



Spett.le

ANAPA Rete ImpresAgenzia

Alla c.a Dott. Cirasola

E p.c. Alla C. Dott. Serrao

Roma, 5 agosto 2022

Oggetto: Trasmissione piattaforma per rinnovo CCNL Dipendenti Agenzie di assicurazione in gestione libera.

In allegato trasmettiamo la Piattaforma contrattuale contenente le integrazioni e le modifiche che intendiamo apportare al CCNL 18/12/2017 scaduto il 30/06/2020 e già precedentemente disdettato.

In considerazione dell'attuale scenario Politico Italiano ed Europeo, aggravato dalla pandemia COVID-19, dal conflitto in corso a seguito dell'aggressione all'Ucraina con gravi risvolti a livello mondiale, ed alla derivante crisi energetica, ci riserviamo se necessario, l'integrazione o la modifica delle nostre richieste.

Desideriamo inoltre segnalarvi che è nostra intenzione dare alla trattativa un percorso concreto e rapido, elementi questi che giudichiamo di contenuto e non solo di metodo.

Per questi motivi, Vi proponiamo di concordare un incontro, possibilmente prima delle elezioni politiche del 25 settembre, nel quale presenteremo e illustreremo i contenuti della piattaforma ritenuta utile ed essenziale al rinnovo del CCNL, e per stabilire un calendario di incontri successivi.

Restiamo in attesa di un vs. rapido riscontro per definire la data e la sede del primo appuntamento.

Distinti saluti.

Le Segreterie Nazionali

FISAC CGIL - FIRST CISL - FNA - UILCA

PIATTAFORMA RINNOVO CCNL

ANAPA Rete ImpresAgenzia

AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA

PREMESSA

La stesura della piattaforma per il rinnovo del CCNL di riferimento per le agenzie di assicurazioni in gestione libera è stato un lavoro corale e accurato delle OO.SS. rappresentative e riconosciute nel settore assicurativo bancario.

Le OO.SS. tutte, tenuto conto del quadro politico ed economico di questi anni e dei risultati d'eccellenza delle aziende del comparto bancario ed assicurativo, visto il grande impegno e la grande professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori del settore, **che a pieno titolo fanno parte della stessa filiera**, hanno agito per rafforzare tanto la parte normativa quanto quella economica.

Si è convenuto pertanto di sottoporre alle lavoratrici ed ai lavoratori del settore un percorso rivendicativo che comprenda la tutela **diritti** e il consolidamento dei diritti **acquisiti nel tempo**, la giusta considerazione degli sforzi delle maestranze per stare al passo con evoluzione tecnologica e l'innovazione oltre al potenziamento della formazione per la crescita di un settore che non ha conosciuto chiusure dettate dalla pandemia.

Le OO.SS. auspicano di dare seguito ad una trattativa che possa accrescere stabilità occupazionale e difendere il valore reale delle retribuzioni dando così sicurezza all'intero settore.

RICHIESTE DI PIATTAFORMA

La prima richiesta che viene esplicitamente proposta è quella di riscrivere il testo del C.C.N.L. utilizzando un linguaggio di genere ed inclusivo.

Art.3 Funzionamento strumenti contrattuali e gestione contratto

comma 6

Conseguentemente, con la medesima decorrenza, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a €20 per 12 mensilità direttamente in busta paga.

Come OO.SS. proponiamo l'adeguamento di detto comma alla luce delle variazioni concordate allo Statuto dell'Ente Bilaterale E.N.B.Ass. dove è stato inserito il concetto di "obbligatorietà" all'iscrizione dell'Ente Bilaterale Contrattuale.

Art. 4 Ente Bilaterale (in riferimento al testo concordato in data 26 maggio 2021)

Prevedere il consolidamento delle polizze temporanea caso morte e della copertura ltc-long term care- alle attuali condizioni (richiedere l'integrazione anche di una delle garanzie legate a queste due coperture, ad esempio phi -permanent health insurance- oppure una garanzia dread disease o critical illness.

