

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLE AGENZIE DI ASSICURAZIONE

San marino, lì 29 gennaio 2026

Tra

Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese (ANIS), rappresentata dal Presidente Emanuele Rossini e dal Segretario Generale William Vagnini, coadiuvati dai Funzionari Romina Menicucci, Luca Barberini e Sara Lettoli e dai rappresentanti il gruppo degli intermediari assicurativi sig.ri Mauro Broccoli e Andrea Nicolini;

e

la Confederazione Sammarinese del Lavoro (CSdL), rappresentata dal Segretario Generale Enzo Merlini e dal Segretario Confederale William Santi;

la Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi (CDLS), rappresentata dal Segretario Generale Milena Frulli e dal Segretario Generale Aggiunto Paride Neri;

l'Unione Sammarinese dei Lavoratori (USL) rappresentata dal Segretario Generale Francesca Busignani;

coadiuvati da

Federazione Unitaria Costruzioni e Servizi (FUCS - CSdL) rappresentata dal Segretario di Federazione Diego Moretti e dal Funzionario Matteo Missiroli;

Federazione Costruzione e Servizi (FCS - CDLS) rappresentata dal Segretario di Federazione Nicola Canti e dal Funzionario Enrico Biordi;

Federazione Servizi e Commercio (USL - FSC), rappresentata dal Segretario di Federazione Marco Santolini e dai Funzionari Ricardo Daniel Ceccoli e Samantha Santagada.

Si stipula il presente contratto collettivo nazionale di lavoro che ha validità per tutte le Agenzie di Assicurazione operanti sul territorio della Repubblica di San Marino, che fa seguito e recepisce integralmente l'intesa raggiunta dalle stesse Parti firmatarie con la sottoscrizione del Preaccordo del 6 novembre 2025.

Capitolo I Classificazione del Personale

Art. 1

Il personale è classificato in sette categorie aventi ciascuna una sua specifica declaratoria di cui all'allegato A). Per la sola Agenzia Stacchini & Broccoli Srl si applica la declaratoria di cui all'allegato B). Entrambe costituiscono parte integrante del presente accordo.

Capitolo II
Assunzione del Personale

Art. 2
Assunzione

Le assunzioni avvengono a norma di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia di collocamento della manodopera.

Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a favorire l'accesso alla Formazione Professionale per le future assunzioni a tempo indeterminato che l'Azienda riterrà di effettuare.

Il datore di lavoro all'atto dell'assunzione comunicherà all'interessato per iscritto:

- data di assunzione
- durata del periodo di prova
- categoria di inquadramento (e livello per 3^a - 4^a - 5^a categoria)
- trattamento economico

Contestualmente sarà consegnata al nuovo assunto una copia del presente contratto di lavoro.

In riferimento all'art. 1 del Decreto delegato 18 agosto 2023 n° 153 e successive modifiche, che regola le assunzioni a tempo determinato, il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratti di lavoro a termine è pari al 25% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato.

Per le aziende con un numero limitato di lavoratori dipendenti vengono fissati i seguenti limiti quantitativi:

- 2 unità se il numero dei dipendenti è inferiore a 5;
- 3 unità qualora il numero dei dipendenti sia compreso fra 5 e 10;
- 4 unità nel caso in cui il numero dei dipendenti sia compreso fra 11 e 15.
- 5 unità nel caso in cui il numero dei dipendenti sia compreso fra 16 e 20.

Art. 3
Distacchi

Si fa riferimento alla normativa vigente.

Art. 4
Periodo di prova

Le Parti concordano che tutti i lavoratori vengono assunti con i seguenti periodi di prova:

- 7^a categoria 180 giorni lavorati;
- 6^a categoria 130 giorni lavorati;
- 4^a e 5^a categoria 80 giorni lavorati;
- 3^a e 2^a categoria 60 giorni lavorati;
- 1^a categoria 35 giorni lavorati.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza obbligo di preavviso e relativa indennità di anzianità.

Trascorso il periodo di prova, senza alcuna preventiva comunicazione da parte dell'Agenzia, il dipendente si intende confermato in servizio a tempo indeterminato ovvero fino al termine del proprio nulla osta se assunto a tempo determinato.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il dipendente sarà ammesso a proseguire il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni lavorativi. Nel caso in cui non fosse in grado di riprendere il servizio entro i suddetti 15 giorni lavorativi, il dipendente dovrà iniziare il periodo di prova "ex novo".

*Art. 5
Addestramento*

Fermo restando l'applicabilità delle norme sul periodo di prova si concorda quanto segue:

- per primo lavoro: 12 mesi al 85% della retribuzione vigente nella categoria nella quale è avvenuta l'assunzione;
- per prima assunzione che non sia primo lavoro: 6 mesi al 90% della retribuzione vigente prevista dalla categoria nella quale è avvenuta l'assunzione.

Nei casi di prima assunzione e/o primo lavoro nella mansione impiegatizia l'inquadramento minimo è il secondo livello fermo restando i suddetti limiti di durata e percentuale.

*Capitolo III
Orario di lavoro*

*Art. 6
Orario di lavoro settimanale*

L'orario di lavoro è fissato in 38 ore settimanali.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per 165.

Le ore di lavoro settimanali sono distribuite dal lunedì al venerdì con una pausa pranzo che non potrà essere inferiore ad un'ora.

Qualora condizioni oggettive di mercato lo richiedessero, fermo restando da un lato la volontarietà del singolo dipendente e dall'altro la necessità di garantire comunque la funzionalità del servizio, le parti sono fin da ora impegnate a trovare tempestivamente una intesa su una diversa articolazione dell'orario di lavoro rispetto a quella attuale (ad esempio 6 x 6 dal lunedì al sabato).

