

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 16/09/2026 presso la sede della Legacoop Emilia Romagna a Bologna viale Aldo Moro n. 16,

tra

Associazione Agenzie Societarie Unipol,

nelle persone di Lorenzo Cottignoli, Baraldi Franco e Lerco Alice

e

**FISAC CGIL nelle persone di Agnese Chinelli, Alessandro Contoli, Stefano Cattani, Stefano Fornari,
Stefano Lippa, Fabrizio Petraglia, Cristiano Terenziani**

FIRST CISL nelle persone di Giovanni Comini e Santa Crisci

UILCA UIL nelle persone di Luigia Maresca e Maria Solimando

si è convenuto di rinnovare, per il triennio 2026/2028, il C.C.N.L. per il personale amministrativo e produttivo delle agenzie di assicurazione in gestione libera aderenti all'Associazione Agenzie Societarie Unipol Assicurazioni e alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue scaduto il 31/12/2025, con le seguenti modifiche ed integrazioni.

Art. 1 Sfera di applicazione

Il primo paragrafo dell'art. 1 viene modificato così come segue.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale si applica in maniera unitaria su tutto il territorio nazionale ai rapporti di lavoro tra Aziende con mandati di agenzia e/o Agenti in gestione libera e società da questi controllate, secondo quanto previsto dai punti 1.2.3. dell'art. 2359 del Codice Civile, alle quali sia demandata tutta o parte delle attività previste dai mandati agenziali, rappresentate dalle organizzazioni firmatarie e i lavoratori e le lavoratrici dipendenti.

Art. 3 Informazione preventiva e relazioni sindacali

All'art. 3 Informazione preventiva e relazioni sindacali, lett. B) livello aziendale, al comma 2, dopo le parole "al sesso", sono inserite le seguenti: "al numero complessivo dei lavoratori in forza inseriti ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n. 68, alla percentuale di copertura della quota d'obbligo, al genere, nonché all'inquadramento posseduto, precisando che i dati sono forniti in forma aggregata e nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679, con modalità che non consentano, anche indirettamente, l'identificazione dei singoli lavoratori interessati,»

Art. 11 Neo assunti (post 19 luglio 2004)

Le Parti concordano che a decorrere dal 01/01/2027 saranno aboliti i cosiddetti livelli "N" e le specifiche tabelle retributive e trattamenti, previsti dall'art. 11 e SS per i neo assunti post 19 luglio 2004. Pertanto, con decorrenza 01/01/2027 tutto il personale dipendente e i Neo Assunti avranno diritto allo stesso trattamento economico previsto agli articoli 55 e 58 per il personale assunto ante 19 luglio 2004.

Art. 13 Orario di lavoro settimanale

L'art. 13 "*Orario di lavoro*" viene così integrato.

Diritto alla disconnessione

Anche in ottemperanza a quanto previsto dalle normative di legge vigenti in materia, fuori dall'orario di lavoro individualmente previsto per la giornata, e nei casi di legittima assenza, non può essere richiesto al personale dipendente l'accesso e/o la connessione ai sistemi informativi aziendali né l'accesso o l'attivazione a dispositivi di comunicazione aziendale. Laddove, in tale arco temporale, dovesse ricevere delle comunicazioni aziendali, lo stesso non sarà vincolato a tenerne conto prima della ripresa dell'attività lavorativa individuale.

Art. 19 Malattia e Infortuni – Gravidanza e Puerperio

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

Dopo il comma 5 sono inseriti i seguenti commi (o paragrafi):

6. Sono esclusi dal computo delle assenze per malattia ai fini della maturazione del periodo di comporta, senza limitazione, i giorni di assenza dovuti a ricovero ospedaliero, day hospital, day surgery e all'effettuazione di terapie salvavita, ivi compresi i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali di dette terapie che comportino incapacità lavorativa.

7. Ai fini dell'esclusione di cui sopra, il lavoratore è tenuto a presentare al datore di Lavoro, idonea attestazione di malattia rilasciata dal medico di medicina generale, con evidenza dell'effettuazione di terapie salvavita .

Al paragrafo "Gravi Patologie", il punto 1. dell'elenco è modificato come segue:

-Patologie di natura oncologica.

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. 36 Provvedimenti disciplinari

L'art. 36 viene così integrato.

Il datore di lavoro non potrà applicare nei confronti del personale dipendente alcun provvedimento disciplinare senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 15 giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto, nel corso dei quali detto personale potrà presentare le proprie giustificazioni.

