

Appalto assicurativo: cosa cambia con il nuovo CCNL?

Il 15 gennaio 2018 è stato sottoscritto a Bologna l'articolato del CCNL di riferimento per il settore dei dipendenti delle Agenzie di Assicurazione in Gestione Libera (Appalto Assicurativo), scaduto il 31 dicembre 2015 e rinnovato con l'accordo del 18 dicembre 2017, tra **FISAC-CGIL e le altre OO.SS. rappresentative del settore (First/Cisl – Uilca e Fna)** e la parte datoriale **Anapa Rete ImpresAgenzia**.

Il CCNL, parte normativa e nuove tabelle retributive riportanti gli aumenti economici concordati tra le Parti, è stato sottoscritto dopo una lunga e complessa trattativa, iniziata nel settembre 2016, al termine di un difficile confronto, anche aspro, fra le Parti, nel corso del quale la controparte datoriale si è avvalsa dell'assistenza di Confcommercio.

Le Organizzazioni Sindacali, pur nelle difficoltà che hanno caratterizzato il negoziato, hanno saputo coniugare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con il processo di cambiamento che sta caratterizzando il mondo delle agenzie di assicurazione.

Il rinnovo del CCNL, grazie alla capacità delle Organizzazioni Sindacali di respingere i reiterati tentativi di destrutturazione dell'attuale impianto contrattuale, permette di consolidare, in piena continuità, le normative contrattuali esistenti e ne introduce nuove, collocandole in un quadro rafforzato di tutele e diritti, e garantisce, nel contempo, in un contesto economico difficile, la tutela del salario dei dipendenti anche attraverso un miglioramento delle previsioni di Welfare contrattuale.

Viene riconfermata la centralità del CCNL e rafforzato il

ruolo della contrattazione collettiva nazionale, portando così avanti l'importante lavoro sindacale svolto in questi anni dalla FLSAC CGIL, insieme alle altre OO.SS. nel settore, per garantire tutele e diritti alle lavoratrici e ai lavoratori dell'Appalto Assicurativo.

Indichiamo di seguito, in sintesi, le principali novità che caratterizzano il rinnovo contrattuale, precisando che, per quanto non modificato nell'Accordo di rinnovo, restano in vigore tutte le previsioni contenute nel CCNL del 20 novembre 2014 e che la decorrenza del CCNL sarà, tranne che per alcuni articoli espressamente indicati, a partire dal 1° gennaio 2016 con scadenza al 30 giugno 2020.

INSERIMENTO DI UN ELEMENTO ECONOMICO A FAVORE DEL LAVORATORE SOSTITUTIVO DEL CONTRIBUTO OBBLIGATORIO ALL'ENTE BILATERALE

L'agente che ometta il versamento del contributo obbligatorio di assistenza contrattuale all'Ente Bilaterale istituito dal CCNL è tenuto a corrispondere in busta paga al lavoratore un elemento distinto dalla retribuzione non assorbibile pari a € 20,00 mensili per 12 mensilità.

REGOLAMENTAZIONE DELLE FORME DI FLESSIBILITA' ORARIA PER L'UTILIZZO DEL SABATO O DELL'ARTICOLAZIONE PLURISETTIMANALE SU 5 GIORNI

Fermo restando l'orario di lavoro settimanale di 37 ore e 30 minuti e tutte le vigenti normative sull'orario di lavoro, sono state regolamentate due articolazioni di flessibilità oraria, non cumulabili e alternative tra loro nell'ambito del periodo annuale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorative dell'agenzia.

1. Utilizzo del SABATO antimeridiano lavorativo con settimana su 6 giorni

- orario settimanale invariato, pari a 37 ore e 30 minuti
- numero massimo di 8 (otto) aperture antimeridiane del sabato all'anno
- termine orario lavorativo antimeridiano del sabato entro le ore 13.00
- recupero certo e garantito della mezza giornata antimeridiana del sabato nella settimana stessa di apertura del sabato o, in caso ciò non sia possibile, entro 3 (tre) mesi
- recupero ad ore, come riduzione oraria anche in entrata e/o in uscita, solo su richiesta scritta del lavoratore
- esclusione per lavoratori che siano beneficiari Legge 104 per sé o per familiari a carico o affidatari di portatori di handicap, salvo loro espressa richiesta scritta
- esclusione dei part time
- comunicazione per iscritto ai lavoratori dell'utilizzo del sabato almeno 15 giorni prima, con contestuale comunicazione ad Anapa Rete ImpresAgenzia ed alle Organizzazioni Sindacali

oppure in alternativa e non nello stesso anno solare

2. Articolazione PLURISSETTIMANALE su 5 giorni

- limite massimo dell'orario di lavoro settimanale pari a 44 ore
- numero massimo di 6 (sei) settimane programmabili
- programmazione del recupero, con pari entità di ore di riduzione, entro 12 mesi dalla data di avvio della programmazione annuale
- in caso di mancata fruizione del recupero entro i 12 mesi, corresponsione entro il mese successivo della maggior prestazione oraria effettuata con maggiorazione del 30%
- retribuzione dell'orario settimanale contrattuale ordinario sia nelle settimane di superamento che in quelle di corrispondente riduzione dello stesso

- possibile presenza degli apprendisti solo se in caso di contestuale presenza del tutor
- esclusione per lavoratori che siano beneficiari Legge 104 per sé o per familiari a carico o affidatari di portatori di handicap, salvo loro espressa richiesta scritta
- esclusione dei part time
- comunicazione per iscritto ai lavoratori della programmazione con specifico modulo almeno 30 giorni prima dell'avvio della programmazione (e di eventuali variazioni almeno 15 giorni prima), con contestuale comunicazione ad Anapa Rete ImpresAgenzia ed alle Organizzazioni Sindacali

CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE ORARIA PER IL LAVORO STRAORDINARIO

Le retribuzione oraria, da maggiorare con le percentuali previste, per le prestazioni di lavoro straordinario si calcola dividendo la retribuzione mensile (anziché la retribuzione annua /12) per il divisore fisso 158,59.