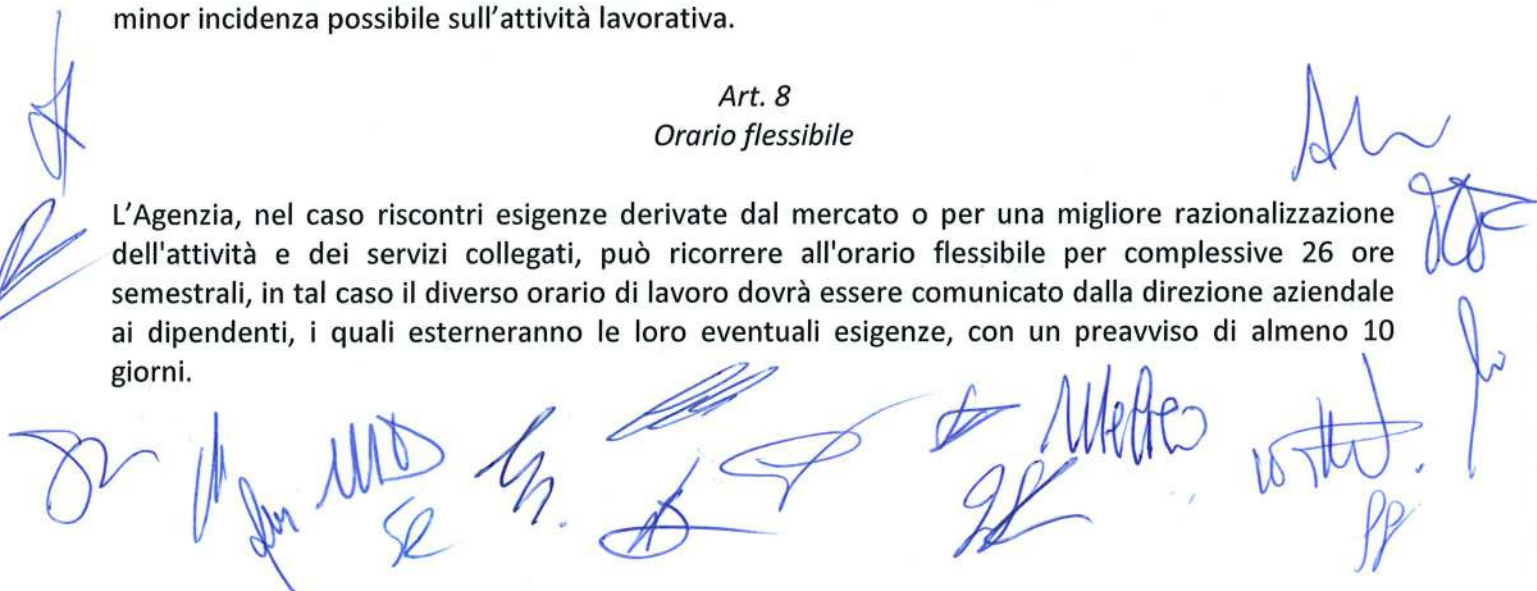
*Art. 7
Riduzione di orario*

Ai dipendenti spetta una riduzione dell'orario pari a una normale giornata di lavoro.

La diminuzione si applica sull'orario annuale di lavoro senza riduzione della retribuzione con la minor incidenza possibile sull'attività lavorativa.

*Art. 8
Orario flessibile*

L'Agenzia, nel caso riscontri esigenze derivate dal mercato o per una migliore razionalizzazione dell'attività e dei servizi collegati, può ricorrere all'orario flessibile per complessive 26 ore semestrali, in tal caso il diverso orario di lavoro dovrà essere comunicato dalla direzione aziendale ai dipendenti, i quali esterneranno le loro eventuali esigenze, con un preavviso di almeno 10 giorni.



L'orario flessibile potrà essere organizzato su base settimanale, mensile e semestrale, e non potrà essere inferiore alle 36 ore di lavoro settimanali e superiore alle 42 ore di lavoro settimanali.

La comunicazione dell'orario flessibile sarà inviata alle Organizzazioni Sindacali firmatarie, all'ANIS, all'Ufficio del Lavoro e all'ISS.

Qualora l'orario flessibile sia richiesto dai singoli dipendenti, per esigenze individuali o collettive, che derivino da situazioni familiari e che non pregiudichino l'organizzazione aziendale, questo si concorderà tra azienda e dipendenti.

Art. 9

Lavoro straordinario

Si richiamano le norme della Legge 17 Febbraio 1961 n. 7 e successive modifiche.

Il lavoro prestato in eccedenza all'orario fissato contrattualmente è considerato lavoro straordinario, con il limite massimo di 130 ore annue per ciascun dipendente.

La prestazione di lavoro straordinario sarà retribuita con la maggiorazione del 30% per ogni ora prestata.

Il tetto delle ore di straordinario potrà essere superato previo accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore. Il 50% delle ore di straordinario effettuato oltre il limite delle 130 ore dovrà essere recuperato con riposi compensativi e non inferiori generalmente alla giornata. Il pagamento delle ore di straordinario con riposo compensativo avverrà con la maggiorazione del 30%.

Art. 10

Orario di lavoro a tempo parziale

Le parti al fine di realizzare orari di lavoro più consoni alle esigenze dei lavoratori, e che tengano conto anche delle esigenze delle aziende, concordano di utilizzare l'orario di lavoro a tempo parziale, sulla base delle seguenti norme:

a) per orario di lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente accordo.

b) Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato sia per i lavoratori già occupati e sia per lavoratori da assumere.

c) Gli aspetti normativi e retributivi previsti dai contratti collettivi di lavoro spettano ai lavoratori a part-time in misura proporzionale al nuovo regime di orario di lavoro concordato.

d) Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato sulla base dei seguenti principi fermo restando quanto previsto dalla Legge:

- reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno tramite accordo tra gli interessati;
- priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni tenuto conto delle esigenze degli interessati e dell'Agenzia; all'uopo gli interessati comunicheranno alla Direzione Aziendale la disponibilità al tempo parziale;
- applicabilità delle norme contrattuali vigenti anche in materia di stabilità e continuità del rapporto di lavoro in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- il tempo parziale è incompatibile con lo straordinario.

