

Contrattazione collettiva

Settore assicurativo: Ipotesi di accordo 13 maggio 2026

Luca Barbieri, Luca Mariani e Matteo Raglio - ArlatiGhislandi e AG Studi e Ricerche

In data 13 maggio 2026 l'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (Ania) con First/Cisl, Fisac/Cgil, Fna, Snfia e Uilca hanno sottoscritto l'Ipotesi di accordo per il **rinnovo del Ccnl 16 novembre 2022**, recante la disciplina dei **rapporti tra le imprese di assicurazione ed il personale dipendente non dirigente** e scaduto lo scorso 31 dicembre 2024.

Ad eccezione delle specifiche decorrenze previste per determinati istituti, l'Ipotesi di accordo è **applicabile** nel periodo compreso tra il **13 maggio 2026** e il **31 maggio 2028** e l'art. 173 del Ccnl 16 novembre 2022 dispone che l'**impianto normativo** s'intenderà **tacitamente rinnovato** per un ulteriore periodo di 4 anni qualora le Parti sottoscriventi **non avranno presentato formale disdetta con almeno tre mesi d'anticipo rispetto alla scadenza**.

Tale disposizione **sembra confliggere con** quanto disposto dagli **artt. 7, comma 1 e 10, commi 1 e 2 del D.L. 30 aprile 2026, n. 62** in forza dei quali è stabilito rispettivamente che:

- la contrattazione collettiva di lavoro costituisce «lo strumento per la determinazione del salario giusto, assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato»;
- «al fine di favorire il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro dalle rispettive scadenze naturali e di assicurare continuità alla tutela economica dei lavoratori, le parti stipulanti, nell'esercizio della propria autonomia contrattuale, disciplinano in sede di rinnovo le decorrenze degli incrementi retributivi, gli eventuali importi *una tantum* e gli strumenti di copertura economica del periodo intercorrente tra la scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e la sotto-

scrizione del relativo rinnovo, assumendo a riferimento la data di scadenza naturale del contratto previgente» e «**in caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi dodici mesi successivi** alla naturale scadenza, le **retribuzioni sono adeguate**, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo previsto dal comma 1, alla **variazione dell'Ipca**, nella misura pari al **30 per cento** della stessa, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali».

Oltre che con riguardo alla **Parte economica** – alla quale l'Ipotesi di accordo in esame riconduce le disposizioni dettate con riguardo al trattamento economico così come alla previdenza complementare e, indirettamente, all'assistenza sanitaria integrativa –, le Parti hanno introdotto **significative modificazioni** della Parte normativa della previgente disciplina contrattuale, con riferimento alle seguenti materie:

- pari opportunità e principio di non discriminazione;
- gestione degli eventi di malattia e infortunio;
- permessi retribuiti e congedi di paternità;
- tutela di lavoratori e lavoratrici con disabilità o caregiver familiari;
- diritto alla disconnessione riconosciuto a lavoratori e lavoratrici che rendano la prestazione secondo le modalità del lavoro agile.

Di particolare rilievo risultano altresì essere, almeno a parere di chi scrive, le disposizioni introdotte con riferimento a **i) l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale (IA)** nonché **ii) l'inquadramento e alla classificazione professionale** che, come meglio precisato in seguito, incidono di riflesso sull'applicazione di quanto disposto dal D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96, di «Attuazione della Direttiva (Ue) 2023/970 del Parlamento eu-

Approfondimenti

ropeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del **principio della parità di retribuzione tra uomini e donne** per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione».

In via preliminare, si precisa che:

- con riguardo all'art. 82 del Ccnl 16 novembre 2022 in tema di «**Contrattazione aziendale**» **non è condotta una puntuale disamina**, in quanto l'ipotesi in esame introduce la sola *lett. v)* dell'elenco, affidando pertanto alla contrattazione integrativa aziendale competenza in materia di «agevolazioni per la copertura assicurativa aggiuntiva rispetto alla polizza assicurativa sulla prima abitazione privata che riguardi le catastrofi naturali»;
- esula dall'ambito d'esame del presente intervento quanto disposto dall'art. 95 del Ccnl 16 novembre 2022 in tema di «**Orario di lavoro**», essendo state apportate solo **residuali e formali modificazioni** al testo che in alcun modo incidono sul disciplinamento della materia;
- **non è preso in esame** l'Allegato concernente il tema del **dumping contrattuale** con le relative missive delle segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali e di Ania né l'allegato 12 riguardante i **permessi sindacali extra-aziendali**;
- **della raccomandazione** alle imprese inserita nell'art. 157 («Disciplina speciale – Parte terza – Normativa specifica per gli addetti al **contact center operations e contact center vendita**») **non è dato alcun commento**.