Art.12 Contratto di assunzione

comma 1

L'assunzione del personale risulterà da atto scritto nel quale saranno specificati:

- a) la data di assunzione;
- b) la tipologia contrattuale;
- c) la posizione organizzativa ed il livello retributivo al quali il dipendente viene assegnato per mansioni in base all'art.18 del presente contratto;
- d) la misura della retribuzione;
- e) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- f) l'eventuale opposizione del termine;
- g) sede di lavoro.

Art. 14 Documentazione per l'assunzione

comma 3

Il personale è altresì tenuto a comunicare per iscritto ed entro 30 giorni lavorativi le variazioni di residenza e/o domicilio.

Art. 23 Lavoro a tempo parziale – allegato 2 art. 6

Diritto su richiesta del lavoratore/trice, di agenzie con almeno 3 dipendenti, alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in caso di necessità:

- Assistenza a familiare fino al 2° grado con gravi e documentati motivi di salute;
- Frequenza corsi di formazione universitaria e/o master.

Art. 27 Procedure e provvedimenti disciplinari

comma 3

I provvedimenti disciplinari di cui ai punti a) e b) saranno applicati, per le mancanze lievi, in ordine successivo a seconda del tipo di infrazione e dell'eventuale recidiva; i provvedimenti disciplinari di cui ai punti c) e d) saranno applicati in relazione alla gravità o recidività dell'infrazione.

La comunicazione dei provvedimenti disciplinari irrogati dovrà essere effettuata con lettera RAR, da inviare entro 15 giorni di calendario dalla scadenza del termine di cui al comma precedente. Scaduto il termine il provvedimento decade.

Art. 29 Orario di lavoro

comma 5

Potranno essere raggiunte intese/accordi territoriali, a valere anche per la singola agenzia, in merito a:

a) Riduzione dell'orario di lavoro giornaliero nel periodo estivo che comporti la chiusura pomeridiana dell'agenzia con utilizzo anche ad ore, delle ferie annuali.

comma 8

Viene riconosciuto un buono pasto di € 4,50 (quattro/50) a tutto il personale dipendente per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa, con esclusione delle giornate di trasferta per le quali viene riconosciuto il rimborso del pasto, e nelle giornate in cui l'orario di lavoro della/del dipendente è articolato tra orario di mattina e pomeriggio.

Il buono pasto spetta quindi anche al personale con orario di lavoro parziale, qualora comporti il rientro nel pomeriggio.

Art. 31 Festività

comma 7

Nel caso di pagamento dei giorni ex festivi, festivi e semi festivi si divide la retribuzione annuale per 250 per ogni giornata.

comma 8

Le seguenti festività soppresse con la Legge n.54 del 5 marzo 1977 e successive modifiche: San Giuseppe, l'Ascensione, Corpus Domini, Santi Pietro e Paolo vengono invece regolate nel seguente modo: 4 giornate di riposo o pagamento delle stesse su libera scelta della/del dipendente che per i giorni ex festivi abbia percepito la retribuzione spettante. Le 4 giornate di riposo compensativo possono essere frazionate e fruite a frazioni di ora.

Le festività e le semi festività elencate nel presente articolo, se cadenti di domenica vengono retribuite con il conteggio sopra indicato, se cadenti di sabato non danno luogo a retribuzione mensile aggiuntiva, né ad ulteriori giornate di ferie sostitutive, fatte salve le condizioni di miglior favore presenti nelle agenzie.

Art. 43 Permessi

comma 1

Il datore di lavoro su domanda degli interessati accorderà 16 ore di permessi retribuiti. Tali permessi non saranno monetizzabili, né cumulabili in caso di mancata fruizione.

comma 2

Il datore di lavoro accorderà, in aggiunta a quanto stabilito nel comma 1, permessi retribuiti necessari per prestazioni sanitarie, visite e terapie documentate. Tali permessi saranno comprensivi dei tempi di percorrenza.