In caso di necessità di un aumento delle ore giornaliere dovrà essere modificato il regime di orario ordinario precedentemente concordato; qualora per casi eccezionali sia necessario prolungare l'orario giornaliero per un massimo di 7 ore al mese, tali ore eccedenti saranno considerate lavoro ordinario e saranno retribuite con la maggiorazione del 20% a totale compenso della mancata maturazione delle ferie e gratifica natalizia.

e) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto tra datore di lavoro e lavoratore nel quale sono indicati:

- la decorrenza e la durata del rapporto di lavoro a tempo parziale;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità;
- il trattamento economico normativo secondo i criteri di proporzionalità di cui al punto c) del presente accordo.

Del suddetto accordo deve essere data comunicazione all'ISS, all'Ufficio del Lavoro, alle Organizzazioni Sindacali e alle Organizzazioni dei datori di lavoro.

Capitolo IV Diritti e Doveri

Art. 11 *Disciplina del servizio*

Il personale ha il dovere di rispettare l'orario di lavoro e di dare all'Agenzia una collaborazione attiva, secondo le direttive dei suoi organi responsabili. Gli è fatto obbligo di conservare il segreto d'ufficio e di non svolgere attività in concorrenza con gli interessi dell'Agenzia. Il personale è altresì tenuto a comunicare al datore di lavoro per iscritto ed entro 5 giorni le variazioni di residenza e/o domicilio.

Art. 12 *Provvedimenti disciplinari*

L'inosservanza delle disposizioni di cui all'articolo precedente, e così pure ogni altra mancanza sul lavoro o avente su questo un diretto e negativo riflesso, può dare luogo, a seconda della gravità della infrazione, seguendo le norme della Legge 4 maggio 1977 n° 23, all'applicazione di una delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) richiamo verbale
- b) ammonimento
- c) diffida
- d) sospensione dal lavoro fino ad un massimo di tre giorni
- e) licenziamento
- f) licenziamento in tronco

Quest'ultima sanzione può essere applicata solo per una gravissima mancanza e tale da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro e comporta la perdita dei diritti di preavviso. Nell'applicazione delle sanzioni di cui sopra, si dovrà seguire il principio della gradualità applicando dapprima le sanzioni più lievi e poi le più gravi secondo l'ordine sopra elencato.

Le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello della assenza stessa, salvo impedimenti dovuti a causa di forza maggiore.

L'assenza per malattia deve essere giustificata, a mezzo certificato medico, entro 3 giorni dall'inizio della malattia.

L'assenza ingiustificata, prolungatasi per 3 giorni consecutivi, può dare luogo a licenziamento.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Lu', 'A', 'E', 'M', 'P', 'li', and others.]

Chiarimento a verbale

Il licenziamento in tronco non comporta la perdita dei diritti maturati dal dipendente, fatta eccezione dell'indennità di mancato preavviso.

Art. 13 Cumulo di mansioni

Fatto salvo l'art. 31 della Legge n° 7 del 1961, il dipendente che espliciti con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione superiore.

Il dipendente che, in relazione a determinate esigenze aziendali, venga assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, avrà diritto ad un trattamento come espresso: quando è destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in categoria superiore a quella di appartenenza dovrà essere corrisposta la differenza fra la retribuzione percepita e quella minima contrattuale della predetta categoria superiore.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, trascorso un periodo di 26 giorni lavorativi pari a 208 ore lavorative consecutive o 52 giorni lavorativi non consecutive o 416 ore lavorative non consecutive all'anno di disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del dipendente, a tutti gli effetti, nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di un altro dipendente, assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Il passaggio di categoria avverrà solo quando il lavoratore assente avrà cessato la sua attività presso l'azienda o comunque sarà adibito ad altra mansione.

Art. 14 Aspettativa post-partum

Si richiamano le norme previste dalla Legge 14 settembre 2022 n. 129.

Durante l'aspettativa non è prevista l'erogazione degli emolumenti mensili ordinari e straordinari previsti dalla legge e dai contratti di qualsiasi tipo; né la stessa, nel caso che il dipendente riassuma il servizio, è computata ai fini del trattamento di quiescenza della carriera né a ciascun altro fine economico.

Art. 15 Aspettativa

In casi del tutto eccezionali e per gravi eventi che coinvolgono il nucleo familiare nel senso stretto e qualora non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale, è ammesso il ricorso alla aspettativa non retribuita entro il limite minimo di 10 (dieci) giorni e massima di 12 (dodici) mesi. Tale aspettativa, nella salvaguardia di eventuali criteri di riservatezza individuale, di norma sarà richiesta alla Direzione aziendale attraverso la Rappresentanza Sindacale Aziendale o direttamente dai lavoratori interessati.

Durante il periodo di aspettativa gli interessati non potranno effettuare prestazioni di lavoro per conto di terzi.

Durante l'aspettativa non è prevista l'erogazione degli emolumenti mensili ordinari e straordinari previsti dalla legge e dai contratti di qualsiasi tipo; né la stessa, nel caso che il dipendente riassuma il servizio, è computata ai fini del trattamento di quiescenza della carriera né a ciascun altro fine economico.

[Handwritten signatures in blue ink, including 'An', 'Marta', and several others]

Art. 16
Diritto allo studio

I lavoratori iscritti a corsi di studio in scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale statali e legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli legali di studio, purché attinenti alla mansione svolta in azienda, saranno immessi su loro richiesta in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Il diritto allo studio potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più dell'8% del numero dei dipendenti in forza all'azienda alla data del 1° settembre di ciascun anno, purché assunti a tempo indeterminato da almeno due anni.

Tali lavoratori avranno diritto, su loro richiesta, a 124 ore annuali di permesso di cui 62 retribuite per la frequenza ai corsi suddetti. Resta inteso che le ore da retribuire sono quelle di effettiva assenza dal lavoro fino al limite di cui sopra, e con decorrenza per chi frequenta i corsi pomeridiani dalle ore 16,00.