Trascorso il suddetto termine di 15 giorni lavorativi, ove il datore di lavoro non abbia ritenuto valide le giustificazioni addotte dal predetto personale o in assenza di giustificazioni, il medesimo potrà procedere all'applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione agli interessati. Sono fatte salve le norme previste dall'art. 7 della Legge N. 300 del 20/05/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Art. 52 Assistenza sanitaria integrativa

A decorrere dal 1° gennaio 2027, l'art. 52 Assistenza sanitaria sarà modificato e/o integrato come segue.

Le Parti convengono di rafforzare il sistema di assistenza sanitaria integrativa di categoria al fine di ampliare e migliorare le prestazioni garantite agli iscritti, mediante l'introduzione di nuove coperture e garanzie soprattutto riguardanti la prevenzione e la diagnostica, come di seguito riportate:

- Alta Specializzazione;
- Accertamenti diagnostici;
- Massimale Visite specialistiche + Accertamenti diagnostici;
- Prestazioni fisioterapiche;
- Pacchetto prevenzione;
- Protesi ortopediche/acustiche;
- Cure oncologiche;
- Cure psichiatriche/psicoterapeutiche.

Il contributo ordinario a carico del datore di lavoro è incrementato di euro 210 annui, per ciascun lavoratore e lavoratrice iscritti. Il contributo complessivo aziendale sarà quindi complessivamente pari a euro 560 annui per ciascun lavoratore e lavoratrice iscritti.

Con la medesima decorrenza del 1° gennaio 2027, il contributo ordinario a carico del lavoratore e della lavoratrice iscritti è incrementato di euro 90 annui. Il contributo complessivo a carico del

lavoratore e della lavoratrice iscritti sarà quindi complessivamente pari a euro 240 annui per ciascun lavoratore e lavoratrice iscritti/e.

Il contributo relativo all'estensione della LTC per i lavoratori e le lavoratrici iscritti rimane di euro 50 integralmente a loro carico.

I contributi relativi all'estensione della copertura assicurativa ai familiari fiscalmente a carico, secondo quanto previsto dalle condizioni di polizza vigenti, sono integralmente a carico dei lavoratori e delle lavoratrici aderenti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2027, i relativi contributi saranno determinati nelle seguenti misure:

- Coniuge o convivente "more uxorio" senza LTC: euro 335;
- Coniuge o convivente "more uxorio" con LTC: euro 415;
- Coniuge o convivente "more uxorio" con LTC estesa: euro 495;
- Ogni figlio: euro 190.

Al fine di consentire l'accesso alle nuove prestazioni e favorire la più ampia adesione al sistema di assistenza sanitaria integrativa, è riaperta una finestra straordinaria di iscrizione con decorrenza dal 01-31/01/2027.

Restano ferme tutte le ulteriori disposizioni contrattuali e regolamentari vigenti in materia di assistenza sanitaria integrativa.

Art. 53 Previdenza complementare

A decorrere dal 01/01/2026, l'art. 53 Previdenza integrativa sarà integrato come segue.

A decorrere dal 01/01/2026, il contributo a carico del datore di lavoro calcolato sull'intera retribuzione annua utile ai fini del calcolo del TFR, destinato alla posizione individuale del Personale dipendente iscritto al Fondo Pensione Complementare Previdenza Cooperativa, è incrementato dell'1% per un contributo complessivo pari al 3,5%.

Con decorrenza dal 01/01/2028 il medesimo contributo a carico del datore di lavoro verrà incrementato di un ulteriore 0,5%, per un contributo complessivo pari al 4%.

L'obbligo contributivo è assunto dal datore di lavoro solo ed esclusivamente nei confronti del Personale dipendente iscritto al Fondo Pensione Complementare Previdenza Cooperativa finché permane l'iscrizione allo stesso.

Con decorrenza dal 01/01/2027 si conviene di eliminare quanto previsto all'art. 53 lettera b) punto II.

Il terzultimo comma dell'art. 53 verrà così modificato:

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro fornisce al Personale dipendente, le informative ed i modelli previsti dalle normative vigenti in materia, al fine dell'esercizio di opzione in ordine alla devoluzione del TFR, oltre alla documentazione informativa e alla modulistica relativi al Fondo Negoziato applicato secondo il presente Accordo, come da delibera Covip del 19/06/2026.

