati al 2,12% dello stipendio tabellare iniziale in vigore alle singole scadenze																				

Gruppo 24 ORE RIPRODUZIONE RISERVATA

RETRIBUTIVI	Anzianità convenzionale	al personale di cittadinanza italiana saranno riconosciute, ai soli effetti del trattamento economico tabellare, le seguenti anzianità convenzionali: a. Un anno ai decorati di medaglia e/o croce al valore militare e/o promossi per merito di guerra; b. Un anno ai mutilati e/o invalidi di guerra, ai mutilati e/o invalidi civili, ai mutilati e/o invalidi per case di servizio		
	Straordinari (limiti e maggiorazioni)	il limite massimo di ore di lavoro straordinario è fissato in 250 ore annue per ciascun dipendente. Le prestazioni di lavoro straordinario saranno compensate con la retribuzione oraria che si determina dividendo la retribuzione normale mensile per il divisore fisso 158,59. Maggiorazioni: a. 25% straordinario diurno feriale; b. 50% straordinario domenicale, festivo e/o di giornata non lavorativa - sabato - semifestivo e notturno (si intende per lavoro notturno il lavoro effettuato dopo le ore 21 e fino alle ore 6). Il lavoro straordinario effettuato di domenica o in altra giornata festiva dà diritto, oltre alla corresponsione della maggiorazione, ad usufruire del riposo compensativo in altra giornata della settimana. Il pagamento del lavoro straordinario deve essere effettuato contestualmente al pagamento della retribuzione ordinaria per il mese di riferimento		
	Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	con accordi territoriali potranno essere raggiunte intese in merito a: a. flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero, sia in entrata che in uscita; b. diversa distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco settimanale (in particolari situazioni organizzative, località stagionali, piccoli centri con mercato il sabato, e simili); c. flessibilità a livello annuale; d. modalità per l'applicazione della prestazione sostitutiva di mensa, diversa da quella prevista dal CCNL. A seguito di intese sui precedenti punti b) e c), potranno essere convenute riduzioni di orario, su base annua, per un massimo di 15 ore		
	Indennità	nessuna particolarità		
	Mansioni discontinue	non previste		
	Cottimo, magg. garantita	non previsti		
ORARIO	Erogazione TFR	nessuna particolarità		
	Vitto e alloggio	la prestazione sostitutiva della mensa che le aziende erogheranno sarà attuata mediante convenzione con esercizi pubblici di somministrazione di pasti ovvero mediante buono pasto di valore pari ad € 4,29 dal 15.11.2014		
	Ferie	a. 20 giorni lavorativi in ciascuno dei 5 anni civili successivi a quello dell'assunzione; b. 26 giorni lavorativi in ciascuno degli anni civili successivi ai primi 5. Non sono computabili come giorni di ferie le domeniche e le giornate interamente festive infrasettimanali. Il godimento delle ferie deve avvenire: a. per il 50% consecutivamente nel corso dell'anno di maturazione; b. per il residuo possibilmente entro lo stesso anno di maturazione, e comunque entro il termine massimo di 18 mesi dalla fine dell'anno in cui sono maturate		
	Permessi retribuiti	a. 16 ore all'anno retribuite (non monetizzabili né cumulabili in caso di mancata fruizione), per giustificati e documentati motivi; b. Fino a 160 cedole orarie per ogni sigla sindacale riservate ai lavoratori che rivestono cariche sindacali di carattere nazionale in seno alle organizzazioni stipulanti; c. 8 ore annue complessive retribuite a ciascun dipendente che partecipi alle assemblee provinciali indette dalle organizzazioni sindacali stipulanti, da utilizzare nell'anno solare di riferimento; d. per ogni componente la RLS: 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti; 40 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti; e. permessi giornalieri retribuiti ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, per sostenere le prove d'esame; f. 80 ore annue ai lavoratori che rivestono cariche sindacali; g. 3 giorni lavorativi all'anno al lavoratore, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente o affine entro il 2° grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore può concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; h. Al RLS, per il tempo necessario allo svolgimento della propria attività, spettano 12 ore/anno nelle aziende fino a 5 dipendenti; 16 ore/anno nelle aziende da 6 a 10 dipendenti e 24 ore/anno nelle aziende da 11 a 15 dipendenti		
	Riduzione orario	vedere contrattazione integrativa aziendale o territoriale		