Nel caso in cui la frequenza ai corsi avvenga fuori dal normale orario di lavoro il dipendente avrà diritto a 38 ore all'anno retribuite per la preparazione degli esami.

Ai lavoratori universitari l'azienda concederà permessi retribuiti fino ad un massimo di due giornate lavorative per sostenere ciascuna prova d'esame. Le richieste di tali permessi vanno presentate con almeno 10 giorni di anticipo.

È fatto obbligo al dipendente di fornire la documentazione formale che l'esame sia stato effettivamente sostenuto.

Art. 17
Formazione e aggiornamento professionale

Le parti convengono sull'utilità di sviluppare opportunità di crescita professionale formativa e si impegnano a verificare la possibilità di effettuare corsi di formazione e aggiornamento professionale con tempi e modalità da definire anche attraverso intese con le parti interessate.

Capitolo VI
Ferie Permessi Malattie

Art. 18
Ferie annuali

Per ogni anno di servizio il dipendente ha diritto ad un periodo di riposo retribuito pari a 24 giornate lavorative nel quale sono ricomprese le 14 ore di ex festività.

I giorni festivi che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, pertanto si darà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Il sopraggiungere della malattia regolarmente accertata dagli organismi sanitari preposti interrompe il godimento delle ferie.

Premesso che l'azienda svolge un servizio pubblico e pertanto è obbligata ad essere sempre aperta tutti i giorni lavorativi dell'anno, la Direzione aziendale predisporrà il piano annuale delle ferie tenendo conto delle esigenze dei lavoratori.

Il godimento delle ferie deve avvenire di norma entro il 31 dicembre di ogni anno.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'An', 'A', 'B', and several illegible signatures]

*Art. 19
Festività*

Tutte le festività civili e religiose che cadono dal lunedì al venerdì, ivi comprese quelle stabilite dalla legge 17 febbraio 1961 n° 7 e successive modifiche, sono retribuite in base all'orario giornaliero.

*Art. 20
Congedo Matrimoniale*

Ai dipendenti che contraggono matrimonio agli effetti civili viene riconosciuto un congedo retribuito di 13 giorni lavorativi.

*Art. 21
Permessi retribuiti*

Sono previsti 3 giorni di permesso retribuito, senza pregiudizio del periodo di licenza ordinaria, da usufruirsi da parte del dipendente anche frazionati in ore lavorative.

Vengono inoltre concessi speciali permessi retribuiti di 3 giorni in caso di lutto che coinvolge un familiare entro il primo grado di parentela o di affinità, e di 2 giorni per il lutto che coinvolge un parente entro il secondo grado. Tali permessi potranno essere usufruiti previa richiesta alla direzione aziendale.

Le Parti concordano che i lavoratori che effettueranno un monte ore annuo ordinario lavorato pari o superiore a 1620 ore matureranno un permesso premio pari a una giornata lavorativa.

Tale monte ore sarà riproporzionato per coloro che svolgono un orario ridotto (part - time).

*Art. 22
Visite mediche di prevenzione*

Si richiama quanto disposto dalla Legge 18/02/98 n. 31 "Legge quadro in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro" e dal successivo Decreto 19/05/98 n. 68 "Sorveglianza sanitaria e medico del lavoro" e successive modifiche.

*Art. 23
Gravidanza e Puerperio*

Si richiamano le leggi vigenti.

**Capitolo VII
Trattamento Economico**

*Art. 24
Retribuzione*

Fanno parte del trattamento economico le seguenti voci:

- retribuzione
- scatti di anzianità
- 13a mensilità (gratifica natalizia)

- indennità varie

La retribuzione viene corrisposta mensilmente non oltre 10 giorni dalla scadenza del periodo di paga, fatte salve le condizioni di miglior favore in essere a mezzo di cedolini paga dai quali devono chiaramente risultare gli elementi che la costituiscono nonché le trattenute di legge e contrattuali ed il titolo per il quale esse sono state effettuate.

Per il periodo di durata del presente contratto sono definiti i seguenti aumenti retributivi:

- dal 1° gennaio 2025: 3,0%;
- dal 1° gennaio 2026: 3,0%;
- dal 1° gennaio 2027: 2,70%
- dal 1° gennaio 2028: 2,50%
- dal 1° gennaio 2029: 2,50%

Le tabelle retributive allegate sono pertanto predisposte sulla base di dette percentuali.

Gli aumenti si intendono sulle seguenti componenti contrattuali del CCNL:

- la retribuzione tabellare
- gli scatti biennali di anzianità
- l'indennità perdita moneta o maneggio denaro
- l'indennità di trasferta e rimborso chilometrico
- premio di anzianità

Art. 25

Scatti di anzianità

Il dipendente per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare 5 scatti biennali di anzianità fissati nelle misure indicate nelle tabelle retributive.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio.

Ad ogni rinnovo contrattuale gli scatti saranno adeguatamente aggiornati, tenendo conto della dinamica salariale.

È previsto il mantenimento della quota scatti di anzianità maturata in caso di trasferimento ad altra agenzia, purché esso avvenga nell'ambito della stessa professionalità acquisita. Gli scatti saranno assegnati sulla base dell'anzianità maturata.

Art. 26

Premio di anzianità

In considerazione del particolare rapporto di fiducia che negli anni viene ad instaurarsi con la clientela, al raggiungimento del 13° anno di servizio presso la stessa agenzia di assicurazione, al dipendente verrà erogato per 12 mensilità un premio di anzianità pari a:

- 2025: 65,86 Euro
- 2026: 67,84 Euro
- 2027: 69,67 Euro
- 2028: 71,41 Euro
- 2029: 73,20 Euro

Tale premio non va compreso nel computo della tredicesima mensilità e del TFR e decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il 13° anno di servizio.