Art. 58 Aumenti retributivi e paga base

Nel triennio 2026/2027/2028, l'aumento della paga base sarà pari al 8%.

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 01/01/2026 incremento del 3%;
- con decorrenza dal 01/01/2027 incremento del 2,5%;
- con decorrenza dal 01/01/2028 incremento del 2,5%.

Gli scatti di anzianità 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 31/12/2026 non subiranno modifiche.

A seguito della definizione del presente rinnovo contrattuale, al personale dipendente in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo sarà corrisposto il trattamento economico arretrato maturato in conseguenza dell'applicazione dei nuovi minimi tabellari decorrenti dal 1° gennaio 2026.

L'erogazione degli arretrati avverrà entro il 31/12/2026 e comprenderà i riflessi sulle mensilità aggiuntive eventualmente già corrisposte nel periodo interessato. Con la medesima mensilità si darà corso all'erogazione della paga base in base alle nuove tabelle di cui all'Allegato 1.

Per gli assunti dal 1° gennaio 2026 sino alla data di sottoscrizione del presente accordo, gli arretrati saranno riconosciuti in relazione alla durata del rapporto di lavoro, considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni e, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, in proporzione all'orario di lavoro contrattualmente previsto nel periodo di riferimento. In caso di modifica di inquadramento intervenuto nel corso del periodo di riferimento, gli arretrati saranno calcolati pro quota, in proporzione alla permanenza nei singoli livelli di inquadramento.

I predetti arretrati saranno esclusi dalla base di calcolo di ogni istituto contrattuale, fatta eccezione per TFR, contributo alla Previdenza Complementare ed eventuali ulteriori istituti connessi.

La corresponsione della 14° mensilità, con decorrenza dall'anno 2027, avverrà con riferimento alla retribuzione vigente al momento del pagamento.

Il personale dipendente cessato per quiescenza nel corso del 2026, prima della data di sottoscrizione dell'accordo, riceverà a titolo di una tantum un importo equivalente all'arretrato che avrebbe 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.

Accordo relativo agli andamenti inflattivi relativi al triennio 2026/2028

Le parti concordano che la paga base prevista dagli artt. 54-58 del CCNL, sarà adeguata annualmente, sulla base della dinamica inflattiva misurata con l'indice IPCA NEI, come calcolato dall'ISTAT anno per anno, solo se tale indice risulterà superiore all'incremento retributivo percentuale corrisposto

nell'anno di riferimento, come già fissato in CCNL, quindi tale da determinare un adeguamento positivo della retribuzione.

Se gli aumenti economici già fissati per i singoli anni 2026 / 2027 /2028 dal CCNL risulteranno percentualmente inferiori all'indice IPCA-NEI certificato dall'ISTAT, anno per anno, gli importi della "paga base" per ogni livello di inquadramento, verranno incrementati di una percentuale pari alla differenza tra l'aumento economico già fissato e l'indice IPCA-NEI certificato dall'ISTAT.

Se invece gli aumenti economici già fissati saranno superiori all'indice IPCA-NEI certificato dall'ISTAT, non si darà corso ad alcun aggiornamento della "paga base".

In ogni caso, nessuna modifica dell'indice IPCA-NEI potrà produrre effetti peggiorativi sugli importi della "paga base" già fissati nel CCNL nè tantomeno riduzione delle percentuali di incremento retributivo già fissati, anno per anno.

Gli aumenti riconosciuti in occasione del presente "Accordo relativo agli andamenti inflattivi" non possono costituire anticipazione di somme o altri riconoscimenti economici o essere assorbiti da contrattazioni successive, di primo o di secondo livello.

Gli effetti economici incrementali derivanti dal presente "Accordo relativo agli andamenti inflattivi" decorreranno, qualora sussistenti, dalla data del 1 gennaio dell'anno nel quale si darà luogo alla verifica dell'indice IPCA-NEI certificato dall'ISTAT per l'anno di competenza precedente, per tutto il personale destinatario del presente CCNL.

Nello specifico, le Parti si incontreranno per svolgere la suddetta verifica annuale nel mese di giugno di ogni anno (quindi giugno 2027- giugno 2028 e giugno 2029) per verificare l'IPCA-NEI certificato dall'ISTAT per l'anno precedente e raffrontarlo con gli aumenti economici riconosciuti per lo stesso anno, (ad esempio: verifica a giugno 2027 per IPCA-NEI anno 2026 da raffrontare con aumento economico riconosciuto per l'anno 2026) al fine di calcolare gli eventuali incrementi economici contrattuali della paga base per ogni livello di inquadramento, con i criteri di cui al presente articolo (nel caso dell'esempio, qualora sussistenti, con riconoscimento degli stessi a decorrere dal 1.1.2027); e così ogni anno per i 3 anni della vigenza del presente CCNL.

