



IPOTESI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL ANIA

“Un Contratto

*per valorizzare il ruolo del personale dipendente
delle Imprese di Assicurazione e per il rafforzamento del Settore
Assicurativo,
quali fattori centrali
per il rilancio inclusivo e sostenibile dell’economia reale e del
benessere sociale del Paese,
la tutela della clientela,
la crescita occupazionale”*



Sommario

PREMESSA	3
QUADRO GENERALE	3
SETTORE ASSICURATIVO	5
AREA CONTRATTUALE	10
SOGGETTI SPECIFICI DELLA FILIERA ASSICURATIVA	11
PRODUTTORI.....	11
CONTACT CENTER.....	12
RAPPORTI DI LAVORO NON SUBORDINATO.....	12
AGENZIE IN GESTIONE LIBERA (APPALTO ASSICURATIVO).....	13
CLAUSOLA SOCIALE APPALTI.....	13
SOCIETA' DI ASSISTENZA (EX AISA).....	14
LIQUIDAZIONI COATTE AMMINISTRATIVE (LCA – ALLEGATO 17).....	14
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI (ART. 26)	14
DIGITALIZZAZIONE / INNOVAZIONE TECNOLOGICA	15
CONTRATTAZIONE D'ANTICIPO	15
OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA DIGITALIZZAZIONE E INNOVAZIONE TECNOLOGICA.....	15
FORMAZIONE.....	16
ORARIO DI LAVORO.....	16
SOLIDARIETA' INTERGENERAZIONALE/OCCUPAZIONE GIOVANILE	17
DIRITTI CIVILI E SOCIALI	18
DISABILITA'	18
TUTELA DELLE SITUAZIONI DI DISABILITA' (ART. 53).....	18
OSSERVATORIO SULL'INCLUSIONE LAVORATIVA	19
PARI OPPORTUNITA' E WELFARE	20
TEMATICHE CONCERNENTI LE PARI OPPORTUNITA' (ART.49)	20
ADEGUAMENTO DEL LINGUAGGIO CONTRATTUALE IN FORMA INCLUSIVA.....	21
BANCA DEL TEMPO.....	22
MALATTIA, GENITORIALITA' E CURA	22
DSA\BES (Nuovo ART. 53\bis)	23
ASSISTENZA SANITARIA (art.85)	23
ACCORDO PER L'ASSISTENZA SANITARIA DEI FUNZIONARI DELLE IMPRESE ASSICURATRICI (ALLEGATO 5 art.4).....	23
LONG TERM CARE (ART. 86).....	23
SALUTE E SICUREZZA	24
TUTELA DALLO STRESS DA LAVORO CORRELATO (Nuovo Art.50 bis)	25
VISITE MEDICHE (ART. 52)	25
PARTE ECONOMICA	26
ALLEGATO ANIA ASSISTENZA	28



PREMESSA

QUADRO GENERALE

La fase di rinnovo del CCNL ANIA, scaduto il 31 dicembre 2019, giunge a più di un anno dall'inizio della crisi sanitaria che ha segnato profondamente le nostre vite e ha fatto esplodere drammaticamente i problemi accumulati negli ultimi quattro decenni, in particolare negli ultimi dieci anni: esclusione sociale, aumento delle povertà e delle diseguaglianze.

Gli effetti sociali, economici, occupazionali e psicologici della pandemia li potremo misurare con il tempo ma, fin d'ora, possiamo presumere che lasceranno un segno profondo.

Il forte ricorso alla digitalizzazione e il suo utilizzo improprio rischia di avere gravi ricadute nel mondo del lavoro.

Le misure straordinarie e inedite di tutela e di investimento, di stampo keynesiano che l'Europa sta mettendo in campo accanto ai singoli Paesi, avranno bisogno del ruolo di orientamento e della capacità di concretizzazione delle parti sociali. È l'occasione per un cambiamento profondo del paradigma dello sviluppo, dopo il fallimento delle politiche neoliberiste che hanno pesantemente contribuito a diminuire le difese e ad accrescere il malessere sociale.

Un welfare sanitario, previdenziale e assistenziale pesantemente compromesso da tagli forsennati in nome dell'equilibrio di bilancio, ha indebolito e reso fragile la capacità di difesa del Paese, non solo del nostro. La pandemia lo ha messo chiaramente a nudo.

Adesso si tratta di reinventare un modello di Società con un sapiente e lungimirante utilizzo delle risorse, a partire dal Next Generation EU. L'economia, a livello globale, è alla ricerca di



nuove coordinate: la green economy, la digitalizzazione, le infrastrutture materiali e immateriali costituiranno gli asset fondamentali della crescita. Ma una scelta di riformismo radicale non potrà prescindere da investimenti forti e qualitativi sul welfare di nuova generazione. Si tratta di una sfida importante che obbligherà tutti ad abbracciare nuove convinzioni e a trovare nuovi orizzonti.

Per invertire la rotta occorre ridare centralità al lavoro. Del resto, la Business Roundtable, un'associazione che raccoglie i CEO delle 181 aziende più importanti negli USA, invita a «investire nei propri dipendenti, proteggere l'ambiente, comportarsi correttamente ed eticamente con i fornitori, concentrarsi sulla qualità dei prodotti e dei servizi offerti e creare valore di lungo termine per gli azionisti».

Si tratta di una vera e propria rivoluzione culturale, dobbiamo impegnarci per un neoumanesimo digitale che riporti al centro l'individuo senza permettere che degli algoritmi prendano il sopravvento sull'uomo con l'obiettivo che alle parole seguano i fatti.