Art. 27

Tredicesima mensilità o gratifica natalizia

L'Agenzia è tenuta a corrispondere al lavoratore per ciascun anno di servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica raggugliata ad ogni effetto ad una mensilità della normale retribuzione e viene corrisposta entro il 20 dicembre di ciascun anno.

La gratifica natalizia potrà essere decurtata dei soli periodi di assenza volontaria dei dipendenti.

Art. 28

Indennità perdita moneta o maneggio denaro

Il dipendente adibito dal datore di lavoro a riscossioni o pagamenti, la cui mansione consiste nel maneggio di denaro (contante, assegni) e ne è responsabile a tutti gli effetti, ha diritto ad una indennità mensile per perdita moneta nelle seguenti misure:

- 2025: 36,40 Euro
- 2026: 37,49 Euro
- 2027: 38,50 Euro
- 2028: 39,46 Euro
- 2029: 40,45 Euro

Tale indennità e le responsabilità conseguenti possono essere sostituite da una apposita polizza assicurativa a carico dell'agenzia.

Art. 29

Indennità di anzianità

L'indennità di anzianità viene maturata nella misura dell'8,33% della retribuzione annua globale e verrà liquidata entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

L'indennità di anzianità, per il personale di grado superiore (dirigenti), viene applicata come previsto dalla legge.

Art. 30

Trasferta

I lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede dell'Azienda hanno diritto ad un rimborso chilometrico, aggiornato annualmente in base alla dinamica salariale, nelle misure di seguito indicate:

a) il rimborso spese auto è effettuato in base alle seguenti tariffe:

2025

- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc € 0,42232 al Km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc € 0,48053 al Km.;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc € 0,48782 al Km.

2026

- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc € 0,43499 al Km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc € 0,49495 al Km.;

[Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones on the right and bottom.]

- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc € 0,50245 al Km.

2027

- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc € 0,44673 al Km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc € 0,50831 al Km.;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc € 0,51602 al Km.

2028

- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc € 0,45790 al Km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc € 0,52102 al Km.;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc € 0,52892 al Km.

2029

- per autovetture di cilindrata fino a 1000 cc € 0,46935 al Km.;
- per autovetture di cilindrata fino a 1600 cc € 0,53405 al Km.;
- per autovetture di cilindrata superiore a 1600 cc € 0,54214 al Km.

Non è previsto alcun abbattimento per le autovetture diesel.

Si concorda inoltre che dalla seguente regolamentazione, fatti salvi gli accordi specifici, sono esclusi i lavoratori che svolgono mansioni che comportano abitualmente trasferte fuori dalla sede aziendale.

b) Per i lavoratori che saltuariamente sono comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede dell'azienda con l'esigenza di pernottamento all'esterno del territorio della Repubblica di San Marino viene riconosciuta una diaria giornaliera per ogni giorno di lavoro effettivamente svolto in altre sedi pari a:

- 2025: 30,75 Euro
- 2026: 31,67 Euro
- 2027: 32,53 Euro
- 2028: 33,34 Euro
- 2029: 34,17 Euro

Capitolo VIII
Diritti Sindacali

Art. 31
Stampa sindacale

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nonché gli organismi sindacali aziendali, hanno il diritto di affiggere in luoghi predisposti accessibili al personale la stampa di carattere sindacale.

Art. 32
Aspettative per cariche sindacali

L'aspettativa non retribuita può essere concessa presso la stessa azienda per un periodo massimo di 6 mesi a quei lavoratori che ricoprono cariche sindacali e pubbliche a tempo pieno, purché per la loro assenza non osti impedimento di ordine tecnico, organizzativo, aziendale.

La richiesta di aspettativa di cui sopra deve essere fatta alla Direzione aziendale e, per conoscenza, alle Associazioni Datoriali firmatarie, dalle Organizzazioni Sindacali Centrali firmatarie, con almeno 30 giorni di anticipo.

L'aspettativa suddetta può essere concessa:

- a) in quelle aziende con oltre 20 dipendenti;
- b) ad un solo lavoratore per azienda;
- c) fino ad un massimo contemporaneamente di 8 lavoratori. Eventuali casi particolari saranno esaminati fra le parti firmatarie il Contratto di Lavoro.

Art. 33

Aspettative per cariche sindacali elettive

L'aspettativa non retribuita può essere concessa presso la stessa azienda per un minimo di 6 mesi ed un massimo di 6 anni, e comunque fino all'espletamento del 2° mandato a quei lavoratori eletti membri dei Direttivi Confederali e delle Federazioni firmatarie chiamati a ricoprire incarichi direttivi a tempo pieno di carattere politico sindacale, fino ad un numero massimo contemporaneamente di 4 lavoratori nello stesso settore e non più di 1 per azienda.

Qualora per la loro assenza ostino impedimenti di ordine tecnico, organizzativo, aziendale si cercherà una soluzione al problema, non escludendo il rinvio dell'inizio della aspettativa stessa.

La richiesta di aspettativa di cui sopra deve essere fatta alla Direzione aziendale e per conoscenza alla Associazione Datoriale firmataria di riferimento, dalle Organizzazioni Sindacali Centrali firmatarie a pena di decadenza, con almeno 45 giorni di anticipo. Si precisa inoltre quanto segue:

- 1) il rientro in azienda deve essere preannunciato con almeno 6 mesi di anticipo;
- 2) l'azienda interessata garantisce per l'aspettativa superiore ai 6 mesi il mantenimento del posto di lavoro, la qualifica ed i diritti maturati, ma non la funzione specifica;
- 3) qualora l'azienda interessata abbia attuato una ristrutturazione aziendale o comunque, per motivi di crisi, abbia ridotto il suo organico aziendale e si presentino difficoltà per il suo rientro, le Parti firmatarie del presente Contratto ricercheranno una soluzione al problema.

Art. 34

Rappresentanza Sindacale Aziendale

I diritti sindacali sono disciplinati della Legge 9 maggio 2016 n. 59.