Art. 47 Aspettativa

comma 1

Quando ricorrono comprovate particolari necessità familiari o seri motivi di indole privata che richiedano un'assenza almeno pari ad un mese il lavoratore che abbia almeno un anno di anzianità.

comma 2

Analogo diritto compete alle/ai lavoratrici/tori, sempre con almeno un anno di anzianità di servizio, che intendano esplicitare servizio di volontariato secondo quanto previsto dalle vigenti normative. In questo caso il periodo di aspettativa potrà avere durata fino ad un anno.

Art. 48 Malattia e infortunio extra professionale

comma 1

In caso di assenza dal servizio per malattia o infortunio extraprofessionale, l'agente conserverà il posto al lavoratore per i seguenti periodi:

- a) mesi nove con retribuzione intera alla/al lavoratrice/tore che abbia superato il periodo di prova e con anzianità di servizio fino al settimo anno compiuto;
- b) mesi dodici, di cui sei a retribuzione intera e sei a metà, alla/al lavoratrice/tore con anzianità di servizio tra l'ottavo anno iniziato ed il decimo compiuto;
- c) mesi diciotto, di cui otto mesi ad intera retribuzione e otto a metà, alla/al lavoratrice/tore con anzianità di servizio dall'undicesimo anno iniziato.
- d) mesi ventiquattro di cui sei mesi ad intera retribuzione e sei a metà, indipendentemente dall'anzianità di servizio della/del lavoratrice/tore, nei casi di grave patologia quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: casi di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed aids conclamato.
- e) nel comparto della malattia non viene calcolato il ricovero ospedaliero.

Art. 53 Visita oculistica

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 176 D.Lgs. 81/2008 le parti concordano di sottoporre a visita oculistica obbligatoria tutto il personale dipendente. La visita verrà effettuata con cadenza biennale a tutti i lavoratori e a prescindere dall'età anagrafica. I costi saranno sostenuti dal datore di lavoro. (dall'Ente Bilaterale E.N.B.Ass.).

Art. 54 Gravidanza e puerperio

comma 1

A norma degli artt. 26 e 27 del T.U. citato:

- a) Il congedo di maternità, di cui alla lett. c), comma 1 del presente articolo, può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.
- b) Il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.
- c) Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità di cui al punto a) spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età;
- d) Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.

- e) L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al punto a), nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al punto d).

comma 9

L'agente concorderà, a richiesta della lavoratrice rientrante dall'astensione facoltativa del lavoro per maternità una aspettativa non retribuita sino al compimento dell'anno di età del figlio.

comma 10

Nelle agenzie con almeno 5 addetti il personale dipendente ha diritto, a sua richiesta, alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fino al compimento del terzo anno di età del bambino o sino ai tre anni successivi all'ingresso in famiglia del bambino adottato.

Art. 55 Congedi parentali ad ore

comma 2

La volontà di avvalersi della fruizione ad ore di uno o più mesi del periodo di congedo parentale spettante in base all'art. 32 D.Lgs. 151/2001 dovrà essere comunicata al datore di lavoro con almeno 2 giorni di preavviso rispetto alla data prevista per l'inizio del periodo frazionato ad ore, 15 giorni di preavviso rispetto alla data prevista per l'inizio del periodo frazionato a giorni indicando:

- i. Il numero di mesi interi di congedo parentale da convertire ad ore/a giorni e le relative date di inizio e termine,
- ii. La programmazione mensile delle ore/giorni di congedo, in accordo con le esigenze aziendali.