Il lockdown ci ha lasciato in eredità comportamenti che almeno in parte si stanno già trasformando in nuovi stili di vita: dallo smart working alla vera e propria esplosione dell'e-commerce. Cambia il modo di lavorare, di consumare, di spostarsi.



SETTORE ASSICURATIVO

Da tempo l'industria assicurativa è attraversata da profondi e continui cambiamenti determinati:

- **dall'innovazione tecnologica/digitalizzazione**, l'insurtech è il nuovo approccio tecnologico che sta cambiando il settore assicurativo nel modo di produrre, gestire, distribuire servizi e prodotti assicurativi ai clienti. La digitalizzazione e la connessa dematerializzazione del business assicurativo, unitamente a una crescita esponenziale delle informazioni su clienti e rischi, estratte e prodotte con l'utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale, stanno modificando il tradizionale modo di fare assicurazione;
- **dal contesto competitivo** con l'ingresso di nuovi operatori che si aggiungono alle banche e poste;
- **dalla pressione regolativa** con l'introduzione di Solvency II che prevede un sistema in costante equilibrio tra rischi e requisiti patrimoniali;
- **dalla trasformazione del cliente**, perché è cambiata radicalmente la scala delle priorità e dei bisogni. Si è prodotta la figura del cliente ibrido in cui il digitale e il fisico si sono mescolati;
- **dal risiko assicurativo/bancario**, che ha già prodotto operazioni di sistema come Intesa/Ubi/Bper (di cui Unipol è il principale azionista), Generali/Cattolica, HDI/Amissima danni.



Sullo sfondo di tutto questo ci sono i temi dell'occupazione, dell'organizzazione del lavoro, della tenuta delle sedi nei territori, della tenuta delle piccole-medie compagnie, di quale modello assicurativo si sta delineando per il futuro.

In questo quadro è fondamentale che il CCNL ANIA consolidi il ruolo di contratto di governo dell'intera filiera produttiva assicurativa per garantire regole e tutele omogenee anche ai soggetti più deboli della filiera, per contrastare situazioni volte ad abbassare il costo del lavoro ricorrendo a forme contrattuali meno costose (dumping contrattuale), per valorizzare le competenze e garantire un'adeguata qualità del servizio offerto. E' in questa logica che nel CCNL ANIA chiediamo una maggiore responsabilizzazione delle Compagnie di Assicurazione affinché nell'appalto assicurativo vengano applicati Contratti Nazionali sottoscritti dalle OO.SS firmatarie del CCNL ANIA.

Sul tema dell'occupazione la forte propensione all'innovazione tecnologica produrrà sempre più forti cambiamenti nel mondo del lavoro. Questi fenomeni devono pertanto essere governati e indirizzati in modo sostenibile all'interno della contrattazione, agendo:

- sulla formazione permanente per consentire il costante aggiornamento professionale e per questa via salvaguardare l'occupazione;
- sulla buona e stabile occupazione nell'ambito di un continuo ricambio generazionale;
- sul mantenimento delle sedi e dei presidi territoriali.

Nell'emergenza sanitaria il settore assicurativo è stato inserito dal governo tra le attività essenziali; fin dal primo momento, con approccio costruttivo, le OO.SS e Ania hanno sottoscritto protocolli d'intesa per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e per l'accesso alle prestazioni ordinarie del fondo di solidarietà, in coerenza con i protocolli sottoscritti con il Governo.



C'è stata una forte accelerazione del lavoro da remoto: circa il 98% degli addetti durante i mesi più bui della pandemia e ancora oggi la gran parte lavora da casa. E' in questo quadro che l'innovazione digitale e la modalità di lavoro in remoto fanno parte di un processo irreversibile di cambiamento che va governato e indirizzato con adeguate tutele affinché il personale dipendente non sia lasciato solo a fronteggiare e subire il cambiamento; in questo quadro le Segreterie nazionali a febbraio u.s hanno proposto ad Ania di discutere in materia di lavoro agile a livello di settore, con la conseguente sottoscrizione di un Protocollo che costituisce quadro di riferimento per le negoziazioni nei Gruppi/Aziende. In tale ambito è indispensabile che le iniziative aziendali successive a tale fase siano governate attraverso le relazioni sindacali.

Il settore assicurativo, rispetto al complesso quadro macro-economico e sociale, ha mostrato di essere molto "resiliente" e si è distinto per una sua "impermeabilità" alla crisi: l'industria assicurativa, pur non rimanendo immune dallo shock pandemico, soprattutto in termini di nuova produzione, ha mostrato andamenti positivi, buona redditività delle compagnie vita ed elevata redditività delle compagnie danni, tenuta della solvibilità, indicatori tecnici/finanziari solidi. Alcuni segmenti di business, vedi RC Auto con un calo considerevole dei sinistri a seguito della restrizione della circolazione dei veicoli, hanno rappresentato un affare in termini di risparmi per le compagnie di assicurazione, tanto da spingere il presidente Ivass a richiedere al sistema assicurativo un impegno all'abbassamento delle tariffe.



CON IL RINNOVO DEL CCNL ANIA

Puntiamo ad un Contratto a forte impronta sociale per il futuro del settore, perché le Imprese di Assicurazione devono mantenere e rafforzare il ruolo di motore economico del Paese, per le famiglie, per le imprese e per i territori con al centro i temi:

DELL'AREA CONTRATTUALE, ampia ed inclusiva in cui il CCNL ANIA sia il contratto di riferimento per il nostro comparto per scongiurare che, l'irruzione di nuovi competitors non assicurativi, favorisca pratiche di dumping contrattuale e/o concorrenza sleale.