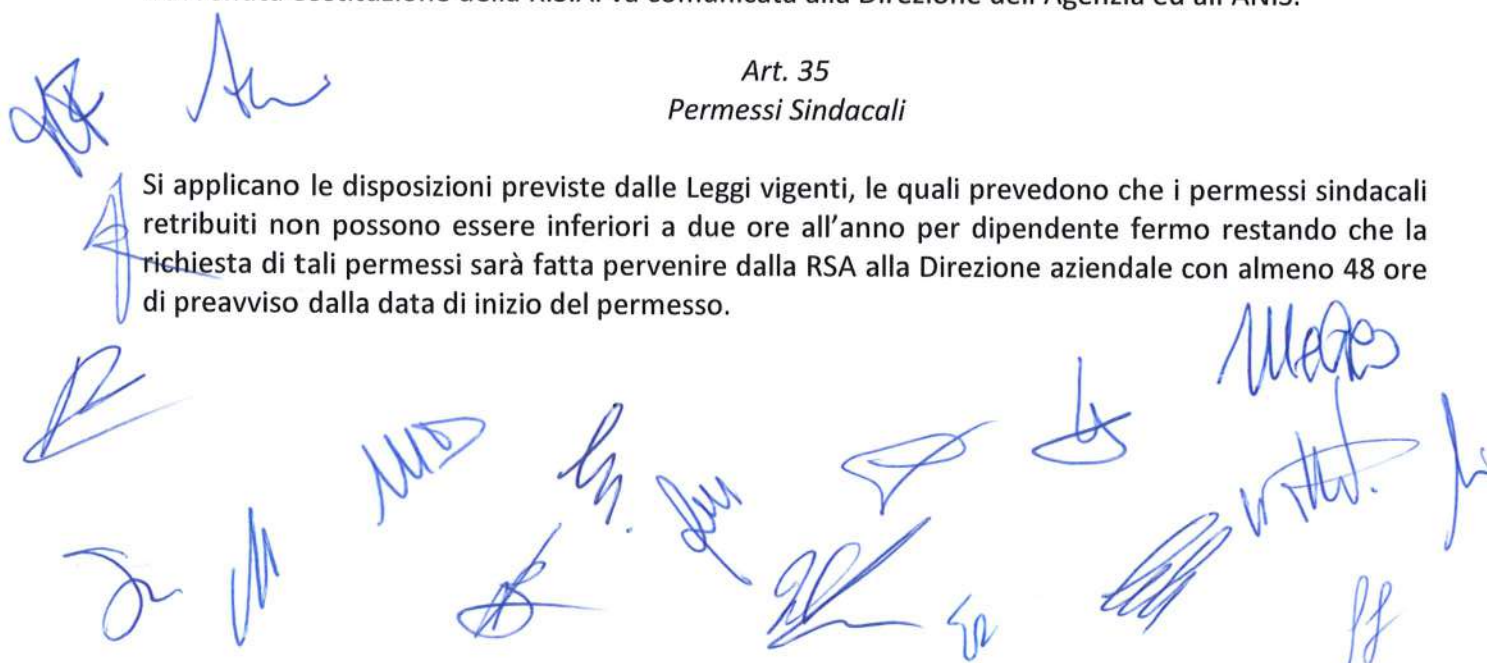
Presso l'Agenzia la R.S.A. potrà essere composta da un membro per ogni Organizzazione Sindacale che sarà eletto o designato dalle OO.SS. fra i dipendenti dell'azienda.

L'avvenuta costituzione della R.S.A. va comunicata alla Direzione dell'Agenzia ed all'ANIS.

Art. 35

Permessi Sindacali

Si applicano le disposizioni previste dalle Leggi vigenti, le quali prevedono che i permessi sindacali retribuiti non possono essere inferiori a due ore all'anno per dipendente fermo restando che la richiesta di tali permessi sarà fatta pervenire dalla RSA alla Direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso dalla data di inizio del permesso.



Art. 36
Assemblee retribuite

Previa richiesta scritta della R.S.A. indirizzata alla Direzione con un preavviso di 48 ore, i dipendenti possono riunirsi in assemblea anche in presenza dei dirigenti sindacali, durante l'orario di ufficio, usufruendo di locali dell'agenzia per un massimo di 10 ore retribuite all'anno.

Art. 37
Quota di servizio e quota associativa volontaria

L'azienda provvederà a trattenere una quota associativa volontaria ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso. Le deleghe hanno validità fino alla revoca scritta che può intervenire in qualsiasi momento. La delega conterrà la percentuale che dovrà essere trattenuta mensilmente e che dovrà essere versata trimestralmente dall'Azienda alle Confederazioni (OO.SS) dei Lavoratori firmatarie il Contratto.

La trattenuta verrà fatta sull'importo lordo con i criteri di applicazione stabiliti dalla Legge 9 maggio 2016 n. 59.

Fermo restando quanto previsto per la quota associativa volontaria, le OO.SS. – Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute consultati i lavoratori dipendenti interessati, hanno deliberato democraticamente con gli stessi, che l'ammontare della quota di servizio per finanziare le OO.SS. - Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute, per la durata del presente Contratto, è pari allo 0,40% della retribuzione lorda percepita da ogni lavoratore previa detrazione degli assegni familiari ed emolumenti equivalenti, della indennità di fine servizio, di trasferta e di qualunque altra indennità che costituisca rimborso spese.

Tale versamento sarà trattenuto dall'Azienda e verrà versato dalla stessa all'Istituto per la Sicurezza Sociale, conformemente alle norme di Legge vigenti.

L'ammontare della quota di servizio riscossa dall'Istituto per la Sicurezza Sociale sarà versato mensilmente alle OO.SS. – Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute.

Il lavoratore che, successivamente a libera rinuncia, decide di aderire nuovamente al finanziamento alle OO.SS. Organizzazioni Sindacali attraverso la quota di servizio, dovrà farne richiesta alle stesse compilando l'apposito modulo che sarà successivamente inviato all'Ufficio Prestazioni dell'Istituto per la Sicurezza Sociale e all'Ufficio del Lavoro.