COMPOSIZIONE E MODALITA' DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Viene mantenuta l'attuale struttura della retribuzione su base annua con suddivisione in 14 mensilità e con corresponsione delle mensilità aggiuntive (13ma e 14ma) nell'anno civile di competenza; viene previsto che le detrazioni dei dodicesimi di 13ma e 14ma per i periodi in cui non sia dovuta al lavoratore la retribuzione, sarà possibile solo per una delle cause previste dalle legge o dal CCNL.

Viene stabilito l'obbligo di pagamento della retribuzione tramite bonifico bancario/postale.

MATURAZIONE DEGLI SCATTI DI ANZIANITA'

Vengono consolidate le attuali previsioni relative alla maturazione degli scatti di anzianità per i lavoratori già in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo

del CCNL.

In caso di nuove assunzioni successive alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL, la decorrenza degli scatti di anzianità, ferma restando la loro misura complessiva pari a 15, sarà biennale per i primi 8 e triennale per i restanti 7.

CERTIFICATO DI SERVIZIO

Viene prevista la consegna al dipendente da parte dell'Agente, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito del Certificato di Servizio anche della attestazione di frequenza per corsi di aggiornamento e di formazione.

AUMENTO ECONOMICO CONTRATTUALE

L'aumento economico contrattuale complessivo è pari a **€ 35,00**, con riferimento al **3. livello la classe**, distribuito in tre tranche (senza arretrati):

Dal 01.01.2018 – € 5,00 / Dal 01.01.2019 – € 15,00 / Dal 01.06.2019 – € 15,00

MIGLIORAMENTO DELLE PREVISIONI DI WELFARE CONTRATTUALE

Viene prevista l'introduzione, a titolo sperimentale per il 2018 e il 2019, delle seguenti coperture di welfare contrattuale a favore dei dipendenti, senza aumenti di contributo per aziende e lavoratori e con impegno a verificare la sostenibilità delle coperture assicurative per la proroga delle stesse e per l'introduzione di prestazioni aggiuntive:
Polizza LTC (massimale di € 15.000,00 per ogni dipendente)
Polizza TCM (massimale di € 10.000,00 per ogni dipendente).

Il costo della visita oculistica obbligatoria biennale per i dipendenti viene posta a carico dell'Ente bilaterale.

Roma, febbraio 2018

Scarica il volantino

Articolato del CCNL

Molestie sui luoghi di lavoro

In occasione della **Giornata Internazionale della Donna**, per ricordarci quanto sia lunga la strada da percorrere per arrivare ad una vera parità, pubblichiamo uno studio dell'Esecutivo Donne Fisac relativo alle molestie sui luoghi di lavoro.

Art. 26 Codice delle pari opportunità (D.lgs. 11/4/2006, n.198)

– Molestie e molestie sessuali

Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei

comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse

al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una

lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio,

ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali,

ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersene sottomessi.

Molestie sui luoghi di lavoro: rapporto ISTAT

Il 13 febbraio 2018 è stata presentata dall'Istat un'indagine denominata **"Multiscopo sulle Famiglie: Sicurezza dei cittadini"**.

Essa si colloca in una serie di osservazioni a cadenza quinquennale ed ha la finalità di conoscere sia la dimensione che la diffusione del fenomeno della criminalità, le conseguenze dei reati e la percezione che degli stessi hanno i cittadini. All'interno della suddetta indagine si trova un modulo riguardante le **molestie a sfondo sessuale e i ricatti sessuali sul lavoro**. Le precedenti furono realizzate nel 1997/98, nel 2002 e nel 2008/09.

Tuttavia, soltanto in questa ultima, che ha riguardato un campione di 50.350 persone tra i 14 ed i 65 anni, i quesiti sulle molestie sono stati rivolti anche agli uomini (15.764 donne e 16.347 uomini) ed in più, oltre alle molestie verbali, all'esibizionismo, ai pedinamenti, alle telefonate oscene e

alle molestie fisiche sessuali, sono stati creati tre nuovi quesiti, volti a studiare il fenomeno delle molestie perpetrate via internet. Con riferimento al mondo del lavoro, sono stati, infine, rilevati i ricatti subiti solo dalle donne (in quanto tali) per essere assunte, per conservare il posto di lavoro e per ottenere avanzamenti di carriera.

Di seguito i dati più importanti:

- **8 milioni 816 mila donne (il 43,6% del totale) hanno subito nel corso della vita una qualche forma di molestia sessuale**, di queste 3 milioni e 118 mila negli ultimi 3 anni.

Con riferimento alle sole tipologie di molestie rilevate nella precedente indagine (2008-2009) il fenomeno risulta in forte diminuzione passando dal 18,7% al 12,8%.

- **Gli autori delle molestie sessuali sono soprattutto uomini**, in una percentuale del 97% se la vittima è una donna e del 85,4% se la vittima è un uomo.
- **Le molestie con contatto fisico** (subite dal 15,8% delle donne), ossia quando le vittime sono baciate o toccate contro la loro volontà, **sono perpetrate nella maggior parte dei casi da estranei o da persone che si conoscono poco** (60%).
- **La forma più diffusa di molestia rimane quella verbale**, subita dal 24% delle donne e dall' 8,2% degli uomini.
- Molto diffuse sono risultate anche le **molestie effettuate tramite web**: il 6,8% delle donne ha ricevuto offese e commenti osceni sui social network.
- **2 milioni di persone**, pari al 5% della popolazione tra i 14 e i 65 anni, **hanno subito molestie quando erano minorenni** (7,8% delle donne e 2,2% degli uomini). Il 42,7% delle donne molestate e il 62,1% degli uomini molestati non ne hanno parlato con nessuno al momento del fatto. Quando ne hanno parlato, lo hanno fatto con familiari o amici e – molto raramente (solo lo 0,2% degli uomini e l'1,3% delle donne) – con figure

specializzate, quali medici, psicologi, avvocati, forze dell'ordine o centri antiviolenza.

- Con riferimento al mondo del lavoro, si stima che siano **1 milione 404 mila**, ossia l'8,9%, le donne che **hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro** (425 mila negli ultimi 3 anni) da parte di un collega o del datore di lavoro.
- Con riferimento ai soli **ricatti sessuali sui luoghi di lavoro** si stima che, nel corso della vita, **1 milione 173 mila donne**, cioè il 7,5%, ne siano state vittime, in fase di assunzione, per mantenere il posto di lavoro o per ottenere una progressione di carriera. Le più colpite sono state le donne laureate (8,5%) e le donne tra i 35 ed i 44 anni (8,6%) e tra i 45 e i 54 anni (8,9%). Con riferimento all'ultimo triennio, le vittime sono state 167 mila, ossia l'1,1% delle donne che lavorano o che hanno lavorato in passato. Nella quasi totalità dei casi, autore del ricatto sessuale nei confronti delle donne è un uomo e, con riferimento a tutti i tipi di ricatti sessuali sul lavoro, il 32,4% viene ripetuto con cadenza giornaliera o, comunque, più volte a settimana. **Al centro e al nord-est si rilevano le percentuali più alte**, rispettivamente il 13,5% e l'8,3%. **Le professioni maggiormente colpite sono le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione**, dirigenti, impiegati, professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi. Ci sono quindi delle professioni in cui è più probabile che si verificano molestie e paradossalmente queste sono nell'ambito delle professioni più qualificate.
- In generale, **la percezione della gravità delle molestie fisiche subite è profondamente diversa tra donne e uomini**: il 74,6% delle donne le considera molto o abbastanza gravi, mentre per gli uomini la percezione di gravità si attesta al 47,2%.

A distanza di sette anni dall'ultima indagine **che cosa è**

cambiato?

- **E' diminuito dal 33,4% al 10,5% il tasso di vittimizzazione per le telefonate oscene**, anche grazie alla costante crescita negli ultimi 20 anni del possesso dei cellulari, a discapito delle linee telefoniche fisse, e alla possibilità di rintracciare il chiamante attraverso la visualizzazione del numero.
- **Anche il numero delle vittime di molestie fisiche è diminuito passando dal 5,7% del 1997/1998 al 2,7% del 2015/2016** probabilmente sia grazie ai mutamenti legislativi, che hanno trasformato il quadro normativo rafforzando le tutele, sia per la costante crescita di consapevolezza del fenomeno da parte delle donne.
- **Le molestie fisiche sul luogo di lavoro**, con riferimento agli ultimi tre anni di osservazione, ossia 2013-2016, sono leggermente superiori (8,9%) rispetto a quelle del periodo precedente (2008-2009) in cui le vittime erano l'8,5%.
- Nel 2015-2016, dopo una fase in cui erano diminuiti (2002), aumentano di nuovo i **ricatti sessuali** subiti nel corso della vita.

Le caratteristiche del reato di molestia sono ben indicate all'art. 26 del codice di pari opportunità che, adeguandosi alla normativa europea, oggi prevede che, **ai sensi della legge, conta solo il punto di vista del molestato e non quello del molestatore. Non occorre, infatti, indagare sulla motivazione che spinge un soggetto a molestare: se il comportamento viola la dignità di una persona si tratta di molestia. Non occorre nemmeno che ci sia dolo, è sufficiente l'effetto.** La prospettiva, quindi, è stata rovesciata rispetto al passato, quando spesso, il reato veniva banalizzato, ridotto superficialmente a semplice comportamento scherzoso o inoffensivo.

Le donne però **continuano a non denunciare !**

Nell' **80,9%** dei casi, la donna che subisce un ricatto sessuale non ne parla con nessuno sul posto di lavoro (dato rimasto sostanzialmente invariato rispetto all'indagine precedente che riportava una percentuale dell'81,7%).

I motivi per i quali le donne non denunciano i ricatti sessuali subiti sono legati alla **scarsa gravità attribuita all'episodio** (27,4%), alla **mancanza di fiducia nelle forze dell'ordine** (23,4%), alla **scelta di rinunciare al posto di lavoro per non subire il ricatto** (19,8%), all'essere state capaci di **cavarsela da sole o con l'aiuto di familiari** (18,6%) e, infine, dalla **paura di essere giudicate male** (12,7%).

Secondo la psicologa e sociologa Inés Hercovich, le donne hanno paura di parlare perché: **“è forte in loro la convinzione che nessuno crederebbe alla storia”**. Quando una donna racconta la violenza subita suscita nell'ascoltare una sensazione di orrore e disgusto, cose che scioccano, che nessuno vorrebbe mai sentire. Cose che **si preferisce non sapere per non doverci fare i conti**.

Diversa è la situazione che si viene a creare quando si legge la notizia di uno stupro su un quotidiano. In questo caso il lettore immagina si tratti di una donna giovane e bella e di un uomo depravato appartenente alla feccia della società. Dunque si muove lungo i binari di stereotipi ben conosciuti, che non causano sconvolgimenti eccessivi ma solo un senso di fastidio, quasi come se in quella scena non fossero presenti esseri umani. Manca purtroppo la convinzione da parte delle donne di essere credute, di essere tutelate. Manca una cultura tale che gli eviti qualsiasi giudizio, come fosse colpa loro. Inoltre, se la donna denuncia sa che molto probabilmente verrà allontanata dal suo posto di lavoro e quindi tenta di conservarlo. La maggior parte delle denunce, infatti, arrivano da donne che hanno già lasciato quel lavoro.”

In questo quadro, è fondamentale evidenziare il ruolo che possiamo svolgere come sindacato, facendoci promotori costanti di iniziative di lotta

alla violenza di genere, con particolare attenzione al mondo del lavoro ed alle molestie che in esso trovano terreno fertile. Combattere la cultura del potere e della prevaricazione, eliminare le disuguaglianze nel mondo del lavoro, significa però anche **permeare di prospettiva di genere l'intera contrattazione**, significa **proporre nelle aziende una formazione continua mirata al rispetto e all'uguaglianza di genere** così da arginare questo "eccesso di indifferenza generale", conferendo alla lotta alla violenza e alle discriminazioni una maggiore legittimità sociale.

Roma, Febbraio 2018

Esecutivo Donne Fisac

Scarica il documento

Gruppo UNIPOL: continua lo stato di allerta

*Il Gruppo "Liquida" il nostro lavoro che...
"mette le ali" e pian piano se ne va.*

Continua senza tregua lo stato di allerta nel nostro Gruppo, teso a contrastare l'emorragia di attività assicurative causata da esternalizzazioni, applicazioni contratti di altri settori e consulenze su larga scala.

Abbiamo più volte informato di come le mansioni dei Call Center vengono fagocitate da preventivatori online, agenzie, broker, etc. e di come ora incomba anche lo spettro delle società in appalto.

Il pericolo ormai concreto riguarda, però, anche i profili professionali Amministrativi a tutti i livelli, pesantemente erosi da processi organizzativi che tagliano fuori i dipendenti a vantaggio di: consulenze, automazioni e applicazioni contrattuali diverse che indeboliscono le nostre tutele collettive.

La tecnologia, l'innovazione e le consulenze specifiche dovrebbero essere a supporto dei lavoratori, non certo sostitutive del fondamentale patrimonio di conoscenze, abilità e professionalità, senza le quali il Gruppo Unipol non sarebbe tuttora Leader nel mercato assicurativo.

Purtroppo, invece, l'Impresa sembra aver intrapreso una strada del tutto diversa, quella per cui pochi saranno realmente "al passo coi tempi", in linea con l'evoluzione del mercato: la maggior parte dei lavoratori si ritroverà ad essere, in poco tempo, come corpo estraneo, di fatto un esubero.

La Liquidazione, i Danni, così come altre attività, da anni sono oggetto di profonda modificazione dei processi, senza vi sia un progetto serio di riconversione e adeguamento dei profili, un percorso che dia prospettive lavorative a tutta la popolazione del Gruppo.

La maggioranza dei colleghi viene solo marginalmente e "fintamente" coinvolta, senza né reale prospettiva di crescita né di mantenimento, per il futuro, del proprio lavoro (Funzionari, profili intermedi, Call Center).

Quanto sopra in sintesi un quadro estremamente preoccupante che, vista l'impostazione industriale, potrà coinvolgere, o ancor peggio **travolgere**, moltissime Strutture aziendali.

L'Impresa rifugge il confronto sul futuro dei lavoratori, rifiutandosi di discutere le problematiche di interesse Aree, delle varie Sedi, sorda dinanzi a qualsiasi altro argomento venga posto che non sia di suo prioritario interesse, **con evidente scopo di avere piena mano libera.**

Per questo motivo bisogna intervenire immediatamente:
proseguendo le Assemblee, la mobilitazione e la protesta in atto, fino a quando l'Azienda non comprenderà sia ineludibile affrontare le sfide del futuro attraverso il dialogo e il confronto di merito, che **non può e non deve prescindere dalla serenità, dalle garanzie e dal benessere per tutti i dipendenti.**

Rappresentanza Sindacale di Gruppo

First CISL

Fisac CGIL

Fna

Snfia

Uilca UIL

Scarica il volantino

Assenze per maltempo: va provata l'impossibilità di recarsi al lavoro

Nei giorni scorsi il nostro Paese è stato colpito da una forte ondata di maltempo, con abbondanti neviccate anche a quote basse.

Qual è il comportamento corretto da adottare in queste situazioni?

Il rischio maggiore per il lavoratore può nascere dalla convinzione che la calamità naturale lo giustifichi automaticamente nel non andare al lavoro, mantenendo però intatto il diritto alla retribuzione per la giornata non lavorata, come se si trattasse di un giorno di ferie. Come vedremo non è così.

Con un'ondata di maltempo come quella di questi giorni, può succedere che sia proprio impossibile raggiungere il posto di lavoro, o che il datore non riesca ad aprire la sua azienda, anche se i dipendenti si sono presentati puntualmente.

Ma cosa succede al lavoratore dipendente che non si reca al lavoro causa maltempo eccezionale? E come deve comportarsi il datore di lavoro?

Se si verifica un'abbondante nevicata che rende impossibile l'accesso al luogo di lavoro, ad esempio danneggiando lo stesso edificio dell'ufficio, siamo di fronte all'impossibilità di effettuare la prestazione lavorativa. In questi casi il lavoratore non può considerarsi inadempiente, ma non ha diritto alla retribuzione. Trattandosi di causa di forza maggiore, di solito interviene la cassa integrazione, in particolare, nel caso di aziende che appartengono al settore industriale.

Se invece il lavoratore è bloccato per strada dalla neve o dal ghiaccio deve provare al datore la situazione che gli impedisce di essere presente al lavoro. Sarà, dunque, opportuno che chi è rimasto intrappolato nei disagi provocati dalle nevicata di questi giorni presti massima attenzione a quanto previsto da leggi e contratti collettivi.

Diverso è il caso della difficoltà di recarsi al lavoro dovuta, ad esempio, a un'abbondante nevicata sul tragitto da casa al lavoro o a uno sciopero nel trasporto pubblico. Nel caso di impossibilità assoluta di recarsi al lavoro si deve comunque provare che non era possibile raggiungere il posto di lavoro nemmeno con mezzi alternativi; il criterio per valutare il comportamento del lavoratore è comunque sempre quello della buona fede.

Se in questi casi il lavoratore non si presenta in azienda potrebbe, quindi, essere considerato inadempiente ma naturalmente la situazione va valutata caso per caso. In alcuni casi il datore di lavoro propone di utilizzare un giorno di ferie e la richiesta è perfettamente lecita: infatti

non è onere del datore di lavoro la problematica per raggiungere la sede in caso di maltempo.

Qualora ritenga che l'assenza non sia adeguatamente giustificata, il datore di lavoro può pensare all'inadempienza volontaria e agire legalmente per tutelarsi. L'inadempienza di un contratto di lavoro, infatti, può spingere la parte danneggiata a puntare sulla risoluzione. E' evidente comunque che se la mancanza del lavoratore in una giornata non ha compromesso irrimediabilmente l'attività dell'azienda, difficilmente potrà essere accettata la risoluzione del contratto. Più probabile che si opti per una sanzione, anche perché la maggior parte dei contratti collettivi prevede che il licenziamento si applichi solo ad assenze ingiustificate di almeno tre giorni.

Il consiglio per il lavoratore che si trovi nell'impedimento di recarsi sul posto di lavoro è di muoversi secondo buon senso, comunicando all'azienda in maniera tempestiva l'assenza e le motivazioni, anche perché i contratti collettivi e quelli aziendali prevedono un monte ore di permessi annui da utilizzare proprio in queste occasioni.

Quindi:

- chiamare subito il datore di lavoro o l'ufficio personale dichiarando i motivi dell'impossibilità a recarsi sul posto di lavoro.
- In caso di rapporti non sereni con il datore di lavoro, avvisare per iscritto (fax, email, sms, raccomandata a/r avendo cura di far apporre sulla ricevuta anche l'orario dell'inoltro)
- In caso il datore di lavoro non accetti la giustificazione oggettiva di impossibilità a recarsi sul posto di lavoro, contattare immediatamente il proprio rappresentante sindacale che interverrà presso il datore di lavoro per cercare una mediazione.

Ania: verbale d'intesa su certificato medico e AISA

Dopo l'incontro con ANIA svoltosi a Roma il 12/02 u.s., in data 21 febbraio le OO.SS. e ANIA hanno sottoscritto due verbali d'intesa: uno sulla modalità di presentazione del certificato di malattia e l'altro su AISA.

CERTIFICATO MALATTIA

A dicembre 2017 ANIA ha diramato una circolare alle aziende sulle modalità di presentazione del certificato di malattia, con la propria interpretazione relativa alle disposizioni INPS concernenti le procedure di rilascio dell'attestazione di malattia mediante il sistema SAC

Queste Segreterie Nazionali hanno subito contestato l'interpretazione ANIA della "Dichiarazione delle Parti" a margine dell'art. 43 (vedi comunicati sindacali del 21/12/2017 e 17/01/2018) che, a suo avviso, prevedeva la presentazione del certificato medico anche nel caso di malattia di soli due giorni, limitando quanto disposto all'art. 43,1° comma.

Dopo un acceso confronto sull'argomento che si è sviluppato in tre incontri, ha prevalso l'ottica costruttiva delle relazioni

sindacali e, ferme restanti le diverse interpretazioni delle Parti, si è tuttavia individuata un'intesa per l'intera vigenza contrattuale.

L'intesa, nel confermare i due giorni di franchigia previsti dall'art. 43, primo comma, in caso di malattia, chiarisce che il certificato medico deve essere presentato entro il secondo giorno solo nei casi in cui la malattia abbia durata superiore a due giorni.

Le Parti, anche alla luce di eventuali sviluppi normativi, si incontreranno entro la scadenza del vigente CCNL per definire una soluzione condivisa sul tema.

AISA

In virtù della centralità che il sindacato ha dato al tema dell'area contrattuale e dei risultati conseguiti nell'ultimo rinnovo del CCNL ANIA, le OO.SS. e ANIA hanno condiviso, oltre alla Dichiarazione convenuta nell'ambito dell'art. 1 del CCNL del 22/02/2017 su percorso di inclusione di AISA in ANIA, una nuova Dichiarazione delle Parti che verrà inserita nell'ambito dell'art.3, che prevede la sottoscrizione in sede ANIA del CCNL applicabile ai dipendenti delle società di assistenza ed assicurazione.

Ricordiamo che detto Contratto riguarda circa 2.000 lavoratori nell'ambito del ciclo produttivo assicurativo, fino ad oggi fuori dall'area contrattuale ANIA.

In sostanza, la Dichiarazione indica ANIA come unico agente contrattuale e ribadisce la presenza del contratto per le società di assistenza, confermando le sue specificità (già presenti oggi nel CCNL AISA). Nelle prossime settimane le Parti si incontreranno per discutere gli aggiornamenti economici e tecnici da apportare alla suddetta regolamentazione.

DARAG ITALIA

(assicurazione diretta ramo danni con sede a Milano)

Nel corso dell'incontro con ANIA del 12/02 u.s. abbiamo posto con forza la necessità di un intervento di ANIA su DARAG che il 24 gennaio u.s. ha aperto la procedura degli art. 15 e 16 del CCNL ANIA.

Nei fatti non si è consentito nessun confronto con il sindacato come previsto dalla procedura dell'art.15 e sono stati dichiarati 40 esuberanti su 82 lavoratori con contestuale annuncio di esternalizzazione di attività.

E' una situazione inaccettabile: si insiste con il voler vanificare e non rispettare le procedure previste dagli art. 15 e 16, procedendo direttamente con gli esuberanti senza aver esperito tutte le possibili soluzioni previste nel primo articolo; inoltre, dichiarare esuberanti da una parte e procedere con l'esternalizzazione di attività dall'altra, è assolutamente in contraddizione oltre che in contrasto con le previsioni del recente rinnovo del CCNL.

Roma, 21 febbraio 2018.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

Scarica il volantino

ANIA e UNIPOL Banca: no alle

esternalizzazioni

L'Area Contrattuale da sempre rappresenta per il Sindacato un tema strategico per garantire stesse regole e tutele per le lavoratrici ed i lavoratori, per garantire i soggetti più deboli, per scongiurare fenomeni di dumping contrattuale, per valorizzare l'intera filiera produttiva, per valorizzare le competenze, per migliorare la qualità del servizio offerto.

In virtù dei risultati conseguiti nell'ultimo rinnovo del CCNL ANIA abbiamo rilanciato con forza la battaglia per ricondurre all'interno dell'area contrattuale le attività assicurative oggi fuori perimetro. L'avvio del confronto nel Gruppo RBHOLD (primaria compagnia assicurativa nel campo del welfare che applica il ccnl commercio) per l'applicazione del CCNL ANIA alla filiera assicurativa ne è un esempio significativo.

Sono quindi assolutamente da respingere operazioni come quelle messe in campo da Unipolsai, relative ad esternalizzazioni di attività dei contact center, in aperto contrasto con le finalità inclusive dello spirito del CCNL ANIA e da UNIPOL BANCA, con la creazione di una nuova società per la gestione dei crediti deteriorati (NPL) UNIPOLREC a cui intendono applicare il contratto del commercio.

Respingiamo con fermezza operazioni che stanno caratterizzando sempre più il settore assicurativo, dove si tende ad esternalizzare attività ed a dichiarare esuberi.

Le Segreterie Nazionali contrasteranno ogni iniziativa di Gruppi e Aziende che mirino a far gestire attività assicurative da società esterne al perimetro associativo dell'ANIA e, per tale ragione, danno pieno sostegno alla mobilitazione proclamata dai Coordinamenti del Gruppo UNIPOL.

La sfida dell'innovazione e della qualità del servizio si può vincere solo se le problematiche vengono affrontate dalle Imprese con il confronto e la condivisione del Sindacato,

quindi con le lavoratrici e lavoratori, dentro la cornice e nel pieno rispetto del Contratto Nazionale, che deve essere applicato da tutte le società e gruppi assicurativi, senza eccezioni.

Roma 20 febbraio 2018

LE SEGRETERIE NAZIONALI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

Scarica il volantino

Alleanza Assicurazioni: la piattaforma per il rinnovo del CCNAL

Le 00.SS. aziendali hanno presentato ad Alleanza Assicurazioni la piattaforma per il rinnovo del CCNAL.

Di seguito riportiamo un riepilogo delle richieste inoltrate.

SCHEMA SINTETICO

IPOTESI DI PIATTAFORMA CCNAL 2017

PARTE ECONOMICA

1) Per i CSA, abbiamo richiesto di diminuire da **5 classi a 2 classi** l'Assegno ad personam 2° livello ex Accordo 19.02.2013:□

Dall'attuale

CLASSE	IMPORTO	PERCENTUALE
--------	---------	-------------

CL 1	176	10%
CL 2	387	25%
CL 3	604	45%
CL 4	738	65%
CL 5	3B (terzo livello base)	3B (terzo livello base)

Alla futura

CLASSE	IMPORTO	PERCENTUALE
CL 1	604	45%
CL 2	3B (terzo livello base)	100%

2) Abbiamo richiesto un forte incremento della “Indennità di Copertura Territoriale” per gli IPA con incarico di produzione di gruppo e di organizzazione e sovrintendenza alla produzione ed al servizio incassi, coordinando l’attività di gruppi produttivi di livello inferiore:

- **dall’attuale:** 8% per gli IPA bi-settori al 60% **al** 60%
- **dall’attuale:** 10% per gli IPA tri-settori al 70% **al** 70%
- **dall’attuale:** 12% per gli IPA quadri-settori **al** 80%

di un importo pari alla differenza tra il 3° ed il 4° livello, garantendo sempre il vantaggio pari al valore di 2 scatti di anzianità.