Codice alfanumerico unico «J121»

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 16-*quater* (1) del D.L. 16 luglio 2020, n. 76 (2), al Ccnl 16 luglio 2022 è stato attribuito dal Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (Cnel) il codice identificativo alfanumerico «J121» (3).

Stando ai dati noti, al 31 dicembre 2025 detto contratto collettivo nazionale di lavoro trovava

applicazione presso 1649 datori di lavoro, interessando 44635 lavoratori.

Con riguardo all'anzidetto codice identificativo, è opportuno precisare come l'art. 11, comma 1, del D.L. 30 aprile 2026, n. 62, recante «Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale» e in vigore **dal 1° maggio 2026**, abbia introdotto l'art. 1, comma 1, *lett. q-bis* del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, istituendo l'**obbligo per il datore di lavoro di comunicare al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro** – e comunque prima dell'inizio dell'attività lavorativa – **il codice alfanumerico unico** associato al contratto collettivo nazionale di lavoro. L'obbligo informativo è assolto mediante la consegna del contratto individuale di lavoro o, in alternativa, di copia della comunicazione obbligatoria d'instaurazione del rapporto di lavoro, sempre che il sistema utilizzato correli il codice alfanumerico effettivamente attribuito dal Cnel.

Inoltre, detto codice è fatto obbligo sia indicato:

- tra i dati e le informazioni della **posizione di lavoro pubblicata dal datore di lavoro nel Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (Siisl)** unitamente alla retribuzione collegata alla qualifica ed al livello contrattuale corrispondenti alla mansione a cui sarà adibito il lavoratore o la lavoratrice (art. 7, comma 6 del già richiamato D.L. 30 aprile 2026, n. 62). L'obbligo informativo troverà applicazione solo **a decorrere dall'entrata in vigore della legge di conversione del D.L. 30 aprile 2026, n. 62**;
- nel **prospetto paga** consegnato a ciascun lavoratore all'atto della corresponsione della retribuzione spettante ai sensi dell'art. 1, comma 1 della legge 5 gennaio 1953, n. 4.

(1) Rubricato «Codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro».

(2) Convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120.

(3) Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, Inps, Cnel e altri enti competenti sono tenuti a considerare, nell'ambito delle rispettive attribuzioni, il codice in parola al fine di *i)* monitorare l'effettiva applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e *ii)* condurre un'analisi riguardante i dati in materia retributiva, individuando even-

tuali scostamenti dei trattamenti economici e normativi applicati nei diversi settori economici (art. 11, comma 3 del D.L. 30 aprile 2026, n. 62).

Le evidenze emerse dall'attività di monitoraggio è prescritto siano utilizzate in sede di programmazione dell'attività di vigilanza, per analizzare i fenomeni di dumping contrattuale e retributivo nonché per la verifica dell'effettiva sussistenza di presupposti e requisiti per l'accesso a benefici normativi, contributivi o economici (art. 11, comma 4 del D.L. 30 aprile 2026, n. 62).

Parte normativa

Dichiarazione congiunta in materia di IA nel settore assicurativo e istituzione del Comitato nazionale paritetico

Mediante un'apposita dichiarazione congiunta (4), le Parti stipulanti, mosse dall'opportunità di evidenziare l'efficientamento dei processi aziendali derivanti dal ricorso a sistemi di IA, concordano sulla necessità di un **impiego responsabile di sistemi di IA**, in osservanza sia di quanto disposto da **i)** il Regolamento (Ue) 2024/1689 del 13 giugno 2024 (5), che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale, e **ii)** la legge 23 settembre 2025, n. 132, recante disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale, che di *standard* etici condivisi, assicurando lo svolgimento di un'attenta attività di vigilanza (6) mirante a «individuare eventuali effetti indesiderati e ad adottare tempestivamente misure idonee a prevenirli o mitigarli» e promuovendo un impiego responsabile di sistemi di IA che bilanci il conseguimento di maggiore competitività dell'impresa con l'occupabilità e la preservazione di idonee condizioni di lavoro.

