



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

**Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro  
e delle relazioni industriali**

**Direzione generale per l'attività ispettiva**



**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali  
Partenza - Roma, 24/03/2015  
Prot. 32 / 0005623 / MA001.A002**

*Alle Direzioni Interregionali del Lavoro e  
alle Direzioni territoriali del lavoro*

*LORO SEDI*

**OGGETTO: c.c.n.l. nel settore delle agenzie assicurative in gestione libera.**

Sono pervenute a questi Uffici segnalazioni in merito a possibili criticità nell'applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali e datoriali nel settore delle agenzie assicurative. In proposito si ritiene opportuno fornire le seguenti indicazioni.

In termini generali, si sottolinea la necessità di garantire il pieno rispetto sia della disciplina legislativa in materia di lavoro, di regolarità contributiva ed assicurativa, sia delle condizioni di sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro nel rispetto di principi validi nell'ambito del sistema delle agenzie assicurative oggetto della presente nota, come peraltro in ogni settore lavorativo.

A tal fine appare determinante, come chiarito di seguito, la scelta dei datori di lavoro di applicare o meno un contratto collettivo stipulato da organizzazioni in possesso del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, in ragione di specifiche scelte operate dal Legislatore volte a sollecitare, nel rispetto del principio di libertà sindacale, l'applicazione di tali contratti.

In primo luogo, si ricorda infatti che l'adesione a un contratto collettivo non sottoscritto da organizzazioni "comparativamente più rappresentative" comporta che il datore di lavoro non possa fruire delle agevolazioni e dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e di legislazione sociale, ai sensi dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006. Detta disposizione, che si inserisce nell'ambito degli interventi normativi volti al contenimento delle forme di evasione ed elusione, prevede che, fermi restando gli altri obblighi di legge, è possibile fruire dei benefici normativi e contributivi solo se siano rispettati gli accordi e i contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con riguardo al cosiddetto minimo contrattuale, si ricorda che, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 1, del D.L. n. 338/1989, convertito in L. n. 389/1989, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito dai contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale. Inoltre, ai sensi dell'art. 2, co. 25, legge n. 549/1995, norma di interpretazione autentica del citato art. 1, co. 1, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base di calcolo è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**

**DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI - Div. V**

Via Forno 8 - 00192 Roma

Tel. 06 46834504 Fax 06 46834884

e-mail: div5tutelalavoro@lavoro.gov.it PEC: dgtutelalavoro@mail.eri.lavoro.gov.it



più rappresentative nella categoria.

Di conseguenza, in caso di applicazione di c.c.n.l. sottoscritti da soggetti privi del requisito della rappresentatività comparata, la contribuzione dovuta sarà comunque calcolata sulla predetta retribuzione.

Sotto il profilo retributivo si ricorda inoltre la specifica disposizione contenuta nell'art. 7, comma 4, del D.L. n. 248/2007 (conv. da L. n. 31/2008) secondo la quale *"fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3 comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria"*.

Il requisito in esame rileva anche al fine di determinare il ruolo fondamentale della bilateralità per molteplici aspetti e, in particolare, per lo svolgimento della formazione in materia di sicurezza sul lavoro, come evidenziato nella circolare n. 20 del 29 luglio 2011. Infatti, sia l'art. 2 del d.lgs. n. 276/2003 che il d.lgs. n. 81/2008 specificano chiaramente che detti organismi devono essere costituiti "a iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative". Quindi, come già chiarito in detta circolare, il datore di lavoro è tenuto a rivolgersi solo agli organismi in possesso del citato requisito di legge.

In materia di contratto a termine il d.lgs. n. 368/01 affida ai sindacati comparativamente più rappresentativi la disciplina di diversi aspetti dell'istituto contrattuale. In particolare, si segnala che l'art. 1 del citato d.lgs. n. 368 stabilisce che il numero complessivo di contratti a termine stipulati non può eccedere il limite del 20 % del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al datore di lavoro, salvo l'ipotesi che i c.c.n.l. stipulati dai "sindacati comparativamente più rappresentativi" individuino diversi limiti quantitativi di utilizzo del contratto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 10, co. 7, del d.lgs. n. 368/2001.

Infine, è il caso di ricordare che l'art. 2 del d.lgs. n. 167/2011 demanda la regolazione dell'istituto dell'apprendistato agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da "associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale". L'art. 4 del d.lgs. n. 167 stabilisce, inoltre, che la durata dell'apprendistato professionalizzante non possa essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano, individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento o da quella di settori merceologici differenti purché relativamente a "profili professionali equipollenti" (interpello n. 40/2001).

Pertanto, il datore di lavoro è tenuto comunque ad applicare la disciplina posta dai suddetti in caso di ricorso al contratto di apprendistato.

Quanto sopra rappresentato non è esaustivo, ovviamente, delle ipotesi normative in cui rileva il citato requisito della rappresentatività, ma offre un'indicazione di massima delle disposizioni che possano rilevare in caso di applicazione di contratti collettivi siglati da organizzazioni non rappresentative nel settore assicurativo in esame.

**IL DIRETTORE GENERALE**

*(Dott. Paolo ONELLI)*

**IL DIRETTORE GENERALE**

*(Dott. Danilo PAPA)*