Per questo è interesse comune di Dipendenti e Imprese ridisegnare il CCNL ANIA, unico vero collante di settore e riferimento identitario dell'intera filiera, che dovrà mantenere, con pari dignità, un'adeguata **attenzione a tutti i soggetti a cui fa riferimento**.

La forte impronta sociale del CCNL impone un'attenzione verso chi lavora e gravita intorno al mondo assicurativo tramite gli appalti di servizi (es. pulizie, facchinaggio,,,))

DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA/DIGITALIZZAZIONE attraverso la contrattazione d'anticipo, la formazione permanente, il rafforzamento della conciliazione tempi vita/lavoro, l'occupazione giovanile.

DEI DIRITTI SOCIALI E CIVILI – innovativi percorsi inclusivi delle disabilità, salute e sicurezza, welfare, politiche di genere, genitorialità, provvedimenti disciplinari.

DELL'ECONOMICO – è il momento di dare un adeguato riconoscimento economico ai dipendenti del settore, che con il loro lavoro hanno contribuito all'aumento di produttività, al raggiungimento degli obiettivi dei piani industriali e al forte incremento degli utili, come si evince anche dai bilanci degli ultimi anni.



Al CCNL ANIA dovranno essere allegati gli importanti accordi di settore sottoscritti nei mesi scorsi: il protocollo di salute e sicurezza e successivo adeguamento, il protocollo su molestie e violenze di genere nei luoghi di lavoro, il protocollo di settore in materia di lavoro agile.

La centralità delle persone, dipendenti e clienti, una maggiore trasparenza, una migliore qualità di prodotti e servizi, con il conseguente aumento della redditività, saranno le linee guida per aumentare l'occupazione, migliorare i trattamenti economici e accrescere le professionalità che potranno contribuire al rafforzamento della reputazione e della crescita del settore assicurativo.



AREA CONTRATTUALE

A seguito dello scorso rinnovo il CCNL ANIA ha allargato la propria sfera di applicazione.

Si tratta ora di rafforzare ulteriormente il CCNL ANIA come contratto di riferimento per l'intera filiera assicurativa, affinché la stessa attività abbia stessi rischi, stesse regole, stesse tutele, onde evitare il dumping contrattuale a tutela dei dipendenti, del mercato, per una corretta competitività e, di conseguenza, anche a tutela della clientela.

A tal fine le nostre richieste sono:

- Stabilire che il CCNL ANIA sia il contratto di riferimento dell'intera filiera assicurativa.
- Stabilire che il CCNL ANIA si applichi ai dipendenti di società di servizi, controllate all'interno dei Gruppi, che contribuiscono al core business assicurativo, attraverso confronti in sede aziendale.
- Stabilire coerentemente con le attuali previsioni dell'area contrattuale del CCNL che la collocazione dei contact center è all'interno dei Gruppi Assicurativi e che per le realtà che a oggi sono ancora fuori dal perimetro dei Gruppi si applichi esclusivamente il CCNL ANIA.
- Che Ania si attivi verso gli organi preposti (autorità di controllo) affinché nel sistema assicurativo sia garantita la corretta attività d'impresa e l'applicazione del presente CCNL.



SOGGETTI SPECIFICI DELLA FILIERA ASSICURATIVA

PRODUTTORI

Nell'ottica dell'inquadramento in CCNL dell'attuale assetto del personale addetto all'organizzazione produttiva (art.138), si reputa prerequisito fondamentale il recepimento della lettera dell'Accordo stipulato tra Generali Italia SPA e OO.SS. in data 20.12.2020.

POLITICHE COMMERCIALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Partendo dall'analisi sul benessere nei luoghi di lavoro, sulle politiche commerciali e sull'organizzazione del lavoro, si propone l'inserimento nel CCNL ANIA di un nuovo articolo in merito che metta al centro dell'attività commerciale delle imprese la figura delle lavoratrici e dei lavoratori.

Si richiedono miglioramenti normativi sul tema della media provigionale ferie (art.33) e malattia (art.44), la revisione integrale dell'art. 143 sui doveri e il riconoscimento al 100% ai fini contributivi degli incentivi e dei compensi provigionali (mentre oggi il 25% di tali guadagni viene calcolato come rimborso nell'art.145 CCNL) dal momento che i rimborsi sono già previsti in un loro specifico capitolo (art. 147 e 82 lettera g CCNL) oltre all'erogazione della media provigionale per le ore di formazione sostenute durante l'orario di lavoro.



CONTACT CENTER

- A seguito dell'introduzione nello scorso CCNL ANIA della nuova sezione terza, della disciplina speciale, parte prima, con il prossimo rinnovo del CCNL ANIA si deve portare a compimento l'equiparazione economica al 3° livello amministrativo per l'operation e conseguentemente un adeguato avvicinamento al 3° livello per il contact center vendita con l'equiparazione delle classi di anzianità alla tabella degli operation.
- Coerentemente con l'equiparazione economica al 3° livello amministrativo dell'operation e al fine di riconoscere la professionalità degli addetti ai contact center, si chiede di ricondurre l'erogazione del premio previsto nei CIA al terzo livello amministrativo.
- Riconoscimento del 5° livello economico per i coordinatori di Team.

RAPPORTI DI LAVORO NON SUBORDINATO

In una logica di contrattazione inclusiva occorre sancire, attraverso l'inserimento di una nuova norma, il riconoscimento del ruolo delle OO.SS sottoscrittrici del CCNL ANIA come agenti contrattuali di rapporti di lavoro non subordinati, in analogia con quanto avvenuto nell'ultimo rinnovo del CCNL ALLEANZA.