In considerazione di quanto disposto sia dall'art. 1, comma 1, secondo e terzo periodo (7) che dall'art. 11, comma 2 e 3 (8) della citata legge 23

settembre 2025, n. 132, la Dichiarazione congiunta precisa espressamente come il ricorso a **sistemi di IA** debba:

- essere improntato ai **principi di correttezza, equità e tutela dei diritti fondamentali**;
- prevenire e contrastare rischi per la **tutela della salute e sicurezza**, garantendo, alla luce di un'apposita valutazione dei rischi, l'adozione di **misure tecniche ed organizzative adeguate**. Per quanto concerne la **materia prevenzionistica** è opportuno precisare come gli artt. 28, commi 1 e 1-bis, e 29, comma 3 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e l'art. 2087 del Codice civile trovino applicazione con riferimento a qualsivoglia rischio per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, a nulla rilevando che le disposizioni di cui al Regolamento (Ue) 2024/1689 è previsto trovino applicazione secondo una propria particolare progressione temporale che, come già evidenziato, è definita dall'art. 113 del Regolamento stesso. È dunque opportuno che siano **sperimentate** sin d'ora **soluzioni e misure** volte ad **integrare funzioni, ruoli e responsabilità proprie del Servizio di prevenzione e protezione (Spp) e della gestione di un sistema di IA**, anche in virtù di quanto stabilito dall'art. 30 (9) del più sopra citato D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- essere accompagnato da **adeguate politiche formative**. Al riguardo, si consideri che a far

(4) Oltre che sulla legislazione europea e domestica, la dichiarazione congiunta in esame trova fondamento sulle dichiarazioni congiunte in tema di digitalizzazione e intelligenza artificiale relative al settore assicurativo sottoscritte il 12 ottobre 2016 e il 15 febbraio 2019 nonché sulla «Dichiarazione di Trento», adottata il 15 marzo 2024 a conclusione della Riunione G7 su «Industria, Tecnologia e Digitale».

(5) A motivo delle modificazioni che è stato reso noto il Parlamento europeo e il Consiglio dell'Unione europea intendono apportare all'art. 113 del Regolamento (Ue) 2024/1689, le disposizioni dettate in materia di sistemi di IA ad alto rischio di cui al Capo III del medesimo Regolamento, entrate in vigore il 1° agosto 2024, dovrebbero trovare effettiva applicazione dal:

- 2 dicembre 2027 laddove trattasi di un sistema di IA ad alto rischio individuato ai sensi dell'Allegato III al testé menzionato Regolamento (art. 6, par. 2);

- 2 agosto 2028, quando il sistema di IA sia impiegato come componente di sicurezza in un prodotto la cui immissione sul mercato sia subordinata ad una valutazione di conformità da parte di terzi (art. 6, par. 1).

Ove non sia (stato) diversamente stabilito, le disposizioni contenute nel Regolamento in parola si applicano a far tempo dal 2 agosto 2026.

(6) L'attività di vigilanza a cui le Parti rinviando non ha alcuna afferenza, se non indirettamente, con l'attività di sorveglianza umana (human oversight) di cui all'art. 14 del Regolamento (Ue) 2024/1689, in quanto concerne l'intero settore assicurativo e non il datore di lavoro-deployer di un sistema di IA. Resta inteso che le evidenze emerse dall'attività di sorveglianza uma-

na svolte dai datori di lavoro-deployer potrebbero alimentare ordinatamente un flusso informativo che consenta al Comitato nazionale paritetico di disporre di dati e informazioni atte a monitorare ed esaminare cambiamenti nel settore determinati dall'introduzione di nuove tecnologie e più in generale della digitalizzazione.

(7) «Promuove un utilizzo corretto, trasparente e responsabile, in una dimensione antropocentrica, dell'intelligenza artificiale, volto a coglierne le opportunità. Garantisce la vigilanza sui rischi economici e sociali e sull'impatto sui diritti fondamentali dell'intelligenza artificiale» (art. 1, comma 1, secondo e terzo periodo della legge 23 settembre 2025, n. 132).