Art. 57 Congedi per eventi e cause particolari

comma 2

I lavoratori possono altresì richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4 del citato art. 4, oltre all'assistenza genitori ultrasettantenni affetti da sopraggiunta infermità anche se non titolari dei benefici della legge 104/92, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Art. 61 Missioni

comma 3

A tali lavoratori verrà corrisposto il rimborso analitico documentato per tutte le spese sostenute per la missione, nonché in ogni caso, il rimborso integrale delle spese documentate di trasporto. A titolo esemplificativo e non esaustivo il rimborso chilometrico con i parametri ACI e/o mezzi pubblici, a scelta del lavoratore, e il pasto qualora non sia previsto il buono pasto.

comma 4

Quando la missione abbia comportato una distanza andata/ritorna superiore a 10 km e per l'intero orario di lavoro giornaliero del dipendente, oltre a quanto disposto al comma 3, verrà corrisposto un ulteriore importo di € 15,40 (quindici/40) giornaliero a titolo di indennità forfettaria.

Art. 62 Trasferimenti

comma 3

Nel caso in cui, a seguito del trasferimento, il lavoratore cambi residenza/domicilio, egli ha diritto alle seguenti indennità:

1. rimborso della spesa sostenuta per il viaggio di trasferimento;
2. rimborso della spesa sostenuta per il trasloco.

Art. 64 Comunicazioni della risoluzione del rapporto di lavoro

comma 1

In tutti i casi a) b) c) di cui al precedente articolo 63, la comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro dovrà essere effettuata per iscritto e a mezzo raccomandata postale con avviso di ricevimento o con altro mezzo equipollente, esclusa la raccomandata a mano.

comma 2

In caso di dimissione da parte del dipendente come da D.Lgs. 151/2015 nell'articolo 26 dovrà essere effettuata esclusivamente per via telematica.

comma 3

La procedura del precedente comma non si applica nelle ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto e di dimissioni volontarie della lavoratrice durante il periodo di gravidanza, e della lavoratrice o del lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino, le dimissioni devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per il territorio (ITL);

comma 4

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, entro l'anno del bambino, la lavoratrice/il lavoratore ha diritto alle indennità sostitutive di preavviso previste in caso di licenziamento come da art.55 D.Lgs. n. 151/2011 (oppure art.65 comma 1 da verificare), ed inoltre la lavoratrice/il lavoratore non è tenuta/o ad assolvere il preavviso e potrà accedere alla NASPI.

Art. 65 Preavviso

comma 1

In caso di risoluzione del rapporto a tempo indeterminato, escluso il caso di giusta causa, dovranno essere osservati i seguenti termini di preavviso:

- a) per lavoratori che avendo superato il periodo di prova, non hanno compiuto un anno di servizio :2 mesi;
- b) per i lavoratori che, avendo compiuto un anno di servizio non hanno compiuto il quinto: 3 mesi;
- c) per i lavoratori oltre al quinto anno di servizio: 4 mesi;
- d) in caso di dimissioni da parte del lavoratore: 1 mese.

comma 5

Si concorda che per il personale dipendente a cui nell'ultimo anno antecedente il licenziamento sia stato variato l'orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, l'indennità di mancato preavviso andrà calcolata sulla retribuzione a tempo pieno.

Art. 72 Permessi sindacali

Richiesta di incremento dei permessi sindacali pari a 50 ore mensili (a carico di E.N.B.Ass.) più una quota di ore a carico del datore di lavoro assegnate ad una RSA nominata nella propria agenzia.

Art. 75 Contribuzione al Fondo pensione negoziale aperto

Verifica annuale tra le parti sulle adesioni a seguito dell'incontro di aprile 2019. Chiediamo una riflessione sui fondi pensione del comparto.

AUMENTI CONTRATTUALI

Con riferimento del 3 livello-1° classe:

- € 99,00 (novantanove/00) aumento contrattuale;
- € 300,00 (trecento/00) una tantum pandemia covid-19;
- Chiediamo inoltre l'aumento del 7% di tutte quelle voci economiche di natura indennitaria e/o modali previste dalla normativa del CCNL.