	Festività	a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono e il 16.8; b. nelle giornate semifestive (Venerdì Santo, 14.8, 2.11, 24.12, 31.12) il lavoro sarà limitato al solo turno antimeridiano e avrà termine alle ore 12; c. 4.11 non dà luogo al riposo compensativo ma è da retribuire. Qualora una delle festività cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa; se cadenti di sabato, non danno luogo a retribuzione mensile aggiuntiva, né ad ulteriori giornate di ferie sostitutive, fatte salve le condizioni di miglior favore presenti nelle agenzie		
	Festività soppresse	4 giornate di riposo o pagamento delle stesse su libera scelta del dipendente. Le 4 giornate di riposo compensativo possono essere frazionate e fruito a periodi non inferiori a 1 ora		
	Flessibilità orario contrattuale	vedere contrattazione integrativa aziendale o territoriale		
	Permanenza massima passaggio cat. superiore	il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purché siano comprese tra quelle previste dal livello di inquadramento e non comporti la diminuzione della retribuzione. Quando il lavoratore è chiamato a sostituire, salvo che per ferie, altro lavoratore avente grado o categoria superiore, ha diritto ai relativi emolumenti maggiori per tutto il periodo della sostituzione. Quando il periodo della sostituzione superi i 3 mesi e la stessa non avvenga in sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il lavoratore ha diritto al conferimento del grado relativo e al passaggio alla categoria superiore con effetto dal giorno di inizio della sostituzione. Nei casi di sostituzione per richiamo alle armi, malattia, infortunio, gravidanza, puerperio ed aspettativa il conferimento del grado relativo e il passaggio alla categoria superiore avranno luogo con effetto dal giorno di inizio della sostituzione quando l'assenza superi i 18 mesi		
	ASSENZE	Passaggio qualifica superiore	nessuna particolarità	
Malattia		anzianità	conservazione del posto	
			retribuzione	
			al 100%	al 50%
	fino a 7 anni	6 mesi	primi 6 mesi	-
	da 8 a 10 anni	9 mesi	primi 6 mesi	altri 3 mesi
	oltre 11 anni	12 mesi	primi 6 mesi	altri 6 mesi
	l'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 24 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.			

	Infortunio	a. conservazione del posto fino al termine dell'inabilità temporanea assoluta; b. trattamento economico: l'azienda corrisponderà un'integrazione all'indennità Inail fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione netta e anticiperà l'indennità a carico Inail per un periodo massimo di 3 mesi
	Maternità	Vale quanto disposto in materia dal D.lgs. 151/2001. Integrazione dell'indennità Inps al 100% della retribuzione per tutto il periodo di assenza obbligatoria
	Congedo matrimoniale	15 giorni continuativi retribuiti, non computabile nel periodo delle ferie annuali
	Permessi	ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari: 3 giorni di permesso non retribuito per la preparazione degli esami
	Sospensione/riduzione lavoro o CIG	nessuna particolarità
	Aspettative	a. a norma degli artt. 5 e 6 della L. 53/2000, i lavoratori che abbiano almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa agenzia, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa. Tale congedo può essere fruito al massimo dal 10% dei lavoratori in servizio; b. quando ricorrano comprovate particolari necessità familiari o seri motivi di indole privata che richiedano un'assenza almeno pari ad 1 mese, il lavoratore che abbia almeno 2 anni di anzianità di servizio ha diritto a una aspettativa della durata massima di 6 mesi. Analogo diritto compete ai lavoratori che intendano esplicitare servizio di volontariato; in questo caso il periodo di aspettativa potrà avere durata fino ad 1 anno. Decorso il periodo di aspettativa concesso, l'agente, a richiesta del lavoratore, potrà prorogare l'aspettativa di un ulteriore periodo, di durata da concordare. La durata complessiva dell'aspettativa non potrà superare 1 anno in un triennio, salvo nei casi in cui il lavoratore sia chiamato ad assolvere cariche pubbliche; d. per malattia, per un periodo pari a 12 mesi (al termine del periodo di conservazione del posto), in caso di gravi e/o prolungate patologie
GESTIONE	Prova	non può superare i 6 mesi di effettivo servizio per la categoria Q e 1ª Cat. S e i 3 mesi per le altre Categorie. Il periodo di prova non può essere ripetuto
	Preavviso	a. 15 giorni, fino ad un anno di servizio non ancora compiuto e 30 giorni per tutti gli altri lavoratori; b. 15 giorni o 1 mese, in caso di dimissioni da parte del lavoratore, a seconda che abbia superato o meno un anno di servizio. I termini del preavviso decorre dalla ricezione della lettera di licenziamento, o dimissioni
	Tirocinio	non regolamentato