(8) «L'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo deve essere sicuro, affidabile, trasparente e non può svolgersi in contrasto con la dignità umana né violare la riservatezza dei dati personali. Il datore di lavoro o il committente è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale nei casi e con le modalità di cui all'articolo 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152».

«L'intelligenza artificiale nell'organizzazione e nella gestione del rapporto di lavoro garantisce l'osservanza dei diritti inviolabili del lavoratore senza discriminazioni in funzione del sesso, dell'età, delle origini etniche, del credo religioso, dell'orientamento sessuale, delle opinioni politiche e delle condizioni personali, sociali ed economiche, in conformità al diritto dell'Unione europea» (art. 11, commi 2 e 3 della legge 23 settembre 2025, n. 132).

(9) Rubricato «Modelli di organizzazione e di gestione».

Approfondimenti

tempo dal 2 febbraio 2025 è effettivamente applicabile quanto disposto con riguardo all'alfabetizzazione in tema di IA (AI literacy) dall'art. 4 del Regolamento (Ue) 2024/1689, secondo il quale «i fornitori e i deployer dei sistemi di IA adottano misure per garantire nella misura del possibile un **livello sufficiente di alfabetizzazione in materia di IA** del loro personale nonché di qualsiasi altra persona che si occupa del funzionamento e dell'utilizzo dei sistemi di IA per loro conto, prendendo in considerazione le loro conoscenze tecniche, la loro esperienza, istruzione e formazione, nonché il contesto in cui i sistemi di IA devono essere utilizzati, e tenendo conto delle persone o dei gruppi di persone su cui i sistemi di IA devono essere utilizzati»;

- favorire lo **sviluppo professionale**, individuando in un sistema di IA uno strumento di supporto dell'attività lavorativa e dei processi decisionali. Al fine di perseguire gli obiettivi individuati dalle Parti stipulanti con l'Ipotesi d'accordo in esame, incardinata sul «presupposto che le innovazioni tecnologiche e la digitalizzazione (...) hanno velocizzato il processo di modifica delle procedure di lavoro e dei modelli organizzativi e hanno posto le basi per un nuovo assetto strutturale delle modalità e delle condizioni di lavoro che dischiudono un ventaglio di opportunità», al **Comitato Nazionale paritetico** (10), che sostituisce l'Osservatorio nazionale sulla digitalizzazione e l'innovazione tecnologica sono **affidati i) il monitoraggio e ii) il tempestivo esame dei cambiamenti registrati nel settore assicurativo, anche in relazione al lavoro agile e alle politiche di formazione continua.**

Tale Comitato, che è privo di compiti negoziali ed è chiamato a presentare i risultati della propria attività ed eventuali proposte alle Parti firmatarie, è composto da cinque rappresentanti di Ania e cinque rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Riconoscendo il valore determinante dello sviluppo dell'IA ai fini della competitività a lungo termine del settore assicurativo, le Parti evidenziano come l'adozione dei sistemi di IA debba essere improntata nel rispetto dei principi di tra-

sparenza dei dati, equità proponendosi come strumento di supporto alle prestazioni e decisioni umane.

Si segnala altresì, seppur con ragguardevole anticipo, la necessità di considerare quanto stabilito dall'art. 26, par. 7 del Regolamento (Ue) 2024/1689 nell'ipotesi in cui il **datore di lavoro-deployer utilizzi un sistema di IA ad alto rischio**: «prima di mettere in servizio o utilizzare un sistema di IA ad alto rischio sul luogo di lavoro, i deployer che sono datori di lavoro **informano i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori interessati** che saranno soggetti all'uso del sistema di IA ad alto rischio. Tali informazioni sono fornite, se del caso, conformemente alle norme e alle procedure stabilite dal diritto e dalle prassi dell'Unione e nazionali in materia di informazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti». Ferma restando l'evidente necessità di un raccordo con le disposizioni vigenti in materia di trattamento dei dati personali, pare evidente come da tale disposizione, che troverà applicazione ogni qual volta il sistema di IA in uso presso il datore di lavoro-deployer contribuisca, ad esempio, alla gestione dei rapporti di lavoro (11), non potrà che derivare una differente modalità di svolgimento delle relazioni sindacali, richiedendo in taluni casi di affinarne il disciplinamento.