Qualora l'indice IPCA-NEI cessasse di essere reso disponibile dall'ISTAT, le Parti stipulanti si impegnano a incontrarsi per individuare e adottare, di comune accordo, un diverso indice ufficiale equipollente che ne sostituisca le funzioni ai fini dell'applicazione del presente Accordo.

In caso di ritardo nel rinnovo del C.C.N.L. la verifica annuale e il relativo eventuale incremento della "paga base" per ogni livello di inquadramento continueranno ad agire in regime di ultrattività con le medesime modalità e criteri.

Smart working emergenziale

Le Parti convengono di ricorrere allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile al verificarsi di eventi emergenziali e calamitosi così come individuati dai provvedimenti emanati dagli Enti e/o

Organi preposti, che possano comportare un'oggettiva impossibilità o difficoltà della prestazione lavorativa in presenza, oppure rischi per la salute e la sicurezza del Personale dipendente (quali a titolo esemplificativo; allerte per condizioni meteorologiche con correlato rischio idrogeologico, sismico, etc., interruzione o limitazione della circolazione stradale e/o ferroviaria e qualsiasi altra fattispecie di emergenza dichiarate dalle competenti autorità, ivi comprese ordinanze preventive di chiusura uffici pubblici / scuole etc.)

I provvedimenti che a tal fine rilevano sono quelli che si riferiscono territori ove è ubicata la residenza/domicilio del Personale dipendente, la sede di lavoro nonché il tragitto casa – lavoro.

L'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso:

- la residenza privata/domicilio del Personale dipendente;
- altro luogo indicato dal Personale dipendente e preventivamente autorizzato dal datore di lavoro.

La prestazione lavorativa in modalità agile si effettua entro i limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal C.C.N.L., nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale della categoria di appartenenza e fermo quanto previsto in tema di disconnessione dal presente C.C.N.L.

Il Personale dipendente, nel corso della prestazione lavorativa in lavoro agile, dovrà essere, contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile dovranno essere tempestivamente comunicati al datore di lavoro che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Per quanto riguarda la costituzione del rapporto e le modalità del suo svolgimento si rinvia all'accordo individuale di cui alla legge 22/05/2017 n. 81 e ai contenuti del Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021.

Nel caso in cui non sia possibile attivare la modalità di lavoro agile, qualora ricorrano le condizioni previste al presente articolo saranno riconosciute una o più giornate di permesso retribuito fino al termine dell'emergenza.

Prestiti agevolati per i giovani lavoratori

In riferimento ai provvedimenti a favore dei giovani con contratto a tempo indeterminato da almeno 12 mesi e con età fino ai 35 anni (compiuti), le parti si impegnano a recepire nella formulazione dei contratti integrativi aziendali la concessione di prestiti dedicati a tale categoria di dipendenti fino ad un massimale di €. 10.000,00 (diecimila/00 euro) da erogare sulla base di richiesta motivata (nascita di un figlio, acquisto prima casa, ristrutturazione della casa, acquisto auto).

La durata massima di tale prestito sarà di 5 anni, con modalità di restituzione da prevedere nella formulazione dei contratti integrativi aziendali delle singole agenzie societarie.

Il tasso di interesse previsto è pari al 50% dell' Euribor 6 mesi con tipologia di garanzie da ricercarsi nell'ambito degli istituti caratterizzanti il rapporto di dipendente.

Tale prestito, fino a completa estinzione del relativo debito, non potrà essere cumulato ad altre tipologie di prestito ai dipendenti vigenti nei contratti aziendale in essere.

Polizza Vita TCM

Le Parti convengono che la Parte Datoriale si impegna ad attivare, nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale, uno specifico confronto finalizzato alla definizione delle modalità di istituzione e disciplina di una Polizza Vita TCM (Temporanea Caso Morte) favore di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, che tenga conto delle seguenti condizioni, fatte salve le esclusioni di polizza:

- massimale minimo garantito individuale di Euro 70.000;
- stipula della polizza entro il 01/01/2028.