3) Abbiamo richiesto aumenti economici differenziati:

- per i **Produttori:** **1,50 %** in più degli Impiegati ed Agenti Generali (pari a 6,31% a regime 01/07/2019);
- per gli **Impiegati ed Agenti Generali:** gli stessi aumenti del CCNL-ANIA (pari a 4,81% a regime 01/07/2019).

PARTE NORMATIVA

1) CCNL-ANIA:

Abbiamo inserito l'impegno dell'Impresa a fare confluire nel CCNL-ANIA, a partire dal prossimo rinnovo, l'intero personale di Alleanza Assicurazioni S.p.A.

2) INQUADRAMENTO TSIE:

Abbiamo previsto, dopo un predeterminato periodo di tempo, la comunicazione da parte dell'Impresa, ai Titolari di Settore iscritti al quadro E dell'IVASS, della maturazione del diritto all'inquadramento ad Ispettori di Produzione di 1° Livello.

3) SUPPORTO IMPIEGATIZIO:

Abbiamo inserito una norma che preveda l'assegnazione in via continuativa ad ogni Agenzia Generale di almeno un Impiegato Amministrativo.

4) RAPPORTI CON ALFUTURO (o con altre Società controllate da Alleanza Assicurazioni S.p.A. o da altre Aziende del Gruppo, che in futuro entrassero in rapporto organizzativo con la Rete Alleanza):

Abbiamo previsto, fermo restando l'esclusività del rapporto di lavoro con Alleanza Assicurazioni S.p.A., l'obbligo per l'Impresa di normare i rapporti con la ALFUTURO o con altre Società controllate da Alleanza Assicurazioni S.p.A. o da altre Aziende del Gruppo, che in futuro entrassero in rapporto organizzativo con la Rete Alleanza.

5) MISSIONI:

a) Abbiamo elevato da 48 ore a una settimana il termine di preavviso per l'invio in missione temporanea del lavoratore/trice;

b) Abbiamo eliminato il limite minimo di tre settimane di missione consecutiva per avere diritto al rimborso delle spese di viaggio per il rientro in famiglia ogni fine settimana;

c) Abbiamo inserito la previsione dell'obbligo per l'Impresa di tenere conto di situazioni oggettive di particolare gravità

del lavoratore/trice.

6) TRASFERIMENTI:

- a) Abbiamo inserito nelle garanzia relativa al consenso obbligatorio del lavoratore che abbia compiuto 50 anni e con almeno 15 anni di anzianità (10 in caso di lavoratori da liquidazione coatta amministrativa) gli Agenti Generali, i Capo Ufficio e i Vice Capo Ufficio;
- b) Abbiamo previsto la non trasferibilità del lavoratore/trice senza il proprio consenso nel caso abbia figli minori di 14 anni;
- c) Abbiamo eliminato la condizione del cambio di residenza per l'erogazione degli istituti economici;
- d) Abbiamo rafforzato i supporti economici da parte aziendale in caso di trasferimento da 1 anno a 3 anni della maggior spesa sostenuta per l'eventuale differenza di canone;
- e) Abbiamo specificato che nel caso di trasferimento della sede di lavoro per iniziativa dell'Impresa da un alloggio di proprietà del lavoratore/trice ad uno in locazione, l'Azienda dovrà corrispondere l'intero canone di locazione;
- f) Abbiamo aumentato l'indennità una tantum di una mensilità di stipendio portandola da 2 a 3, elevata da 3 a 4 per chi abbia familiari conviventi.

7) AUTOMATISMI PER AGENTI GENERALI:

- a) Abbiamo previsto il miglioramento di alcune condizioni nel percorso di inquadramento a Funzionario ed è stato, pertanto, richiesto di riconoscere l'inquadramento a Funzionario agli Agenti Generali inquadrati almeno nella 4 classe (che attualmente hanno già la parificazione economica, normativa ed assistenziale);
- b) Abbiamo richiesto che agli Agenti Generali, che alla data di stipula del contratto siano almeno nella 2^a classe, venga riconosciuto il trattamento di assistenza sanitaria dei Funzionari.

8) CHIUSURA AGENZIE:

Abbiamo previsto, ad ulteriore rafforzamento dell'accordo

sulle tutele occupazionali di Gruppo, nel caso l'Azienda dovesse ravvisare la necessità di chiudere una o più Agenzie Generali, di avviare obbligatoriamente un confronto con le parti interessate per concordare, prima di dare corso alla chiusura dell'Agenzia, soluzioni che limitino i disagi dei collaboratori interessati, garantendo ruoli e mansioni.

9) DETASSAZIONE:

a) Abbiamo inserito l'impegno ad incontrarci con l'Impresa per tentare di individuare un nuovo istituto al quale poter applicare la normativa vigente in tema della cosiddetta "Detassazione"

LE SEGRETERIE NAZIONALI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

Alleanza. Problemi irrisolti nell'Area Abruzzo

Lo scorso 21 luglio 2017 la nostra Organizzazione, con lettera all'Azienda ma anche tramite un comunicato sindacale, chiedeva di un aprire un confronto tra le OO.SS. ed i rappresentanti dell'Azienda su temi importanti, purtroppo senza ricevere alcun riscontro.

Le RSA Fisac/Cgil Alleanza Abruzzo sono tornate a riunirsi in due occasioni – martedì 17 ottobre e martedì 9 gennaio – per analizzare la situazione dell'Area.