Pari opportunità e principio di non discriminazione

L'entrata in vigore (7 giugno 2026) del D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96, recante norme di «Attuazione della Direttiva (Ue) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione» ha determinato la necessità per le Parti contraenti di apportare prime modificazioni all'art. 49 del Ccnl 16 novembre 2022 in materia di **pari opportunità**, esprimendo l'**impegno ad adottare** tempestivamente «**necessari adeguamenti**» della **disciplina contrattuale** o a fornire indicazioni circa l'appli-

(10) Art. 9-bis del Ccnl 16 novembre 2022, così come modificato dall'ipotesi di accordo 13 maggio 2026.

(11) Giusto il disposto di cui all'art. 6, par. 2 del Regolamento (Ue) 2024/1689, sono considerati ad alto rischio i sistemi di IA di cui all'Allegato III al medesimo Regolamento, laddove è

stabilito, per quanto qui d'interesse, siano compresi in tal novero i sistemi di IA operanti nei settori i) «Istruzione e formazione professionale» e ii) «Occupazione, gestione dei lavoratori e accesso al lavoro autonomo».

cazione delle norme dettate dal citato D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96 (12).

Anche alla luce di quanto stabilito dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante il «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna», con riguardo ai temi dell'equità, diversità ed inclusione, le Parti stipulanti hanno inteso ribadire il fermo convincimento di prevenire qualsiasi forma di discriminazione.

E, confermando l'operatività della **Commissione mista nazionale**, ne sono ridefiniti gli **obiettivi** come segue:

- analizzare i temi della **diversità** e dell'**inclusione** con specifico riferimento al settore assicurativo;
- elaborare **azioni di supporto** volte ad assicurare l'adeguato inserimento ambito lavorativo di **lavoratori e lavoratrici con disabilità**;
- promuovere e valorizzare il **principio di parità di genere** e, più in generale, della diversità e dell'inclusione;
- sviluppare misure in materia di pari opportunità miranti a **valorizzare** tutte le **professionalità del settore**;
- **fornire consulenza**, se richiesta, **alle Commissioni miste aziendali per le pari opportunità**, considerate lo strumento idoneo a impostare interventi sul tema a livello aziendale;
- **monitorare** la diffusione del fenomeno delle **molestie e violenze di genere sul luogo di lavoro** e **proporre** alle Commissioni aziendali **misure preventive**. Nel ribadire la centralità del principio di non discriminazione, le Parti dispongono che i rapporti tra lavoratrici e lavoratori debbano essere improntati alla reciproca correttezza, evitando dunque comportamenti connotati sessualmente e che risultino offensivi della dignità della persona, anche alla luce della Dichiarazione Congiunta su molestie e violenza di genere sottoscritta da Ania e le Organizzazioni sindacali il 14 giugno 2019 (art. 25).

Richiamando i principi sanciti dalla legge 7 dicembre 2023, n. 193, recante «Disposizioni per la prevenzione delle discriminazioni e la tutela dei diritti delle persone che sono state affette da malattie oncologiche», è modificato l'art. 25 del Ccnl 16 novembre 2022 in tema di «Tutela della

dignità delle lavoratrici e dei lavoratori», riconoscendo il diritto di coloro che sono **guariti da patologie oncologiche** e per i quali non assume rilevanza alcuna il progresso oncologico a **non subire discriminazioni** in fase di selezione nonché in ambito lavorativo in relazione, ad esempio, al trattamento economico e normativo, ai processi di valutazione e sviluppo professionale.

Inquadramento, classificazione professionale e passaggio di mansioni

Gli interventi che le Parti hanno apportato all'art. 87 del Ccnl 16 novembre 2022, preludono ad una **integrale revisione** delle norme stabilite in tema di **inquadramento di lavoratori e lavoratrici del settore amministrativo**, affinché possa essere garantita sul piano organizzativo la necessaria flessibilità, senza che risultino pregiudicate l'esperienza e le competenze acquisite.

Le Parti hanno convenuto sull'opportunità di rivisitare le norme vigenti in materia di inquadramento anche del personale amministrativo di cui alla Parte Prima della Sezione Prima della Disciplina Speciale anche alla luce «Manuale di Certificazione delle qualifiche delle compagnie assicurative».

In particolare, pur riconoscendo il diverso grado di preparazione, esperienza, competenza professionale, autonomia e specializzazione, le Parti dichiarano la **piena fungibilità tra le seguenti mansioni impiegate** ricomprese nei **livelli 4, 5 e 6 dell'Area professionale B**.

In forza di tale affermata fungibilità, le mansioni riconducibili a tale area professionale sono in egual misura esigibili da parte del datore di lavoro, ad eccezione dell'ipotesi in cui al lavoratore appartenente al livello 4 siano affidate in via continuativa – sia qualitativamente che quantitativamente significativa – le mansioni afferenti ad un livello superiore; in tal caso, al lavoratore è **riconosciuto il livello superiore** una volta che siano trascorsi **12 mesi di adibizione continuativa alle mansioni superiori**.

La **classificazione del personale** è regolata dall'art. 88 del Ccnl 16 novembre 2022 e improntata, in concordanza con quanto stabilito dalle legislazioni unionale e nazionale, sulla base di criteri

(12) In forza dell'art. 7 del Ccnl 16 novembre 2022, le informazioni che Ania è tenuta a rendere sui lavoratori occupati nel settore con riguardo al costo del lavoro, ai livelli retributivi e al-

la posizione organizzativa risulteranno utili anche per i lavori della Commissione nazionale mista di cui all'art. 49 del medesimo Ccnl 16 novembre 2022.

Approfondimenti

oggettivi, trasparenti e neutri sotto il profilo del genere.

In ogni caso, i **compiti** e le **mansioni** indicate dal contratto collettivo nazionale di lavoro sono i più tipici e caratterizzanti, sì che non è detto esauriscano il contenuto professionale del profilo considerato, modulabile in ragione del particolare assetto organizzativo in cui la lavoratrice e il lavoratore sono inseriti.

Per quanto concerne le **norme introdotte in tema di fungibilità**, è opportuno evidenziare come esse possano, ove non correttamente valutate, condizionare sia l'attività di comparazione tra lavori di pari valore così come prescritta dall'art. 4 (13) del D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96 che le procedure di calcolo volte a determinare i livelli retributivi e i valori di cui all'art. 9 (14) del medesimo decreto legislativo.

Tutela dei soggetti con disabilità

Le Parti intervengono altresì in materia di tutela dei soggetti con disabilità (15), incrementando il **numero di giorni di permesso retribuito** per i lavoratori definiti «**careviger familiari**» (16).

In particolare, fermi restando i permessi retribuiti riconosciuti ai lavoratori per **i)** l'assistenza di fa-

miliari con necessità di sostegno elevato o molto elevato (17) nonché per **ii)** visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti, in caso di lavoratori con figli minorenni affetti da malattie oncologiche, invalidanti o croniche, anche rare (18), i datori di lavoro sono tenuti a riconoscere a tali lavoratori **ulteriori 4 giorni all'anno**, da fruire uno per trimestre.

Il datore di lavoro, tramite apposite previsioni definite in sede aziendale, può stabilire l'**assorbimento** di tali **ulteriori giornate di permesso**.

Inoltre, i datori di lavoro sono chiamati a valutare la concessione di **forme di flessibilità**, quali ad esempio il lavoro agile ovvero il lavoro a tempo parziale, in favore dei lavoratori che siano:

- caregiver familiare con figlio di età inferiore ai 12 anni;
- persona con disabilità o con un familiare a carico o affidatario di soggetti con disabilità.

Risulta rilevante segnalare come la Corte di Giustizia europea (19) si sia recentemente espressa in merito alle **misure organizzative flessibili** che il datore di lavoro può attuare al fine di favorire la **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, ritenendo che anche i **lavoratori che presta-**

(13) L'art. 4, comma 2, lett. b) così dispone: «per "lavoro di pari valore", la prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal Ccnl applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, del Ccnl siglato dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento».

(14) Rubricato «Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminili».

(15) Art. 53 del Ccnl 16 novembre 2022, come modificato dall'ipotesi di accordo in esame.

(16) «Si definisce caregiver familiare la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n. 18». (art. 1, comma 255 della legge 27 dicembre 2017, n. 205).

(17) «La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di un minore con disabilità in situazione di gravità accertata, possono chiedere di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino» (art. 33, comma 2 della legge 5 febbraio 1992, n. 104).

Inoltre, il lavoratore ha diritto a fruire, anche in maniera continuativa, di tre giorni di permesso mensile retribuito per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile, convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i 65 anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità (art. 33, comma 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104).