RACCOMANDAZIONE – BARRIERE ARCHITETTONICHE

LE OO.SS: firmatarie del contratto invitano le Associazioni Datoriali firmatarie alla sensibilizzazione verso i propri associati, affinché coinvolgano le rispettive Compagnie, in merito all'osservanza ed il rispetto delle leggi vigenti sulle disposizioni in materia di barriere architettoniche, soprattutto prima delle assegnazioni delle sedi aziendali e nelle iniziative di ristrutturazione, allo scopo di consentire l'accesso delle persone disabili nelle strutture agenziali.

ALLEGATO N. 1 – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 17 Anzianità

Il periodo è computato integralmente ai fini dell'anzianità di servizio e per la maturazione degli scatti di anzianità, con decorrenza dalla data di inizio del contratto di apprendistato stesso.

ALLEGATO N. 2 - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Art. 7 Lavoro supplementare – Normativa

Ai sensi del 2° e 3° comma dell'art. 3 del decreto legislativo n. 61/2000 e successive modifiche, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratrice/lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino al limite di cui al 3° comma del presente articolo.

Art. 9 Part-time post maternità

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno le richieste di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, salvo dimostrate incompatibilità con le esigenze organizzative.

ACCORDO SINDACALE

Il giorno 26 maggio 2021 in Roma

Tra

- **l'Associazione Nazionale Agenti Professionisti di Assicurazione Rete ImpresAgenzia (ANAPA)** rappresentata dal Presidente Nazionale Vincenzo Cirasola e da Federico Serrao;

di seguito **Associazioni Datoriali**

e

- **La Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario (F.I.R.S.T./C.I.S.L.)** rappresentata da Simonetta Angioletti

- **la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (F.I.S.A.C./C.G.I.L.)** rappresentata da Chiara Canton

- **la Federazione Nazionale Assicuratori (F.N.A.)** rappresentata da Mirko Simionato

- **l'UIL Credito Esattorie e Assicurazioni (UILCA)** rappresentata da Giobatta Martini

di seguito **OO.SS.**

si è sottoscritto il seguente testo, a valere come aggiornamento degli art.3 e 4 del CCNL per i Dipendenti delle Agenzie di Assicurazione in gestione libera, sottoscritto il **18.12.2017**.

Art. 3 - Funzionamento strumenti contrattuali e gestione contratto

1. Ai fini della formazione e gestione del CCNL, nonché per il funzionamento degli strumenti istituzionali previsti dal presente titolo, chiunque si avvalga del presente contratto è tenuto a corrispondere un contributo di assistenza contrattuale, salvo diversa, concorde ed esplicita manifestazione di volontà contraria.
2. Tale contributo, da destinare alle finalità di cui all'art. 4, è determinato nella misura complessiva così precisata:
 - A. **€ 2,00** a carico di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, per 12 mensilità, destinato alle coperture del piano sanitario, attraverso apposita Cassa, e a tutte le coperture assicurative attuali e future dirette agli stessi;
 - B. **€ 6,50** a carico dei datori di lavoro, per tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, per 12 mensilità, destinato alle coperture del piano sanitario attraverso apposita Cassa;
 - C. lo **0,55%**, a carico dei datori di lavoro, calcolato sull'imponibile previdenziale INPS di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, destinato al rimborso per le assenze di malattia dei lavoratori agenziali di cui all'art. 51;
 - D. lo **0,30%** a carico dei datori di lavoro, calcolato sull'imponibile previdenziale INPS di tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, destinato al funzionamento degli strumenti contrattuali indicati al successivo art. 4, commi da 1 a 4, al finanziamento delle cedole di cui al successivo art. 4, comma 8 lettera a-b, al finanziamento del RLST di cui all'Allegato 3 del presente CCNL.

Il pagamento del contributo di cui al presente comma avrà inizio non appena le Associazioni datoriali firmatarie avranno diramato l'apposita circolare informativa, da inoltrare nei confronti dei rispettivi associati e della stampa nazionale, e comunque non oltre il 01.07.2021; rimane stabilito tra le parti che la determinazione del contributo sopraesposto avrà una durata di mesi

18 non tacitamente rinnovabile. Due mesi prima di tale data (31.12.2022) le parti si incontreranno per valutare le nuove percentuali del contributo all'Ente.

3. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta della quota a carico dei propri dipendenti.
4. L'importo complessivo dovrà essere versato all'Agenzia delle Entrate, a mezzo mod. F24, secondo le modalità stabilite dalle apposite Convenzioni stipulate con l'INPS dall'Ente Bilaterale; la sua destinazione e l'utilizzo per il funzionamento degli strumenti contrattuali di cui al presente titolo, saranno stabiliti da specifici Protocolli di intesa fra le Parti.
5. Le parti si danno atto che, a decorrere del primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente ccnl nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo di cui al comma 2 per 12 mensilità a carico delle aziende.
6. Conseguentemente, con la medesima decorrenza, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a 20 euro per 14 mensilità direttamente in busta paga.

Art. 4 - Ente bilaterale

1. E' istituito l'Ente bilaterale per i Lavoratori dipendenti dalle Agenzie di assicurazione in gestione libera che verrà viene regolato da appositi Statuto e Regolamenti, che fanno fanno parte integrante del presente CCNL.
2. L'Ente bilaterale svolge le seguenti funzioni:
 - a) Analizzare l'evoluzione strutturale del settore e gli aspetti connessi all'occupazione ed al mercato del lavoro, con particolare riferimento alle nuove forme di organizzazione del lavoro ed alle relative ricadute sul sistema di classificazione ed inquadramento categoriale dei lavoratori;
 - b) Predisporre studi e ricerche in merito a quanto previsto al punto precedente;
 - c) Formulare progetti rivolti alla formazione e/o riqualificazione professionale per i lavoratori cui il presente CCNL si applica, anche attraverso l'utilizzo di fondi comunitari e/o regionali, nonché quelli derivanti dal Fondo concordato fra le Parti, di cui all'art. 9;
 - d) Predisporre schemi formativi per specifiche figure professionali finalizzati anche alla formazione permanente prevista dal codice delle assicurazioni, dal R.U.I e dal Regolamento emanato dall'Ivass;
 - e) Assolvere alle funzioni, previste dall'Accordo allegato al presente CCNL al n. 3, inerente all'individuazione dei R.L.S.T. ed alla relativa formazione ed aggiornamenti;
 - f) Elaborare a fini statistici i dati provenienti dalle Commissioni Paritetiche territoriali e relativi fenomeni interessanti il settore;
 - g) Monitorare il fenomeno della distribuzione degli orari di lavoro, con particolare riferimento alla durata dell'intervallo fra i due turni di lavoro ed alle sue variazioni, e tutte quelle che le parti sociali firmatarie riterranno necessarie all'attuazione degli accordi nazionali.
3. L'Ente assumerà inoltre la funzione di segreteria operativa sia della Commissione Paritetica Nazionale di cui al successivo art. 5, sia dell'Organismo Paritetico nazionale, istituito ai sensi del D.Lgs. 626/94 con Accordo 2 settembre 1997.
4. Gli organi di gestione dell'Ente bilaterale saranno composti su base paritetica tra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e le Associazioni dei datori di lavoro firmatarie del presente CCNL.
5. All'interno dell'Ente Bilaterale viene gestita la "Cassa Lavoratori Agenziali", l'adesione alla quale è obbligatoria per tutti i datori di lavoro ed i lavoratori che si avvalgono del presente contratto. Tale strumento provvede a realizzare, per mezzo di una cassa sanitaria, le finalità ed i compiti relativi all'assistenza contrattuale da fornire ai lavoratori ai quali il CCNL si applica. La Cassa Lavoratori Agenziali è gestita pariteticamente dalla Associazione datoriale e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL e ed è disciplinata da appositi regolamenti , che fanno parte integrante del presente CCNL.