AGENZIE IN GESTIONE LIBERA (APPALTO ASSICURATIVO)

Nello scorso rinnovo si è sancito che le OO.SS firmatarie del CCNL ANIA hanno un ruolo di primario riferimento nella contrattazione collettiva riguardante il personale dipendente delle agenzie. Adesso l'intento è quello di rafforzare ulteriormente l'allegato 6 A/ter attraverso una maggior responsabilizzazione dei Gruppi:

- Nell'allegato 6/A TER si chiede che ANIA raccomandi fortemente alle Imprese assicurative, in una logica di responsabilità sociale d'impresa, di agire presso il Sindacato Agenti affinché il contratto nazionale per le agenzie in gestione libera sia sottoscritto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del presente CCNL ANIA.

Inoltre si chiede che le Imprese assicuratrici si impegnino a finalizzare pacchetti welfare (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: coperture sanitarie) a condizioni agevolate per tutto il personale dipendente delle agenzie in appalto.

CLAUSOLA SOCIALE APPALTI

Si chiede di prevedere una norma in cui il committente si impegni a inserire nel contratto d'appalto l'obbligo a far rispettare il CCNL di riferimento stabilito nel capitolato e le norme su salute e sicurezza, a vigilare e monitorare la corretta applicazione del CCNL, tramite specifica clausola da inserire in eventuale contratto di sub-appalto. Deve essere data apposita informativa alle OO.SS aziendali di riferimento.

All'atto della stipula di un rinnovo di contratto di appalto con diversa società appaltatrice, dovrà essere previsto nel contratto di appalto una clausola sociale a garanzia della salvaguardia occupazionale per il personale, per la durata dell'intero nuovo appalto.



SOCIETA' DI ASSISTENZA (EX AISA)

In allegato alla presente piattaforma le richieste specifiche per le società di assistenza

LIQUIDAZIONI COATTE AMMINISTRATIVE (LCA – ALLEGATO 17)

Si richiede che la percentuale di assunzione annua sia aumentata dal 3% al 6% e che le assunzioni siano a tempo indeterminato.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI (ART. 26)

Integrare le previsioni di cui al punto c) alle gravi condizioni di salute o di caregiving familiari andando ad aumentare dal 60% al 70% il contributo alimentare. Aggiungere enti o istituzioni no profit aventi finalità di utilità sociale per quanto riguarda la restante parte della retribuzione che va devoluta.

Si propone di introdurre una tabella di riferimento dei comportamenti o delle fattispecie disciplinari da punire con l'erogazione di sanzioni conservative.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, i provvedimenti disciplinari verranno applicati nei casi di violazione dei doveri previsti nel presente contratto.



DIGITALIZZAZIONE / INNOVAZIONE TECNOLOGICA

CONTRATTAZIONE D'ANTICIPO

Occorre agevolare e incentivare la contrattazione d'anticipo per poter affrontare preventivamente le eventuali complessive ricadute dell'introduzione di nuove tecnologie che comportano nuovi modelli organizzativi. In questo senso risulta necessario un rafforzamento inerente i diritti di informazione e consultazione.

OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA DIGITALIZZAZIONE E INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Le Parti riconoscono che le innovazioni tecnologiche e la digitalizzazione hanno un forte impatto sull'organizzazione del lavoro e possibili ricadute anche sui livelli occupazionali.

L'Osservatorio è costituito da 5 rappresentanti indicati dall'Ania e da 5 rappresentanti indicati dalle OO.SS., con alternanza nella presidenza tra i rispettivi rappresentanti e con durata pari alla vigenza contrattuale.

Le funzioni dell'osservatorio saranno definite in sede di trattativa.

In tale ottica, saranno anche definiti i compiti delle commissioni paritetiche aziendali.



FORMAZIONE

Le competenze sono la principale sicurezza delle persone nell'era dell'innovazione tecnologica e digitalizzazione, sono decisive nella tenuta e qualità dell'occupazione e nel contrasto all'obsolescenza delle competenze delle lavoratrici e lavoratori coinvolti nei processi di innovazione tecnologica. Con questo rinnovo vogliamo promuovere la formazione permanente come diritto soggettivo delle lavoratrici e lavoratori e la certificazione delle competenze.

In quest'ottica si chiede che la formazione venga proposta e gestita all'interno dell'orario lavorativo.

ORARIO DI LAVORO

Le tecnologie sono solo abilitatrici del cambiamento; senza un diverso approccio culturale ed etico il rischio è di inserire il nuovo dentro schemi vecchi e ciò non consentirebbe di massimizzare le opportunità e minimizzare i rischi. Vogliamo puntare a una nuova architettura in cui sia possibile sviluppare l'occupazione, lavorare meglio, lavorare meno; il tema dell'orario di lavoro si pone quindi in termini specifici in relazione alle diverse modalità di organizzare il lavoro, tramite Smart Working o altre combinazioni organizzative. Viene avanti una diversa modalità di concepire la prestazione lavorativa, la tecnologia ha dischiuso un ventaglio di possibili alternative per l'impresa e il dipendente. In questo ambito possiamo collocare una frontiera per la contrattazione in cui si tratta di sperimentare nuove forme di durata e flessibilità dell'orario che da un lato alimentino la produttività del lavoro e dall'altro possano consentire una migliore organizzazione dei tempi di vita e di lavoro, con maggiore "tempo liberato".