GESTIONE	Apprendistato	Apprendistato Professionalizzante (D.lgs. 167/2011 – L.92/2012 – L. 78/2014) - a. Percentuale di conferma: il datore di lavoro che, al momento della stipula del contratto, risulti non aver mantenuto in servizio almeno il 75% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti, non può procedere a nuove assunzioni di apprendisti; b. Sfera di applicazione: possono essere assunti giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. 53/2003. Tali nuovi assunti possono essere inquadrati in 1ª, 2ª e 3ª Cat.; c. Proporzioni numerica: il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere alle proprie dipendenze non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. Il datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3; d. Periodo di prova: non superiore a 2 mesi; e. Precedenti periodi di apprendistato: i periodi di apprendistato effettuati presso più datori di lavoro sono computati presso la nuova azienda purché si riferiscano alle stesse attività e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno; f. Formazione: 120 ore/anno, in funzione della qualifica da conseguire; g. Sospensione: la malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi; h. Inquadramento e trattamento economico: le categorie di inquadramento professionale per gli apprendisti sono le stesse in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato. Il trattamento economico è ragguagliato a quello previsto per la categoria per cui è svolto l'apprendistato e le retribuzioni sono previste nelle seguenti misure: 85% per la prima metà del periodo di apprendistato; 90% per la seconda metà del periodo di apprendistato; i. Durata massima pari a 36 mesi
	Contratto tempo determinato	l'assunzione a termine avviene ai sensi del D.Lgs. 368/2001, così come modificato dal D.L. 34/2014 convertito in L. 78/2014. In caso di risoluzione anticipata del rapporto a termine da parte del lavoratore, per fattispecie diverse da quelle costituenti giusta causa, il risarcimento del danno a carico del lavoratore stesso è convenzionalmente determinato in 15 giorni della retribuzione che sarebbe spettata fino al termine inizialmente previsto. La percentuale dei lavoratori assunti a termine non potrà superare il limite del 30% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato presso l'unità produttiva. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato
	Part time	a. può essere di tipo orizzontale, verticale o misto; b. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata; c. è consentita la prestazione di lavoro supplementare entro il limite del 10% dell'orario contrattualmente stabilito nell'ambito del mese. Eventuali prestazioni eccedenti tale limite saranno, a richiesta del lavoratore, consolidate ed andranno così ad aumentare l'orario fisso concordato. Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la maggiorazione del 20%; d. nei part time verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni straordinarie
	Lavoro domicilio	non regolamentato
	Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	è consentita nei casi previsti dalla normativa vigente (art. 2, D.Lgs. 276/2003 e successive modifiche e integrazioni - si applicano gli artt. da 20 a 28 del D.Lgs. 276/2003 ad esclusione del c. 3 dell'art. 20 così come modificato dai successivi interventi legislativi). La durata dei contratti stipulati per sostituire lavoratori assenti, potrà comprendere i periodi di affiancamento necessari per il passaggio di consegne
	Lavoro stagionale	non regolamentato
	Telelavoro	non regolamentato
	Lavoro ripartito (job sharing)	non previsto
	Viaggiatori e piazzisti	non previsti
	Collocamento	nessuna particolarità
Previd. integrativa/complem.	le parti valuteranno l'opportunità di istituzione o adesione ad un Fondo pensione complementare chiuso.	

Assistenza integrativa	Fondo ASSICURMED: a decorrere dall'1.4.2018 tutti i lavoratori non in prova, con contratto a tempo indeterminato e determinato compresi i part time e gli apprendisti, sono iscritti obbligatoriamente al Fondo. Contribuzione: € 18,00 al mese (€ 216,00 annui) a totale carico azienda, oltre all'importo del contributo di solidarietà INPS attualmente stabilito al 10%.
Polizze vita	non previste
Ente Bilaterale	EBISEP. Il contributo da destinare alle finalità dell'Ente è determinato nella misura complessiva dell'1,25%, ed è così ripartito: a. lo 0,25% a carico di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, calcolato sulla retribuzione lorda mensile (per 14 mensilità); b. l'1% a carico datore di lavoro, calcolato sulla retribuzione lorda mensile (per 14 mensilità) di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti. Dell'aliquota complessiva (1,25%) lo 0,50% sarà destinato, in aggiunta a quanto previsto alla lettera a), al funzionamento degli strumenti contrattuali; il restante 0,50% sarà destinato al funzionamento della Cassa Lavoratori Agenziali
Polizze infortuni	non previste
Quadri	il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni