

Protocollo d'Intesa Territoriale Veneto

per i Dipendenti e gli Studi di "Amministratori di Condominio" CCNL ANACI/SACI-CISAL Terziario

Il giorno 17 marzo 2026 presso la sede En.Bi.F. Veneto, in Viale dell'Industria n. 62 - 35129 Padova (PD), si sono incontrati:

- **Per ANACI/SACI**, il Delegato *Franco Ravazzolo*;
- **Per l'O.S. CISAL Terziario Veneto**, il Segretario Regionale *Alice Fioranzato*;

per la definizione di un Protocollo d'intesa per i Dipendenti e gli Studi di "Amministratori di Condominio" che applicano il CCNL "*Studi Professionali che amministrano condomini e Società di Servizi Integrati alla proprietà immobiliare*", di seguito definito anche solo come "CCNL", che è stato rinnovato in data 12 dicembre 2025 con validità **dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028**.

Premessa generale

Il presente Protocollo d'Intesa ha lo scopo di delineare alcuni principi condivisi da considerare quali guida per i futuri Accordi Aziendali di Secondo livello stipulati dalle Società/Studi che applicano il CCNL "Amministratori di Condominio" ANACI-SACI nella Regione Veneto.

Il settore di appartenenza, caratterizzato da crescente complessità normativa, responsabilità professionale elevata e continua evoluzione degli adempimenti tecnico-amministrativi, richiede istituti contrattuali chiari, trasparenti e pienamente applicati, al fine di garantire: la certezza dei diritti e dei doveri delle Parti; la qualità del servizio reso ai condomini e alla proprietà immobiliare; la valorizzazione della professionalità dei lavoratori; l'incremento dei valori economici premiali riconosciuti ai Dipendenti.

Il presente Protocollo intende, pertanto, ribadire:

- *la centralità dell'integrale e corretta applicazione del CCNL*
- *la promozione dello sviluppo della Contrattazione di Secondo livello*
- *il rafforzamento dei sistemi della bilateralità, della previdenza complementare e del welfare contrattuale.*

Le Parti si impegnano a promuovere attivamente i contenuti del presente Protocollo presso gli Studi e i loro Lavoratori, quale strumento di indirizzo e di qualificazione del sistema contrattuale di settore.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano e confermano quanto segue.

Art. 1 - Integrale applicazione del CCNL

Le Parti condividono, così come ribadito dall'art. 1 del CCNL, la necessità dell'applicazione integrale delle disposizioni economiche e normative previste dal CCNL, salvo per le eventuali deroghe consentite dalla Legge e/o dalla Contrattazione di Secondo Livello.

In particolare, sono parti fondamentali ed obbligatorie del CCNL, oltre al riconoscimento delle retribuzioni contrattuali, l'adesione e il regolare versamento contributivo all'**Ente Bilaterale Federale**, di seguito anche detto solo "En.Bi.F." o "ENBIF", che garantisce l'Assistenza Sanitaria Integrativa ed i



Sussidi in caso di morte ed invalidità del lavoratore, oltre al finanziamento dei servizi bilaterali prestati agli Studi e ai Lavoratori; il **Welfare Contrattuale**; la **Previdenza Complementare** se scelta dal Dipendente; il **Fondo Interprofessionale** per poter garantire la formazione continua dei lavoratori.

Le Parti ricordano che in data 12/12/2025 è intervenuto il rinnovo del CCNL, con previsione di un primo aumento retributivo contrattuale da gennaio 2026 e del riconoscimento di un'ulteriore quota retributiva da gennaio 2027, oltre ad altre disposizioni normative migliorative.

Art. 2 - Consultazione del CCNL negli Studi

Le Parti, constatato che molti Lavoratori non esercitano estesamente i loro diritti che comprendono assicurazioni, rimborsi, concorso di spese, formazione e simili, condividono l'importanza per i Lavoratori ed i loro Datori di avere a disposizione in ogni sede aziendale una copia cartacea e/o l'accesso alla versione digitale del CCNL applicato, così da facilitare la consultazione e la conoscenza del testo contrattuale, avendo contezza dei reciproci diritti e doveri.