(18) I lavoratori affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, hanno diritto di fruire, in aggiunta alle tutele previste dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro in relazione alla diversa disciplina dei rapporti di lavoro, di ulteriori 10 ore annue di permesso, con riconoscimento dell'indennità e della copertura figurativa, per i periodi utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Tale diritto è riconosciuto anche ai dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con figlio minorenne affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74% (art. 2, comma 1 della legge 18 luglio 2025, n. 106).

(19) Corte Giustizia Unione europea, sez. I, 11 settembre 2025, n. 38/24, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

no assistenza ad un familiare minore con disabilità possono beneficiare degli accomodamenti ragionevoli, definiti come «l'insieme di misure e adattamenti tecnici e/o organizzativi volti a rimuovere o ridurre le barriere che contrastano l'esercizio da parte del lavoratore con disabilità della piena uguaglianza con gli altri lavoratori» (20). Pertanto, al fine di evitare l'integrazione dell'ipotesi di discriminazione indiretta il datore di lavoro è tenuto ad adottare tali misure organizzative anche nei confronti del lavoratore *caregiver* familiare (21).

Malattia e infortunio

Le Parti apportano modificazioni altresì con riferimento alla disciplina relativa alla **gestione delle assenze per malattia o infortunio** (22).

È stabilito che in caso di assenza del lavoratore, non in prova, dovuta ad un evento accertato di malattia o infortunio, il datore di lavoro sia tenuto a **conservare il posto** (23) per:

- 12 mesi (24), aumentati di 3 mesi nell'ipotesi di **i) patologia oncologica grave, ii) ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, iii) trapianti di organi vitali o iv) Aids** e di ulteriori 2 mesi per lo svolgimento di terapie salvavita, al lavoratore con anzianità di servizio sino a 10 anni compiuti;
- 18 mesi, aumentati di 6 mesi nell'ipotesi di **i) patologia oncologica grave, ii) ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, iii) trapianti di organi vitali o iv) Aids** e di ulteriori 2 mesi per lo svolgimento di terapie salvavita, al lavoratore con anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Nel computo dei suddetti periodi sono escluse le **assenze dovute ai ricoveri** di durata superiore a:

- 15 giorni continuativi (compreso il day hospital) e sino ad un massimo di 120 giorni complessivi in caso di malattia o infortunio ordinario;
- 7 giorni continuativi (compreso il day hospital) e sino ad un massimo di 150 giorni complessivi in caso di **i) patologia oncologica grave, ii) ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, iii) trapianti di organi vitali o iv) Aids**.

Al lavoratore è riconosciuto altresì il diritto, previa richiesta scritta da presentarsi prima della scadenza dei suddetti limiti di comporta, ad un **ulteriore periodo di conservazione del posto** fino ad un massimo di 12 mesi. Durante tale periodo, non computabile ai fini della maturazione di alcun istituto contrattuale, il datore di lavoro non corrisponde il trattamento economico.

Ai fini della conservazione del posto di lavoro, i **periodi di assenza per malattia e infortunio si sommano**, prendendo in considerazione i 40 mesi precedenti ciascun giorno di assenza, a meno che tra un'assenza e l'altra non intercorra un intervallo almeno di 4 mesi (25).

È precisato che i **trattamenti economici corrisposti al lavoratore** durante i suddetti periodi **non sono cumulabili con quelli riconosciuti dall'Inail o da altro Ente pubblico** per ogni giorno di assenza dal lavoro dovuta a malattia od infortunio. Pertanto, gli importi corrisposti dal datore di lavoro **costituiscono un'integrazione** della quota stabilita dalla legislazione vigente, **fino a concorrenza del trattamento più favorevole**.

Permessi e tutela della genitorialità

Le Parti intervengono altresì in materia di **conciiliazione dei tempi di vita e di lavoro e di tutela della genitorialità** apportando le seguenti **modifiche**:

- l'**aumento da 8 a 14 delle ore di permesso retribuito** riconosciute ai lavoratori, con esclusione di quelli appartenenti alla categoria dei «funzionari», fruibili ad ore o a mezzogiornate compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa (26). A tal fine, il lavoratore è tenuto a comunicare al datore di lavoro l'intenzione di fruire delle predette ore di permesso con un preavviso di almeno 2 giornate lavorative;
- l'introduzione di **ulteriori 4 giorni di congedo di paternità obbligatorio** in aggiunta ai 10 giorni già previsti dalla vigente normativa (27).