SOLIDARIETA' INTERGENERAZIONALE/OCCUPAZIONE GIOVANILE

Nell'ottica di favorire un'osmosi intergenerazionale che abbia effetti positivi sulla competitività, sulla redditività e sull'occupazione, le aziende sono incoraggiate a mettere in atto misure per promuovere una buona collaborazione tra le generazioni e occupazione stabile di giovani con particolare attenzione alle aree del Sud Italia.

Il supporto intergenerazionale in particolare favorisce la trasmissione di conoscenze e di abilità operative all'interno dei team e consente anche condivisione e arricchimento, sia personale che professionale.

Le aziende si adopereranno, per quanto possibile, non solo per sviluppare un programma di integrazione per i giovani di recente assunzione, ma anche per valorizzare la seconda parte della carriera dei dipendenti con più anzianità in azienda e comunque per garantire il carattere intergenerazionale delle squadre.

In tal senso, si potrebbe ad esempio definire un meccanismo che preveda assunzioni di giovani che verranno affiancati da colleghi senior con funzioni formative che si siano resi disponibili per questa attività.



DIRITTI CIVILI E SOCIALI

I due principi cardine sono: **Innovazione** e **Inclusione**.

DISABILITA'

TUTELA DELLE SITUAZIONI DI DISABILITA' (ART. 53)

Si chiede di sostituire il termine handicap con disabilità.

Al fine di offrire un sostegno e un supporto più consistente al personale dipendente previsto dai primi due commi, si raccomandano le aziende ad aumentare i permessi previsti dall'art. 33 della l.n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche. Le imprese si impegnano a valutare la concessione di permessi non retribuiti al personale con disabilità o che abbia familiari a carico o sia affidatario di soggetti con disabilità al quale non sia stata riconosciuta la situazione di gravità (Legge 104 art.3 comma 1).

Si richiede l'istituzione di un osservatorio sull'inclusione lavorativa nel settore assicurativo.



OSSERVATORIO SULL'INCLUSIONE LAVORATIVA

Premesso che l'impegno dichiarato e praticato nelle politiche di sostenibilità e di inclusione da parte delle Imprese e del personale dipendente del settore assicurativo.

La necessità riconosciuta di un approccio consapevole ed innovativo alle tematiche di inserimento e pari opportunità lavorativa delle Persone con Disabilità, in linea con il cambio di prospettiva culturale, giuridica e scientifica introdotto dalla Convenzione ONU 2006 sui Diritti delle Persone con Disabilità.

L'assoluta insufficienza dei dati sullo stato e sulle dinamiche dell'inclusione delle Lavoratrici e dei Lavoratori con disabilità nel settore, anche con riferimento all'art. 7 del CCNL

La piena consapevolezza del vantaggio economico, motivazionale e sociale dell'organizzazione del lavoro a livello aziendale e territoriale in chiave di valorizzazione della diversità; si chiede di costituire un Osservatorio sull'inclusione lavorativa quale laboratorio di intelligenza collettiva per l'individuazione, la promozione ed il monitoraggio di linee di indirizzo industriali mirate alla realizzazione delle migliori prassi operative per la inclusione e la valorizzazione della diversità, con ampio riferimento al DL 151/15, al Primo e del Secondo Programma d'azione biennale sulla condizione delle Persone con disabilità, alla Convenzione ONU 2006 come recepita dalla legge 18/2009 e successive modifiche nonché alla Direttiva 2014/95/UE.



PARI OPPORTUNITA' E WELFARE

TEMATICHE CONCERNENTI LE PARI OPPORTUNITA' (ART.49)

Con riferimento alle tematiche concernenti il personale femminile, si chiede che le imprese convengano sulla rilevanza che il problema assume nei suoi vari aspetti sociali, economici e di politica di lavoro e ritengano perciò che vadano ulteriormente rafforzate le condizioni per una sempre più significativa presenza del predetto personale femminile nelle imprese e ciò in armonia con le attuali disposizioni legislative di cui al d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e successive modificazione ed integrazioni.

Si chiede che le imprese riconoscano un'attenzione particolare alle tematiche di genere attivando buone pratiche al fine di favorire una costante crescita del personale femminile, tale da incidere sul ruolo dello stesso nell'organizzazione aziendale. In questo senso occorre un impegno specifico al superamento delle disparità di retribuzione e trattamento economico di genere.

Riconfermare la particolare attenzione a seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia finalizzata ad aprire un confronto nel momento in cui dovessero entrare in vigore norme di legge sulle azioni per la Pari Opportunità, per definire come armonizzare a dette norme i rispettivi comportamenti.

Nel riconfermare la Commissione mista nazionale, istituita con il CCNL 3 marzo 1991 e confermata con i successivi CCNL, va quindi riaffermata la validità e la volontà di proseguire e sviluppare la positiva esperienza fin qui svolta, al fine di favorire specifiche iniziative nelle aziende. In tal senso vanno modificati e implementati i compiti della Commissione mista nazionale.



ADEGUAMENTO DEL LINGUAGGIO CONTRATTUALE IN FORMA INCLUSIVA

Partendo dal presupposto che l'utilizzo del linguaggio nei testi scritti è fondamentale per la comprensione, elaborazione e applicazione dei concetti espressi, tale assunto rappresenta un punto di attenzione fondamentale in ambito di contrattazione collettiva nazionale.

Pertanto, nel perseguire lo scopo principale di adeguare al contesto socio economico e rendere di sempre più immediata comprensione le norme che compongono il CCNL, si rileva come, in termini di linguaggio di genere, occorra un'attenzione ancora più particolare, costituendo un passaggio fondamentale verso l'affermazione dell'identità di genere e della cultura delle pari opportunità.