Art. 38
Relazioni Aziendali

Fermi restando i propri ambiti di autonomia e responsabilità, le parti ritengono opportuno favorire momenti di relazione e confronto con la RSA in un contesto informativo e partecipativo, in relazione a:

- mutamenti aventi riflessi rilevanti sull'organizzazione del lavoro;
- andamento occupazionale;
- situazione degli inquadramenti anche in riferimento alla condizione del personale femminile;
- regimi di orario;
- controversie di lavoro;
- iniziative di formazione professionale.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'An', 'SE', 'MD', 'Gh.', 'PP', and others, scattered across the bottom of the page.]

Art. 39
Fondo Servizi Sociali

Le Agenzie di Assicurazione aderiscono e contribuiscono al Fondo Servizi Sociali Sez. Industria.
Il contributo è determinato nella misura dell'1%, calcolato sul monte stipendi e salari.

Art. 40
Ambiente di lavoro

Per quanto attiene alla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro si fa riferimento alla Legge 31/98 e relativi decreti e successive modifiche.

Art. 41
Risoluzione del rapporto di lavoro

Si richiama la normativa vigente in materia.

Art. 42
Inscindibilità delle disposizioni del contratto

Le disposizioni del presente accordo nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Art. 43
Ferie Solidali

Le Parti sono impegnate a predisporre un apposito allegato contrattuale per regolamentare la donazione delle ferie solidali tra lavoratori della stessa azienda compresi i non residenti in deroga alla L. 129/2022 art. 31, definendo criteri e modalità applicative, allo scopo di poter accudire i propri familiari nei quali sia insorta una gravissima patologia permanente o temporanea.

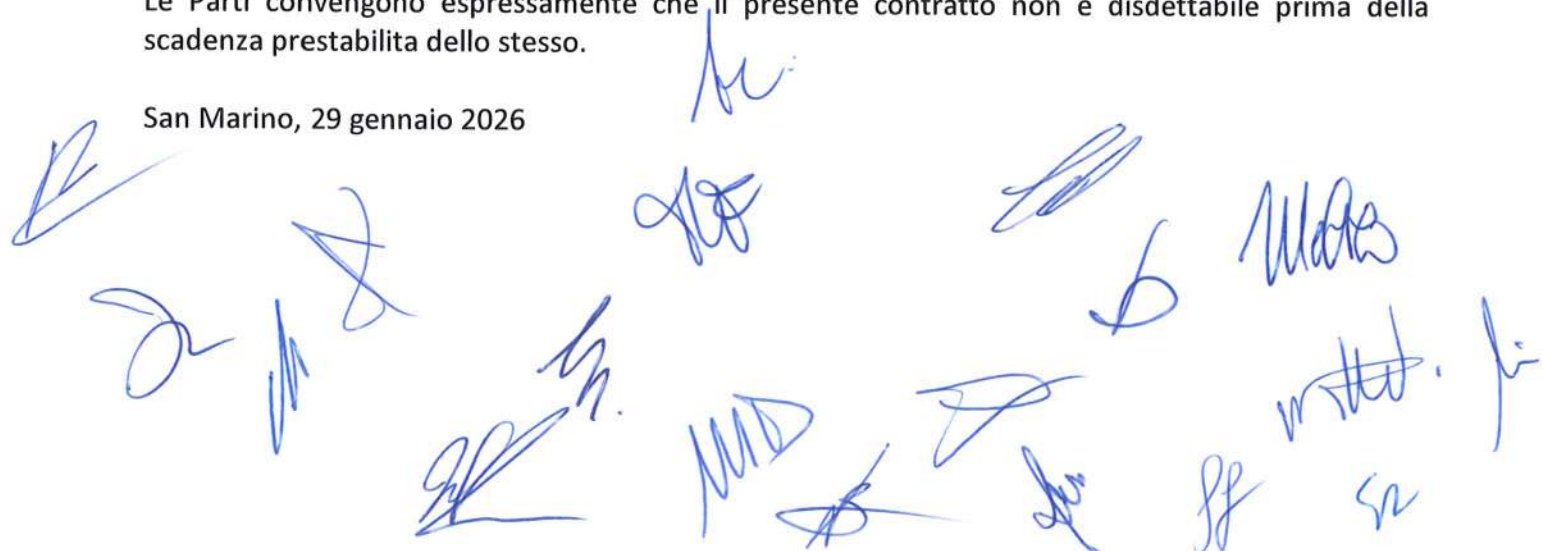
Art. 44
Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dalla sua pubblicazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 29 della Legge 59/2016 e scade il 31 dicembre 2029.

Il contratto collettivo continua a produrre i suoi effetti dopo la scadenza fino a che non sia intervenuto un nuovo contratto collettivo.

Le Parti convengono espressamente che il presente contratto non è disdettabile prima della scadenza prestabilita dello stesso.

San Marino, 29 gennaio 2026





Emanuele Rossini

Emanuele Rossini



Enzo Merlini

Enzo Merlini



Milena Frolli

Milena Frolli



U.S.L.

Francesca Busignani

Francesca Busignani

William Vagnini

William Vagnini

William Santi

William Santi

Paride Neri

Paride Neri

Marco Santolini

Marco Santolini

Romina Menicucci

Romina Menicucci

Diego Moretti

Diego Moretti

Nicola Canti

Nicola Canti

Ricardo Daniel Ceccoli

Ricardo Daniel Ceccoli

Luca Barberini

Luca Barberini

Matteo Missiroli

Matteo Missiroli

Enrico Biordi

Enrico Biordi

Samantha Santagada

Samantha Santagada

Sara Lettoli

Sara Lettoli

**I Rappresentanti del
gruppo degli
intermediari
assicurativi**

Mauro Broccoli

Mauro Broccoli

Andrea Nicolini

Andrea Nicolini

Allegato A)

DECLARATORIE

1° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche e comunque di carattere ausiliario, quali: Addetti alle pulizie, Fattorini.