(20) La definizione di «accomodamento ragionevole» è rinvenibile attraverso il combinato disposto dell'art. 3, comma 3-bis del D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 e l'art. 5-bis della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

(21) Tale principio è stato più di recente confermato altresì da Cass. civ., sez. lav., 10 aprile 2026, n. 9104, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(22) Art. 44 del Ccnl 16 novembre 2022.

(23) Laddove il lavoratore sia titolare di un rapporto di lavoro

a tempo determinato, è fatto comunque salvo il termine apposto al contratto di lavoro.

(24) Ai fini del calcolo del periodo di comporta, le Parti concordano che ciascun mese equivale a 30 giorni (Nota a verbale n. 1).

(25) Art. 46 del Ccnl 16 novembre 2022.

(26) Art. 39 del Ccnl 16 novembre 2022.

(27) L'art. 27-bis, comma 1 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 prevede che la possibilità per il padre lavoratore di fruire

Approfondimenti

Volontariato di competenza

Al fine di valorizzare il contributo professionale del personale dipendente del settore assicurativo a favore di enti degli Terzo Settore (Ets), scuole e associazioni culturali, è introdotta in via sperimentale la figura del «volontario di competenza», per il quale il **datore di lavoro può concedere**, attraverso la contrattazione aziendale, il diritto di fruire di **forme di flessibilità dell'orario di lavoro** (28).

Nell'ambito di tale attività, **tramite** apposito **accordo stipulato a livello aziendale**, il datore di lavoro può:

- selezionare le organizzazioni operanti nel Terzo Settore coinvolte;
- definire le modalità di monitoraggio dello svolgimento e dei risultati dell'attività di volontariato.

Diritto alla disconnessione per i lavoratori con funzioni amministrative

Con esclusivo riferimento ai lavoratori con funzioni amministrative, di cui alla «Disciplina speciale, Parte prima, Sezione prima» del Ccnl 16 novembre 2022, le Parti introducono all'art. 95-

bis una specifica disciplina relativa al **diritto alla disconnessione** al di fuori delle fasce orarie lavorative, comprensive sia dell'orario di lavoro ordinario (29) che straordinario, come già indicato nelle «Linee guida per il lavoro agile nel settore assicurativo» (30). In particolare, sono indicate le seguenti **prescrizioni**:

- resta fermo il diritto del lavoratore a fruire di **i)** tempi di riposo giornalieri e settimanali, **ii)** periodi di ferie nonché **iii)** altre tipologie di permessi e congedi;
- le comunicazioni di lavoro devono essere effettuate, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendale;
- è fatto divieto per il datore di lavoro di richiedere al lavoratore di svolgere un'attività lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro, fatte salve eccezionali esigenze lavorative. Durante tale periodo al lavoratore è concessa la possibilità di disattivare i dispositivi informatici utilizzati per lo svolgimento della prestazione e di non tenere conto di eventuali comunicazioni aziendali fino alla ripresa dell'attività lavorativa.

di un congedo retribuito per un periodo di 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore e anche non continuativi, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi. Tale congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

(28) Art. 41-*bis* del Ccnl 16 novembre 2022.

(29) La disciplina dell'orario di lavoro è contenuta nell'art. 95 del Ccnl 16 novembre 2022.

(30) In materia di orario di lavoro e diritto alla disconnessione, il punto 4 delle Linee guida per il lavoro agile nel settore assicurativo, stipulate nel 24 febbraio 2021, prevedono che «nelle giornate di lavoro agile la prestazione lavorativa potrà essere collocata in fasce lavorative stabilite dagli accordi aziendali, nel rispetto del work life balance, e sempre nel limite

dell'orario di lavoro giornaliero e/o settimanale previsto dall'art. 95 del Ccnl e dalla contrattazione di secondo livello. Al di fuori dell'orario di lavoro giornaliero e nei casi di assenze c.d. "legittime" (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non sarà comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il suddetto diritto alla disconnessione potrà essere declinato a livello aziendale per rispondere a specifiche esigenze, nel rispetto della legislazione di riferimento. Non è contemplato lo svolgimento di lavoro straordinario e/o supplementare, salvi casi eccezionali e con il consenso dell'interessato».