Senza indugiare in questioni linguistiche o semantiche il più immediato intervento auspicato è quello di migliorare il linguaggio contrattuale adeguandolo al contesto lavorativo e più ampiamente socio culturale in essere: contribuendo al progredire della cultura dell'inclusione; evitando definizioni che possano risultare discriminatorie sostituendole, ogni qual volta possibile, con l'uso di termini che rimandino più immediatamente al rispetto di genere.



BANCA DEL TEMPO

Prevedere l'istituzione di una Banca del Tempo alla luce dell'art. 24 d.lgs 14 settembre 2015 in cui prevedere:

- Il versamento volontario e gratuito di giornate di ferie dell'anno di competenza eccedenti i limiti di legge, di permessi ex festività e banca ore, arricchito da dotazioni a carico Azienda secondo accordi aziendali;
- Le dotazioni vengono messe a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori richiedenti secondo criteri di priorità che tengono conto della rilevanza delle situazioni personali e/o famigliari;

Le dotazioni hanno natura esclusiva di permesso retribuito e non danno luogo a monetizzazione.

MALATTIA, GENITORIALITA' E CURA

Nell'ottica dell'inclusività e dell'attenzione particolare ai soggetti più deboli e fragili si richiede:

- Art. 44 Miglioramento del comporta malattia per patologie di rilevante gravità e del periodo di conservazione del posto di lavoro;
- Art. 49 bis Al fine di sostenere la genitorialità si richiede un trattamento di miglior favore per i congedi di paternità obbligatoria e per i congedi parentali dei padri; permessi aggiuntivi per i caregivers e facilitazioni di flessibilità orarie per i portatori di cura con figli fino a 12 anni;
- Art. 59 missioni: si richiede particolare attenzione per i portatori di cure (caregivers).



DSA\BES (Nuovo ART. 53\bis)

In relazione ad istanze formulate, ai sensi della Legge 8 ottobre 2010, n. 170 si richiedono nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico, da genitori che debbano assistere nelle attività scolastiche a casa i figli studenti del primo ciclo dell'istruzione alunni affetti da dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia (DSA), le imprese si impegnano a far rispettare il diritto del personale interessato dall'art. 6 della citata legge, stipulando accordi individuali per l'utilizzo della flessibilità oraria. Si raccomandano le aziende di estendere tale flessibilità, come norma di miglior favore, anche ai genitori di alunni con bisogni educativi speciali (BES con certificazione pubblica) e di concedere permessi retribuiti.

ASSISTENZA SANITARIA (art.85)

Vista la sempre maggiore importanza della prevenzione sanitaria si propone di integrare la dichiarazione delle parti andando ad inserire, oltre a quanto già presente per i soli grandi interventi, anche alle visite ed agli accertamenti diagnostici dopo la cessazione del rapporto di lavoro per quiescenza.

ACCORDO PER L'ASSISTENZA SANITARIA DEI FUNZIONARI DELLE IMPRESE ASSICURATRICI (ALLEGATO 5 art.4)

Si richiede l'Adeguamento dei massimali, l'aggiornamento delle prestazioni e l'ultrattività. Particolare attenzione e sensibilità verso le patologie oncologiche.

Si richiede altresì l'estensione del presente allegato al personale inquadrato al 6 liv. Quadro.

LONG TERM CARE (ART. 86)

Si richiede di valutare un miglioramento delle prestazione erogate.



SALUTE E SICUREZZA

Il fenomeno pandemico ed il suo impatto sull'organizzazione del lavoro in termini di sede di lavoro non aziendale e strumenti per la erogazione della prestazione lavorativa ha evidenziato la necessità non rimandabile di un allargamento del campo di indagine e competenza degli interventi ex lege e contrattuali relativi alla tutela della sicurezza e della salute sul posto di lavoro.

Nell'Allegato 14 si chiede:

- di inserire la previsione delle sedi lavorative non aziendali e delle nuove modalità di erogazione della prestazione, con espresso richiamo all'accordo sul lavoro agile;
- di Inserire la formazione in materia di lavoro agile e relativi poteri ispettivi per quanto riguarda gli RLS;
- di inserire, nell'ambito del Comitato Paritetico Nazionale, il compito di elaborazione delle linee guida della formazione in materia di lavoro agile e relativi poteri ispettivi.



TUTELA DALLO STRESS DA LAVORO CORRELATO (Nuovo Art.50 bis)

Premesso che lo stress da lavoro-correlato deve intendersi la condizione di squilibrio patita da un lavoratore o da una lavoratrice a causa della sua percepita incapacità ad affrontare richieste in ambito lavorativo perché considerate al di sopra delle sue effettive capacità individuali, come definito dall'European Agency for Safety and Health at Work.

Si chiede che il presente contratto sia ispirato alla piena tutela e salvaguardia del Personale dipendente dalla patologia, con riferimento tanto al contesto lavorativo quanto al suo contenuto.

Ogni interpretazione ed applicazione del dettato contrattuale dovrà pertanto orientarsi al suddetto principio di tutela e salvaguardia dallo stress lavoro correlato, con espresso rimando alla contrattazione aziendale per l'istituzione di presidi contrattuali di garanzia.

VISITE MEDICHE (ART. 52)

Si richiede per tutto il personale dipendente l'introduzione di controlli strumentali audiometrici completi e visita specialistica orl.



