

Padova, 12 maggio 2025

Gentili **Clients**
CCNL Assicurazioni SNA

Oggetto: Rinnovo CCNL SNA.

In data **5 marzo 2025**, tra la SNA e le OO.SS. FESICA – CONFASAL e CONFASAL - FISALS, è stato stipulato l'Accordo per il rinnovo del CCNL 5 febbraio 2018 per i dipendenti delle agenzie di assicurazioni in gestione libera scaduto il 1° aprile 2023. Il contratto decorre dal **1° maggio 2025** (anche riguardo le tabelle retributive) e scade il **30 aprile 2029** per la **parte economica** e il **31 dicembre 2030** per la **parte normativa**.

MINIMI RETRIBUTIVI

I nuovi importi del minimo retributivo, a partire dal **1° maggio 2025**, risultano i seguenti:

Categoria	Minimo fino al 30 aprile 2025	Minimo a partire dal 1° maggio 2025
Quadro	1.379,07	1.550,00
I Super	1.379,07	1.500,00
I	1.312,57	1.400,00
II	1.205,04	1.300,00
III	1.120,04	1.200,00
IV	784,03	1.000,00

UNA TANTUM

Per compensare il periodo di carenza contrattuale, le Parti hanno stabilito l'erogazione, a favore di tutto il personale **in forza** alla data del **5 marzo 2025**, di un importo forfetario a titolo di **una tantum** pari a **300,00 euro**, da corrispondere con la retribuzione relativa al mese di **luglio 2025**. Si precisa che la somma una tantum:

- è riproporzionabile in funzione dell'effettiva durata del rapporto di lavoro nel periodo **1° aprile 2023 - 30 aprile 2025**;
- va riproporzionata per i lavoratori **part-time** e per gli **apprendisti** e ridotta proporzionalmente per i casi di **assenze o aspettative non retribuite**;
- è stata quantificata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, legali o contrattuali compreso il TFR.

N.B.: riguardo alla parte di importo riferito ad annualità precedenti quella corrente (21 mesi su 25 mesi complessivi), l'una tantum potrà essere assoggettata al regime di tassazione separata, ex art. 17 TUIR.

BUONO PASTO

Secondo il Protocollo applicativo dell'art. 28 del CCNL, a partire **dal 1° maggio 2025** il valore del buono pasto viene innalzato a **7,00 euro** (prima 4,29 euro).

ENTE BILATERALE

La contribuzione all'Ente bilaterale EBISEP è stabilita nella misura complessiva dell'1,75% (prima 1,25%) secondo la seguente suddivisione:

- **1,25%** (prima 1%) a carico del **datore di lavoro** calcolato sull'imponibile previdenziale INPS per 14 mensilità di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti;
- **0,50%** (prima 0,25%) a carico di tutti i **lavoratori**, compresi gli apprendisti, calcolato sull'imponibile previdenziale INPS per 14 mensilità (i datori effettueranno la trattenuta di tale quota).

Dell'aliquota complessiva, l'1% sarà destinato al funzionamento dell'Ente ed ai suoi scopi ed il restante 0,75% sarà destinato alla copertura assicurativa Cassa Malattia.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

SNA, con la Comunicazione del 23 aprile 2025, ricorda che la contribuzione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa ASSICURMED, a totale carico azienda, è pari a 18,00 euro mensili per 12 mensilità (216,00 euro annui) per ciascun lavoratore. In caso di omesso versamento, l'azienda è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno eventualmente subito.

SCATTI DI ANZIANITÀ

Si ricorda che gli scatti vanno commisurati al **2,12%** dello **stipendio tabellare** in vigore alle varie scadenze; quindi vanno calcolati in base ai nuovi valori del minimo previsti dal **1° maggio 2025**. Viene specificato che gli aumenti periodici di anzianità **non** potranno comunque essere **assorbiti** da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. In caso di **passaggio a categoria superiore** il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero degli stessi, il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo.

ASSISTENZA CONTRATTUALE

Si conferma che all'Ente bilaterale EBISEP va versata, da ciascuna azienda o da ciascun datore di lavoro che si avvalga del CCNL la quota di assistenza contrattuale (a mezzo bonifico bancario sull'apposito c/c) di 16,00 euro per ogni lavoratore in forza all'atto della prima applicazione del CCNL e, in seguito, per ogni lavoratore nuovo assunto.