In tali occasioni si è nuovamente evidenziato che, come da ulteriori segnalazioni ricevute dalle lavoratrici ed i lavoratori, non si sia verificato nessun miglioramento. Anzi, oltre a riscontrare il persistere delle stesse problematiche nell'Area di competenza regionale, come già denunciato nel

comunicato del 21/07, se ne aggiungono delle altre:

- Aggravi di lavoro legati a cadute di linea, che impediscono l'acquisizione di contratti digitali, costringendo ad conseguirli in formato cartaceo. In nome del digitale, spesso occorre ritornare successivamente dal cliente, per riacquisirne nuovamente il contratto; □
- Trasferimenti, coatti e prepotenti anche nei confronti di lavoratrici e lavoratori beneficiari di permessi ai sensi della Legge 104, con l'aggravante che gli stessi non appaiano giustificati da reali esigenze di servizio; □
- Continua fuoriuscita di personale verso altre Società, con perdita di competenze; □
- Atteggiamenti diversificati tra i dipendenti delle Agenzie, facendo evidenziare la differenza tra "i figli e i figliastri"; □
- Impoverimento del portafoglio clienti; □
- Riunioni fissate in coincidenza delle feste patronali; □
- Formazione da effettuare di sabato.

La Fisac/CGIL invita tutti i colleghi a segnalare tempestivamente qualsiasi episodio che possa ledere la sfera personale e/o professionale, assicurando che le segnalazioni saranno trattate in modo da garantire l'anonimato e senza alcun pregiudizio per i segnalanti.

Lo ribadiamo: è il momento di cambiare poiché il perdurare di comportamenti errati sta causando danni, non solo a tutte/i le lavoratrici e i lavoratori, ma anche ad un'importante azienda come Alleanza Assicurazioni.

Al fine di migliorare tali situazioni, la Fisac/Cgil torna a richiedere con forza un incontro di confronto tra le OO.SS. e la Rappresentanza Aziendale.

Pescara, 12 gennaio 2018

FISAC/CGIL – ABRUZZO

Scarica il volantino originale

Leggi anche:

Precedente volantino del 21/7/2017

Mifid 2: raccomandazioni importanti per gli operatori

Quello che segue è un volantino che contiene consigli importanti per tutti gli operatori che trattano prodotti finanziari, pubblicato dalle rappresentanze sindacali Unicredit.

Dal primo gennaio Mifid 2 ha introdotto norme ancora più stringenti a tutela dei risparmiatori. Assoluta trasparenza nelle commissioni applicate, classificazione più sofisticata della clientela, cataloghi di prodotti rigidamente predefiniti per i singoli profili e rispetto costante di un corretto rapporto costi/benefici (per il cliente) sono le principali innovazioni introdotte. Innovazioni che non solo mirano ad una ancora maggiore tutela dei risparmiatori, ma che devono essere viste anche come funzionali a riportare finalmente, tra banche e clienti, la fiducia in troppi casi deteriorata dagli scandali legati al cosiddetto “risparmio tradito” e non ancora del tutto ristabilita, nemmeno attraverso gli accordi sulle vendite responsabili.

Mifid 2, a nostro avviso, deve quindi essere valutata in maniera professionalmente obiettiva e non vista soltanto come

l'ennesimo ostacolo all'attività commerciale. In questo senso, la fermezza nel rispetto costante delle regole rimane prioritaria, indispensabile e tutelante per i colleghi oltre che per la stessa clientela.

Frenesie commerciali e spinte improprie all'accelerazione dei risultati, magari nella speranza di aggirare vincoli normativi peraltro già in vigore, rappresenterebbero quindi, nell'attuale contesto, non solo comportamenti irrispettosi degli accordi sulle pressioni commerciali, ma addirittura condotte gravemente irresponsabili.

Non sarà pertanto giustificata alcuna indebita sollecitazione operativa, a maggior ragione a fronte di carenze procedurali in essere; al contrario, le nuove norme dovrebbero indurre tutti a lavorare con ancora maggiore cautela.

Denunciamo, inoltre, il colpevole ritardo dell'azienda che non si è affatto preoccupata di erogare una adeguata e preventiva formazione su queste importanti novità normative, esponendo i lavoratori a rischi altissimi.

Il nostro invito ai colleghi è pertanto quello di operare con la massima prudenza e di non effettuare operazioni non consentite dalla normativa MIFID2, anche se la procedura per il momento, a seguito di aggiornamenti in corso, non risultasse bloccante.

Negli incontri che si sono tenuti recentemente abbiamo posto con forza – e continueremo a farlo nei prossimi giorni – la necessità di prevedere quanto prima interventi formativi al riguardo, a tutela dei lavoratori.

Milano, 15 gennaio 2018

**Segreterie di Coordinamento
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin
UniCredit S.p.A.**

Scarica il volantino

Sullo stesso argomento:

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/mifid-2-cosa-cambia-per-gli-operatori.html>

Appalto assicurativo. L'articolato del nuovo CCNL

Lo scorso 18 dicembre 2017 è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del CCNL per le Agenzie Assicurative in gestione libera.

Oggi è stato firmato l'articolato del nuovo CCNL di cui alleghiamo una versione in PDF.

L'articolato è disponibile anche dal menù alla sezione **Assicurazioni – Accordi e contratti**.

Articolato CCNL ANAPA 18.12.2017

Sullo stesso argomento:

<https://www.fisaccgilaq.it/assicurazioni/appalto-assicurativo-firmato-il-rinnovo-del-ccnl.html>