PARTE ECONOMICA

Dobbiamo innanzitutto rimarcare come negli ultimi 10 anni, il sistema assicurativo sia stato particolarmente resiliente, conseguendo utili in ogni esercizio ed arrivando a raggiungere nel periodo 2017-2020 un utile complessivo del 21% superiore al 2013-2016, periodo di riferimento dell'ultimo CCNL. Oltretutto il 2019 è stato l'anno dove gli utili hanno raggiunto un risultato record pari a 8,6 miliardi, risultato eccezionale confermato nel 2020(8,5 miliardi) nonostante il tragico evento pandemico e le previsioni per il 2021 sono ancora positive.

La reazione del settore ai momenti di crisi degli ultimi anni ed al COVID-19 in particolare, ha confermato la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori, che hanno risposto con grande senso di responsabilità alle nuove modalità di lavoro in remoto, talvolta mettendo anche a disposizione dotazioni informatiche personali e organizzandosi in modo da non far venir meno la continuità aziendale, pur dovendo lavorare in modalità mai sperimentate prima per la stragrande maggioranza della filiera assicurativa: in fase ante lockdown (ad inizio marzo 2020) circa il 20% della forza lavoro era in smart working, mentre al 31 marzo 2020 si era già superata la quota del 90% di lavoratori in modalità agile.

Nel 2020 l'utile del settore danni è stato pari a 3,8 miliardi (2,7 miliardi nel 2019), mentre quello relativo al settore vita è stato pari a 4,8 miliardi (6,0 miliardi nel 2019), quindi complessivamente si sono raggiunti 8,6 miliardi di utile. A fine 2020 sono aumentati gli investimenti che hanno superato per la prima volta i mille miliardi (1.011 miliardi, pari al 60% del PIL nazionale). In particolare, i titoli di Stato (italiani ed esteri) hanno sfiorato i 436 miliardi e rimangono la forma di investimento prevalente per il settore (quasi il 53%). Ancor più nel dettaglio, gli investimenti in titoli di Stato italiano sono stati circa 335 miliardi, pari a circa il 15% dei titoli pubblici italiani in circolazione. Sempre al 31/12/20 il Solvency ratio è stato pari a 2,42 superiore al livello minimo ad in ulteriore aumento rispetto al 2019 (2,33).



I risultati eccezionali di bilancio citati del periodo 2019-2021 sono andati però a remunerare quasi esclusivamente il capitale. Nello stesso periodo i salari sono rimasti sostanzialmente fermi, incidendo, peraltro, negativamente sulla domanda interna. Si rende pertanto necessaria, anche nel nostro settore, una redistribuzione della maggiore produttività registrata in favore del mondo del lavoro, invertendo la tendenza analizzata in questi ultimi anni.

E' oltretutto opportuno rilevare come i primi dati delle semestrali 2021 evidenziano risultati in ulteriore crescita, con alcune importanti compagnie che hanno quasi raddoppiato l'utile al 30 giugno 2020 e con una previsione Ania che stima che il mercato assicurativo italiano, con riferimento alle sole imprese con sede legale in Italia, dovrebbe registrare una crescita dei premi contabilizzati nell'ordine del 7,1%, per un volume complessivo, per il comparto vita e danni, di oltre 144,4 miliardi (134,8 miliardi nel 2020).

Fatte queste premesse la richiesta economica complessiva per la figura media (4 Livello 7a classe) per tutte le mensilità è di € 210 (corrispondente a circa il 10%), che tiene conto delle dinamiche inflattive e della maggiore produttività e del riconoscimento dell'impegno profuso in termini operativi e professionali da lavoratrici e lavoratori. Chiediamo inoltre l'aumento di un'analoga percentuale (+10%) di tutte quelle voci economiche di natura indennitaria e/o modali previste dalla normativa del CCNL e del Buono Pasto sia cartaceo che elettronico.

Richiediamo altresì la non assorbibilità degli aumenti economici sui minimi tabellari derivanti dal presente ccnl.



IPOSTESI PIATTAFORMA ALLEGATO ANIA ASSISTENZA

Premesse

- In linea con quanto già siglato con il rinnovo del CCNL Ania siglato in data 15/12/2012, nel solco della dichiarazione delle Parti all'art.1 e la sottoscrizione del CCNL Ania Assistenza con Ania in data 17/04/2018, all'inizio dei lavori abbiamo analizzato l'insieme delle previsioni delle due contrattazioni individuando le parti normative ed economiche, con lo spirito di procedere alla proposta di inclusione del CCNL Ania Assistenza nel CCNL Ania nel rispetto delle peculiarità riguardanti l'attività svolta dalle società di assistenza e delle compatibilità economiche / retributive.
- Il lavoro svolto si è ispirato peraltro a realtà già presenti nel comparto che hanno visto e vedono l'applicazione del CCNL pur in presenza di attività di lavorazioni e personale che opera nell'ambito del ramo 18 assistenza.



Inquadramento e applicazione delle tabelle Ania per il personale dipendente non dirigente post 1999.

Analizzando e confrontando gli inquadramenti e le declaratorie, nonché mettendo a fattore comune le esperienze già presenti nel settore, si conclude che è compatibile e sostenibile la conversione e l'applicazione della seguente tabella tra le due previsioni presenti nei CCNL.