Inoltre appartengono a questo livello i dipendenti di prima assunzione e alla prima esperienza lavorativa che svolgono le mansioni attinenti ai livelli II e III. Dopo un anno di permanenza al primo livello avverrà il passaggio automatico al secondo.

2° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono compiti amministrativi d'ordine e attività impiegate esecutive con conoscenze teoriche tecnico-pratiche.

3° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono compiti amministrativi d'ordine e attività impiegate esecutive che richiedono specifiche conoscenze acquisite attraverso una significativa esperienza nel settore.

4° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine e di concetto che richiedono adeguata esperienza, specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico pratiche. Impiegati Unici con cumulo di mansioni d'ordine.

5° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali, nonché con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti.

6° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche capacità tecnico-pratiche e/o creative, con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del titolare dell'Agenzia nonché con eventuali responsabilità di uno o più settori dell'ufficio che implichi coordinamento e controllo della attività di altri dipendenti.

7° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che esplicano funzioni direttive sovrintendendo alla intera attività della Agenzia con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa.

Allegato B)

DECLARATORIA COMPLEMENTARE ADOTTATA DA STACCHINI & BROCCOLI S.r.l.

1° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche e comunque di carattere ausiliario, quali: Addetti alle pulizie, Fattorini.

Inoltre appartengono a questo livello i dipendenti di prima assunzione e alla prima esperienza lavorativa che svolgono le mansioni attinenti ai livelli II e III. Dopo un anno di permanenza al primo livello avverrà il passaggio automatico al secondo.

2° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono compiti amministrativi d'ordine e attività impiegate esecutive con conoscenze teoriche tecnico-pratiche nel trattamento della RCA obbligatoria, Auto rischi diversi e gestione sinistri. Operano in via prevalente al videoterminale e all'elaborazione dati, svolgono servizio di cassa e/o contabilità dell'agenzia. Riescono in modo sistematico ed autonomo ad effettuare proposta, trattativa e conclusione di contratti nei rami danni elementari quali: copertura infortuni per il conducente di autoveicoli, R.c.t. capofamiglia, infortuni del nucleo familiare. Svolgono attività propositiva per gli altri rami danni e per quello vita. I dipendenti possono essere chiamati a svolgere saltuariamente la propria attività fuori dalla sede dell'azienda.

3° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono compiti amministrativi d'ordine e attività impiegate esecutive che richiedono specifiche conoscenze nella trattazione di affari in più rami. Riescono in modo sistematico, ed autonomo ad effettuare proposta, trattativa e conclusione di contratti nei rami Incendio e Furto (limitatamente al settore civile), responsabilità civile diverse e relativi prodotti multigaranzia. Svolgono attività propositiva e di prevenzione nel ramo vita.

4° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine e di concetto che richiedono adeguata esperienza, specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico pratiche. Svolgono in modo sistematico ed autonomo proposta, trattativa e conclusione di polizze in tutti i rami compreso il vita e promozione finanziaria e operano in maniera continuativa anche all'esterno dell'agenzia.

5° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonomi che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali, nonché con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti. Svolgono mansioni gestionali e/o assuntive qualificate secondo le direttive del superiore gerarchico e con eventuale coordinamento esecutivo di attività di altri dipendenti.

6° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche capacità tecnico-pratiche e/o creative, con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali dei titolari dell'Agenzia nonché con eventuali responsabilità di uno o più settori (assuntivo, amministrativo, tecnico-organizzativo, gestionale) e con funzioni di controllo e/o coordinamento dell'attività agenziale.

7° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che esplicano funzioni direttive sovrintendendo alla intera attività dell'Agenzia con ampi poteri decisionali e responsabilità gestionali sia nella conduzione e coordinamento di risorse e persone, sia nella ricerca e definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi di una agenzia di assicurazione.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others more stylized. One signature on the right side clearly reads 'Michele'.

Tabella delle Retribuzioni Minime in vigore nelle Agenzie di Assicurazione
in vigore dal 01/01/2025 al 31/12/2029

	Retribuzione 01/01/2025		Retribuzione 01/01/2026		Retribuzione 01/01/2027		Retribuzione 01/01/2028		Retribuzione 01/01/2029		Scatti n. 5 01/01/2025		Scatti n. 5 01/01/2026		Scatti n. 5 01/01/2027		Scatti n. 5 01/01/2028		Scatti n. 5 01/01/2029	
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
VII CAT.	2.705,93	2.787,11	2.862,36	2.933,92	3.007,27	81,21	83,65	85,91	88,06	90,26										
VI CAT.	2.406,00	2.478,18	2.545,09	2.608,72	2.673,94	72,20	74,37	76,38	78,29	80,25										
V CAT. 1 LIV.	2.262,95	2.330,84	2.393,77	2.453,61	2.514,95	67,89	69,93	71,82	73,62	75,46										
V CAT. 2 LIV.	2.081,69	2.144,14	2.202,03	2.257,08	2.313,51	62,46	64,33	66,07	67,72	69,41										
IV CAT. 1 liv.	1.975,38	2.034,64	2.089,58	2.141,82	2.195,37	59,28	61,06	62,71	64,28	65,89										
IV CAT. 2 liv.	1.861,10	1.916,93	1.968,69	2.017,91	2.068,36	55,82	57,49	59,04	60,52	62,03										
III CAT.	1.718,66	1.770,22	1.818,02	1.863,47	1.910,06	51,55	53,10	54,53	55,89	57,29										
II CAT.	1.571,56	1.618,71	1.662,42	1.703,98	1.746,58	47,13	48,54	49,85	51,10	52,38										
I CAT.	1.507,64	1.552,87	1.594,80	1.634,67	1.675,54	45,23	46,59	47,85	49,05	50,28										



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