Art. 3 - Welfare Contrattuale e Aziendale

Le Parti ribadiscono, così come affermato dal Titolo LVII del CCNL, il ruolo centrale del Welfare al fine di favorire la soddisfazione dei Dipendenti ed il conseguente aumento della produttività/competitività degli Studi. Tale comune interesse deve concretizzarsi nell'erogazione del Welfare Contrattuale (obbligatorio) già stabilito dal CCNL e dallo sviluppo di un ulteriore Welfare Aziendale calibrato sulle esigenze particolari del singolo Studio, soprattutto alla luce della grande flessibilità accordata dalla normativa nazionale a tale strumento. A tal proposito, si riporta un elenco, esemplificativo ma non esaustivo, delle possibili destinazioni dei valori di Welfare, anche attraverso l'adesione a specifiche piattaforme di gestione:

- 1) *Per Opere e servizi per finalità sociali*
 - Check up medici
 - Visite specialistiche
 - Cure odontoiatriche
 - Terapie e riabilitazione
 - Sportello ascolto psicologico
 - Assistenza domiciliare
 - Badanti
 - Case di riposo
- 2) *Per Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi:*
 - Asili nido
 - Servizi di babysitting
 - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore
 - Università e Master
 - Libri di testo scolastici e universitari
 - Doposcuola o Pre-scuola
 - Buoni pasto e mensa scolastica
 - Scuolabus o gite didattiche
 - Frequentazione di corso integrativo (lingue straniere, lingua italiana per bambini stranieri ecc.)



- 3) *Per Ludoteche, centri estivi o invernali:*
 - *Spese per frequentazione di campus estivi o invernali*
 - *Spese per frequentazione di ludoteche*
- 4) *Per Servizi di assistenza ai familiari anziani che abbiano compiuto 75 anni e/o non autosufficienti nello svolgimento di attività quotidiane, ovvero con necessità di documentata sorveglianza continua:*
 - *Badanti*
 - *Assistenza domiciliare*
 - *Case di riposo (Residenza Sanitaria Assistita)*
 - *Case di cura*
- 5) *Per Servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi, ivi compresi gli esercenti servizi pubblici*
- 6) *Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari a carico*
- 7) *Per Beni e servizi in natura (attualmente, entro il limite massimo € 1.000/anno, fino ad € 2.000/anno per i Lavoratori con figli a carico)*
 - *Buoni spesa per generi alimentari*
 - *Buoni spesa per acquisti vari*
 - *Buoni carburante*
 - *Ricariche telefoniche*
 - *Rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale sostenute dal lavoratore*
- 8) *Alla Previdenza Complementare del Lavoratore.*

Le Parti, tenuto conto dell'incremento dei valori di Welfare Contrattuale previsti dal rinnovo del CCNL e delle estese possibilità di utilizzo di tale istituto consentite dalla vigente normativa, confermano la disponibilità alla stesura condivisa di Accordi di Secondo livello volti a definire modi e condizioni di erogazione del Welfare nei singoli Studi. Ciò, al fine di attagliare il più possibile i modi di riconoscimento del Welfare alle esigenze aziendali, facilitando al contempo l'efficacia di utilizzo da parte dei Dipendenti.

Art. 4 - Ente Bilaterale En.Bi.F.

Le Parti ribadiscono l'importanza del sistema della Bilateralità previsto dal CCNL, che offre ai lavoratori **prestazioni di assistenza sanitaria integrativa** tramite Mutua MBA, nonché **assistenziali e di sostegno al reddito** attraverso le prestazioni straordinarie erogate da En.Bi.F. Rilevato il grande apprezzamento manifestato dai lavoratori per le tutele erogate dall'Ente, le Parti raccomandano ai datori di lavoro il puntuale e integrale versamento dei contributi previsti, condizione necessaria per garantire ai Lavoratori l'accesso ai servizi e il rimborso del costo delle prestazioni riconosciute.

In tale ambito, le Parti ricordano che la sede di CISAL Terziario Veneto è a completa disposizione dei lavoratori per fornire informazioni, supporto e assistenza tecnica per l'accesso alle prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale. In caso di richiesta di informazioni, scrivere a: segreteria@cisal-terziario.it



Art. 5 - Buoni Pasto

La Legge di Bilancio 2026 (L. 199/2025) ha stabilito l'aumento della soglia di esenzione per i Buoni Pasto elettronici e, pertanto, dal 2026 il Datore di lavoro può erogare fino a € 10/giorno a mezzo buono pasto elettronico ai propri Dipendenti, senza che detto importo sia soggetto a ritenute contributive e fiscali.

Le Parti rilevano l'opportunità dell'utilizzo di questo istituto, poiché consente ai lavoratori di ottenere somme aggiuntive, con una particolare convenienza fiscale e contributiva e, pertanto, le Parti intendono promuoverne la diffusione presso gli Studi che applicano il CCNL SACI/ANACI, sostenendo la stipula di Accordi di Secondo livello per la definizione di modi e condizioni di erogazione dei citati buoni pasto.

Art. 6 - Previdenza Complementare

Le Parti, richiamando integralmente le disposizioni del CCNL in materia di previdenza complementare (Titolo XLVII), condividono l'importanza dell'istituzione e dello sviluppo di forme di previdenza integrativa volontaria, soprattutto alla luce delle attuali modeste prospettive della previdenza pubblica obbligatoria.

Pertanto, le Parti ribadiscono che il CCNL prevede la possibilità di istituire un sistema di previdenza complementare contrattuale o l'adesione ad un Fondo di Previdenza Complementare già esistente, stabilendo, inoltre, la possibilità di contribuzione paritetica aggiuntiva al TFR da parte dell'Azienda e del Lavoratore iscritto al Fondo di Previdenza Complementare aziendaliamente convenzionato. Le Parti, quale clausola di miglior favore rispetto alla norma contrattuale, stabiliscono che in caso di adesione del Lavoratore ad un Fondo di Previdenza Complementare aziendaliamente convenzionato, con conferimento integrale del TFR maturando e versamento di un contributo aggiuntivo mensile personale almeno pari all'1% (anziché l'1,5% stabilito dall'art. 205 del CCNL) della Componente Parametrica spettante, anche lo Studio sarà obbligato a versare a proprio carico e a favore del Lavoratore, un contributo aggiuntivo mensile pari all'1,5% della medesima Componente Parametrica, da cui consegue un incremento significativo per il Lavoratore della redditività del Fondo.

Infine, alla luce della recente normativa che sottolinea l'importanza della previdenza integrativa, le Parti invitano attivamente le Aziende e i Lavoratori a individuare, con l'assistenza delle rispettive Rappresentanze, soluzioni per una gestione *performante* del TFR, con l'obiettivo di promuovere una maggiore consapevolezza sulle opportunità offerte dal sistema previdenziale complementare, garantendo al lavoratore una tutela previdenziale più solida e strutturata, soprattutto nei confronti dei lavoratori più giovani.

Art. 7 - Premi di Risultato e Produttività

Il CCNL individua nella Contrattazione di Secondo Livello lo strumento idoneo per introdurre quote di retribuzione correlate a incrementi di produttività, redditività e qualità dell'attività aziendale. Le Parti, pertanto, condividono l'interesse strategico nello sviluppo della premialità aziendale, ravvisandovi un triplice vantaggio: una maggiore soddisfazione del Lavoratore che determina un incremento del risultato aziendale e lo sviluppo concreto del CCNL, inteso come base normativa minima da integrare in sede aziendale.

In particolare, per il biennio 2025-2026, le Parti sottolineano come tali obiettivi siano ancor più incentivati dalla normativa vigente, che prevede un'aliquota fiscale ridotta (attualmente all'1%) sui Premi di Risultato e Produttività. Tale agevolazione consente di riconoscere ai dipendenti



importi netti estremamente vantaggiosi a fronte del raggiungimento di obiettivi incrementali definiti di comune accordo tra le Parti.

Al fine di garantire la legittimità del beneficio fiscale, le Parti ribadiscono che i criteri di misurazione degli obiettivi debbano avere carattere incrementale e variabile¹. Pertanto, l'erogazione del Premio sarà subordinata al raggiungimento di un miglioramento misurabile rispetto alla media del periodo precedente (solitamente l'anno solare), con riferimento a indicatori quali, a titolo di esempio: la redditività dello Studio, l'efficienza nella gestione delle pratiche amministrative, la riduzione dei costi operativi o l'incremento qualitativo dei servizi resi all'utenza condominiale, la riduzione dell'assenteismo tra i Dipendenti ed altri simili.

Le Parti sottoscrittrici il presente Protocollo confermano la loro disponibilità a costruire insieme agli Studi ed ai Lavoratori, Premi di Risultato conformi alla normativa vigente.

Art. 8 - Formazione Professionale

Il CCNL riconosce la formazione come un diritto-dovere fondamentale per la valorizzazione del capitale umano e la competitività degli Studi/Società di Amministrazione. Data la continua evoluzione normativa e l'aumento degli adempimenti burocratici che gravano sugli Amministratori di Condominio, le Parti sottolineano come la responsabilità professionale dei dipendenti sia aumentata significativamente ed impatti in modo prepotente sul mantenimento e sullo sviluppo del numero e della redditività dei Condomini amministrati dallo Studio.

Per superare le criticità legate ai costi e ai tempi della formazione, le Parti promuovono l'utilizzo di strumenti operativi quali:

- formazione contrattualizzata (teorica e pratica) con previsione di eventuali "patti di stabilità", come previsto dall'art. 160 del CCNL;
- attivazione di momenti di partecipazione e incontri periodici di aggiornamento in sede aziendale, allo scopo di facilitare la risoluzione di problemi "operativi" e l'introduzione di nuove strategie tecnico-commerciali per la gestione delle unità amministrate;
- accesso ai finanziamenti erogati dalla Regione Veneto ed utilizzo dei Fondi Interprofessionali di riferimento;
- ricorso ai servizi messi a disposizione dalla sede veneta dell'Ente Bilaterale En.Bi.F., che comprendono la possibilità di organizzare incontri periodici formativi presso la Sede stessa per l'apprendimento di particolari istituti contrattuali (es. Banca delle ore; flessibilità dell'orario, prestazioni; previdenza complementare; ecc.).

L'obiettivo comune dovrà essere quindi quello di garantire un costante aggiornamento professionale che non gravi esclusivamente sull'organizzazione aziendale, ma che sia percepito come un investimento condiviso teso al miglioramento della qualità del servizio e della professionalità del Lavoratore.

A tal fine, ANACI, all'interno del sistema bilaterale contrattuale, si impegna ad approntare appositi programmi sui percorsi formativi rivolti ai Dipendenti degli Studi, con l'obiettivo di integrare ed ampliare

¹ Ai sensi della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016), art. 1, commi 182-189, e del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, l'applicazione dell'imposta sostitutiva è subordinata alla verifica dell'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurato e verificato in modo obiettivo attraverso il confronto tra il valore dell'indicatore registrato nel periodo di riferimento del premio e il valore registrato nel periodo precedente.

le conoscenze dei collaboratori dello Studio e rendere, così, maggiormente efficiente e differenziata la consulenza professionale offerta ai Condomini e alle proprietà immobiliari.