Al fine di rendere sostenibile l'inclusione, l'analisi ci ha portato a considerare il "passaggio a Importo" ovvero prevedere che il computo della base retributiva ex AISA per il passaggio ad ANIA debba essere:

- base retributiva attuale del livello del dipendente
- scatti di anzianità maturati dal dipendente
- E.D.R. (Elemento, Distintivo della Retribuzione – pari ad euro 134,29 annui per un full-time spettante su 13 mensilità)

Collocando di fatto i lavoratori nella tabella Ania a seconda del livello (vedi lato) nella classe di anzianità più vicina e più bassa alla sua retribuzione e gestendo eventuali differenze mediante assegno ad personam non assorbibile. In altri termini gestendo il passaggio alla pari, cioè senza perdita né incremento di retribuzione con un meccanismo simile al passaggio tra i dipendenti in caso di nomina a funzionario (art. 127 CCNL), senza alcun riconoscimento di maggior importo ma mantenendo inalterata l'anzianità di servizio utile alla maturazione dello scatto successivo. Peraltro tale metodo, pur senza alcuna previsione, è utilizzato dalle aziende nel passaggio dalla posizione di Call Center // centrale operativa a posizione di dipendente amministrativo.



INQUADRAMENTO	
ANIA ASSISTENZA	ANIA 1a Parte
Quadro Super	7° Liv. Funzionario Senior
Quadro	7° Liv. FunzionarioBusiness
A Super	6° Quadro
A	6° Liv.
B	5° Liv.
C	4° Liv.
D	3° Liv.
D1	2° Liv.
E	1° Liv.



Riteniamo inoltre che tutte le previsioni della DISCIPLINA GENERALE PARTE PRIMA e PARTE SECONDA siano mutuabili anche per i lavoratori Ania Assistenza (ex-Aisa).

Ferme le attuali 36,30 ore settimanali distribuite su 5 giorni la settimana, è sostenibile richiedere che la distribuzione per i lavoratori non turnisti, quindi amministrativi, sia ripartita dal lunedì al giovedì con una prestazione di 8 ore, e di 4,30 il venerdì, salvo diversi accordi aziendali.

Per i lavoratori turnisti rimangono ferme le maggiorazioni festive, notturne e serali nonché le previsioni di maggiorazione per lavoro straordinario e supplementare.

		EX-AISA			ANIA	
Anzianità		<6anni	>10 anni	>6anni	<5 anni	>5 anni
Festività	gg	12	12	12	16,5	16,5
Ferie	gg	22	25	28	20	25
Ex festività		Non previste			3-4	3-4
	Tot.	34	37	40	39,50-40,50	44,50- 45,50
ROL Liv.	gg	2,1	2,1	2,1	1	1
E-D-C-B	Tot.	36,1	39,1	42,1	40,50- 41,50	43,50-44,50
ROL A - Q- QS	gg	5,3	5,3	5,3	1	1
	Tot.	39,3	42,3	45,3	40,50 – 41,50	45,50 – 46,50



Per maggior chiarezza di seguito gli articoli che disciplinano gli istituti analizzati

EX-AISA

ANIA

Festività	Art. 25.1 12 festività	Art. 30 15 + 3 semifestività
Ferie	Art. 26 22 gg sino a 6 di anz.; 25 gg oltre i 6; 28 gg oltre i 10	Art. 33 20 sino a 5 di anz.; 25 oltre;(per i funzionari, 6° e 5° liv. 25 gg anche <5 anni anz.)
Permessi individuali	Art. 27 16 ore (livello B,C,D,E) 24 ore(livello A, Q e QS)	Art. 39 8 ore



Confronto delle discipline relativo alle peculiarità del settore ex-aisa e quindi da non modificare

	EX-AISA	ANIA
Orario di lavoro	Art. 23.1 36,30 ore settimanali.	Art. 95 37 ore settimanali.
Lavoro supplementare	Art. 22.11 Maggiorazione del 25%, 35% festivo, 45% notturno	Non prevista maggiorazione
Aspettative	4 mesi massimo di aspettativa con 2 anni di servizio Art. 28.6	2 mesi di aspettativa con 3 anni di servizio Art. 38
Aspettative	Facoltativa superati i limiti di cui sopra	Aspettativa per gravi motivi personali o di famiglia fino ad un massimo di 1 anno. I primi 4 mesi vengono computati ai fini di anzianità e di maturazione del TFR. Art. 38 bis
Aspettative	Non prevista	Aspettativa per motivi di studio a personale con 5 anni di anzianità della durata di 11 mesi con preavviso di 90 gg.
Permessi esami	Art. 29.1 5 gg retribuiti per la preparazione di esami Art. 29.2	Non previsto
Permessi studio	150 ore di permesso retribuito in 3 anni; 2% max di lavoratori che si possono assentare contemporaneamente dal servizio	Non previsto

ARTICOLI DA MODIFICARE CON LE SEGUENTI FORMULAZIONI PER I LAVORATORI TURNISTI

- Art.11 INQUADRAMENTO

Eliminare la nota a verbale del livello D ed applicare la stessa filosofia dell'articolato ANIA n° 66

- Art. 23.7 Bis USCITA DAI TURNI NOTTURNI

Dopo 10 anni di servizio e 40 di anzianità anagrafica il lavoratore potrà presentare richiesta volontaria per uscire dai turni notturni. Le Aziende si riservano di accettare le richieste ferme restando una percentuale minima da concordare nella contrattazione di secondo livello.

- Art. 26.2 PERIODO STABILITO DALL'IMPRENDITORE:

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda.....

Nel mese di luglio la loro presenza per il 65% delle giornate di lavoro..

Nel mese di agosto la loro presenza per l'80% delle giornate di lavoro.....

Nel mese di settembre la loro presenza per il 65% delle giornate di lavoro....

Per il periodo dal 22/12 al 06/01 la loro presenza per l'80% delle giornate di lavoro.....

- Articolato 23, escluso il 23.7 bis,
- Articolato 24

IL RESTO DELL'ARTICOLAZIONE RIMANE INVARIATA