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

Si concorda sulla possibilità che l'importo del premio di produttività possa essere erogato attraverso strumenti di **welfare**. La corresponsione ha luogo unitamente alla busta paga del mese di giugno dell'anno successivo a quello di osservazione, ai lavoratori aventi titolo, purché in forza nel mese di giugno dell'anno di erogazione. Ulteriori premi di produzione concessi dal datore di lavoro potranno essere oggetto di **accordi di 2° livello** (su base aziendale). *Sulla trasformazione in welfare, come studio nutriamo delle perplessità sulla tenuta di tale norma contrattuale, legate al fatto che la normativa in vigore definisce un percorso di questo tipo quando la fonte istitutrice è la contrattazione di 2° livello (opzionabile peraltro solamente dal lavoratore) e non nel caso di contratto di 1° livello come nel caso del CCNL SNA. Il CCNL di contro può definire delle*

erogazioni di welfare che integrano il trattamento complessivo senza che queste siano condizionate da particolari obiettivi da raggiungere o scelte di una delle parti.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

L'accordo dispone l'inserimento delle seguenti figure:

- impiegato addetto al servizio cassa e/o contabilità dell'agenzia, avente uno o più collaboratori, nella I^a categoria;
- l'addetto *data entry*, nella III^a categoria.

GIORNI SEMIFESTIVI

Viene ribadito che nelle eventuali giornate semifestive, fermo restando l'orario stabilito, il lavoro sarà limitato al solo turno antimeridiano e avrà termine alle ore 12. Nel caso di orari di lavoro distribuiti in modo non omogeneo fra **turno di mattina e pomeridiano**, al lavoratore è riconosciuto il diritto di prestare **solo metà** del proprio **orario contrattuale giornaliero** effettuando i necessari **conguagli** nell'ambito della **settimana**. A titolo esemplificativo, l'accordo precisa che il dipendente che svolge:

- l'attività solo al mattino, lavorerà metà del proprio orario contrattuale giornaliero;
- l'attività solo al pomeriggio, ridistribuirà in altro giorno della settimana, da concordare, la metà delle ore di lavoro che avrebbe dovuto prestare nella giornata semifestiva.

PERMESSI

Nel confermare il diritto a permessi retribuiti, nella misura massima di 16 ore all'anno, per **visite mediche e terapie documentate**, viene precisato che tali permessi **non saranno monetizzabili, né cumulabili** in caso di mancata fruizione. Si sottolinea che nell'**anno di assunzione** al lavoratore spettano i permessi previsti dal CCNL (art. 42) in misura pari ad **un dodicesimo** di quello di pertinenza per **ogni mese di servizio**, computandosi come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni.

CONGEDO MATRIMONIALE

La richiesta di congedo va avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno 15 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali. Al lavoratore è data la possibilità di scegliere di fruire il congedo matrimoniale anche non in coincidenza con la data del matrimonio, purché **entro** il termine di **6 mesi** dalla stessa e sempreché il matrimonio sia contratto in costanza dello stesso rapporto di lavoro.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

L'**assunzione** di lavoratori a termine per la **sostituzione** di lavoratori in **congedo di maternità, paternità o parentale** può essere **anticipata fino a 3 mesi** prima dell'inizio del congedo. Per i **datori** che occupano **fino a 6 dipendenti** è sempre possibile stipulare **3 contratti** di lavoro a termine.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Tale tipologia contrattuale è ammessa per le mansioni (qualifiche), corrispondenti alla **1a categoria** ed alla **2a categoria** (non è più menzionata la 3a categoria). Il periodo di apprendistato è **computato integralmente**

nella maturazione dell'anzianità di servizio per la maturazione degli **scatti di anzianità**, con decorrenza dalla **data di inizio** del contratto di apprendistato stesso. Lo stesso principio si applica nel calcolo dei giorni di ferie spettanti.

PREAVVISO

In caso di **dimissioni** da parte del lavoratore vanno osservati i seguenti termini di preavviso:

- **15 giorni** fino ad un anno di servizio;
- **30 giorni** oltre l'anno di servizio.

Rimaniamo a Vostra disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo

Cordiali Saluti
I Professionisti dello Studio Bertagnin

B & A