Art. 9 - Operatori di vendita

Le Parti, richiamando gli artt. 228 e seguenti del CCNL, sottolineano l'opportunità strategica offerta dalla figura dell'Operatore di Vendita, prevista contrattualmente quale profilo d'inquadramento del Lavoratore dipendente, caratterizzato da una struttura retributiva mista, che concilia una base fissa (a garanzia delle necessità minime del Lavoratore) con una parte variabile incentivante (correlata ad obiettivi concordati in sede aziendale, in funzione dell'ambito di operatività del lavoratore stesso). Il CCNL, per queste Categorie di lavoratori, stabilisce che la quota retributiva incentivante debba garantire il riconoscimento di un importo lordo almeno pari al 10% della Componente Parametrica spettante. A tutela della coerenza con i livelli d'inquadramento del personale impiegatizio, il contratto definisce il seguente schema di equivalenza:

- Operatore di Vendita di Prima Categoria: corrispondente all'Impiegato Commerciale "B2";
- Operatore di Vendita di Seconda Categoria: corrispondente all'Impiegato Commerciale o Tecnico Commerciale "C1";
- Operatore di Vendita di Terza Categoria: corrispondente all'Impiegato Commerciale o Tecnico Commerciale "C2".

Le Parti ravvisano nell'Operatore di Vendita una soluzione contrattuale di particolare utilità per le Società/Studi del territorio Veneto che necessitano di figure professionali orientate allo sviluppo del portafoglio clienti e alla promozione e realizzazione dei servizi dello Studio. Pertanto, ne promuovono l'utilizzo quale strumento flessibile "a contratto misto", idoneo a rispondere a specifiche esigenze mansionali e a valorizzare il merito individuale attraverso una retribuzione legata ai risultati raggiunti.

Art. 10 - Consultazione degli Amministratori di Condominio e dei loro Dipendenti

Il contenuto del presente Protocollo sarà illustrato in appositi incontri proposti dalle Associazioni sottoscrittrici, organizzati presso gli Studi e/o presso le Sedi istituzionali ANACI, SACI, En.Bi.F. Veneto e CISAL Terziario, allo scopo di condividere gli obiettivi e partecipare allo sviluppo dell'attività, sottoponendolo poi il presente Protocollo all'approvazione dei Lavoratori e dell'Amministratore dello Studio, realizzando così pieno ed efficace coinvolgimento tra gli interessati.

Art. 11 - Riserva applicativa

Il presente Protocollo è da ritenersi temporaneamente operativo sin dalla data di sua sottoscrizione, fermo restando che la sua effettiva applicazione è subordinata al corretto utilizzo del CCNL ANACI-SACI/CISAL Terziario, all'approvazione congiunta di Lavoratori ed Amministratori all'interno dei singoli Studi come previsto all'art. 10 che precede e allo sviluppo "pratico" tramite gli Accordi Aziendali di Secondo livello (in materia di Welfare, Previdenza Complementare ecc.).

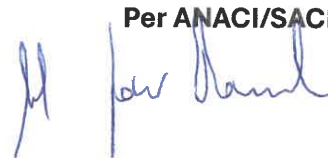
Infatti, i principi che originano il presente Protocollo d'Intesa, nonché la sua stessa pattuizione, configurano essi stessi un'esemplificazione della disciplina contrattuale nazionale, la quale ha l'obiettivo di incentivare la Contrattazione di Secondo livello, al fine di collocare la centralità delle decisioni in sede aziendale, conciliando le esigenze del datore di lavoro con quelle del lavoratore, anche in ottica di superamento di eventuali criticità e funzionali al raggiungimento di obiettivi di reciproca crescita professionale ed economica.

Pertanto, le Parti che sottoscrivono il presente Protocollo auspicano che gli Studi che applicano il CCNL SACI/ANACI e i loro Lavoratori confermino l'interesse a realizzare quanto già tracciato dal CCNL e dal presente Protocollo, restando sin d'ora disponibili per offrire tutta l'assistenza necessaria.

Letto, confermato e sottoscritto per integrale accordo ed accettazione.

Padova, 17 marzo 2026.

Per ANACI/SACI Veneto



Per CISAL Terziario Veneto

