

A tutti i Clienti  
Loro Sedi

Circolare n.26-2025

**Oggetto: Rinnovo del CCNL Assicurazioni ANAPA (2° parte)**

Il 13 gennaio 2025, in Milano tra l'Associazione Nazionale Agenti Professionisti di Assicurazione Rete ImpresAgenzia (ANAPA) di seguito Associazione Datoriale e la Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario (F.I.R.S.T./C.I.S.L.), la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni Credito (F.I.S.A.C./C.G.I.L.), la Federazione Nazionale Assicuratori (F.N.A.), l'UIL Credito Esattorie e Assicurazioni (UILCA) di seguito OO.SS. si è sottoscritto il l'accordo per il rinnovo del CCNL per i Dipendenti delle Agenzie di Assicurazione in gestione libera, scaduto il 30/06/2020. L'accordo decorre dal 13 gennaio 2025 (data di stipula) al 30 giugno 2026, sia per la parte economica che normativa.

Di seguito si illustrano i principali contenuti economici e normativi previsti nell'accordo:

- Premio di produttività aziendale;
- Bilateralità.

**Premio di produttività aziendale**

Viene modificato l'istituto del premio aziendale di produttività, prevedendo la possibilità di scegliere, su base volontaria, una diversa modalità di erogazione (e di conteggio) dello stesso, ossia nella forma di **welfare aziendale** (così come attualmente disciplinato agli articoli 51 e 100 del D.P.R. n. 917/86, fatte salve eventuali modifiche normative in corso di validità del contratto). Tale premio:

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

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

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

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

Gli obiettivi:

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

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

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

I suddetti importi, sono:

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

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

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

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

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

**Bilateralità**

Chiunque applichi il CCNL in esame è tenuto ad aderire all'Ente Bilaterale (ENBASS) e a versare obbligatoriamente un **contributo di assistenza contrattuale**, pari a:

- **2,00 euro** a carico di tutti i **lavoratori** (compresi gli apprendisti), per 12 mensilità, per l'erogazione delle prestazioni di assistenza contrattuale sanitaria;
- **6,50 euro** a carico di tutti i **datori** di lavoro, per tutti i lavoratori (inclusi gli apprendisti), per 12 mensilità, sempre per l'erogazione delle prestazioni di assistenza contrattuale sanitaria;
- **0,55% (\*)** a carico dei **datori** di lavoro, calcolato sulla retribuzione imponibile previdenziale INPS di tutti i lavoratori (compresi gli apprendisti), destinato al rimborso per le assenze da malattia dei lavoratori agenziali;
- **0,30%** a carico dei **datori** di lavoro, calcolato sull'imponibile previdenziale INPS di tutti i lavoratori (compresi gli apprendisti), destinato al funzionamento degli strumenti contrattuali (di cui all'art. 4, commi da 1 a 4 del CCNL), al finanziamento delle cedole (di cui all'art. 4, co. 8, lett. b), e al finanziamento del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale - RLST (di cui all'Allegato 3 del CCNL).

*(\*) In alternativa al suddetto contributo (dello 0,55%), l'intesa prevede lo **0,80%** a carico dei **datori** di lavoro **non iscritti ad ANAPA**, calcolato sull'imponibile previdenziale INPS di tutti i lavoratori (anche apprendisti). Il pagamento di tale contributo integrativo avrà inizio a partire dal secondo mese successivo alla sottoscrizione del CCNL (quindi **da marzo 2025**). A tal fine ANAPA comunicherà ad ENBASS l'elenco degli attuali iscritti con aggiornamento trimestrale. Viene tuttavia precisato che il pagamento avrà inizio **non appena l'Associazione datoriale firmataria avrà diramato apposita circolare** informativa.*

Lo Studio rimane a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

Bergamo, 19 febbraio 2025

**Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio**