

# COMUNICATO

Il giorno 18 luglio c.m. è stata raggiunta l'ipotesi di accordo tra le Parti relativa al rinnovo del CCNL ANIA, che di seguito riportiamo:

## **Artt. 1 e 2 ( Area contrattuale)**

L'art. 2 è stato modificato in modo tale da ricomprendere nell'area contrattuale, a tutti gli effetti, le Società e i Consorzi controllati da una o più imprese, che svolgano attività di cui all'art. 1 lett. a). Inoltre, nell'eventualità che vi siano Società che esercitino tali attività in via non prevalente, al personale che svolga l'attività di cui all'art. 1 punto a) sarà comunque applicato il CCNL delle assicurazioni.

L'attività dei CED è mantenuta integralmente nell'area contrattuale.

## **Art. 5 ( Relazioni Sindacali)**

Tale articolo attribuisce all'informazione il valore di strumento di conoscenza delle situazioni aziendali funzionale al confronto tra le parti in un'ottica di relazioni sindacali volte a valorizzare il ruolo dei lavoratori e delle OO.SS. nei processi di confronto, a tutti i livelli.

## **Art. 7 ( Informazione nazionale)**

È stata arricchita con l'aggiunta della distinzione per sesso sui dati relativi al costo del lavoro e sui dati numerici concernenti i lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, i lavoratori con contratto a termine, i lavoratori in apprendistato, nonché i lavoratori part-time, suddivisi per sesso e inquadramento

## **Art. 10 ( Informazione a livello aziendale)**

L'incontro relativo si terrà entro il 30/6 di ciascun anno. Tale articolo innovativo è stato arricchito con l'aggiunta della comunicazione sui contratti di formazione lavoro (CFL) trasformati in contratti a tempo indeterminato. Per quanto riguarda gli apprendisti, la comunicazione riguarderà la sede di lavoro e la distinzione per sesso, nonché la conferma degli stessi.

Inoltre l'informativa riguarderà gli assetti commerciali, le ipotesi di sviluppo e la qualità del servizio.

Tale aspetto assume particolare importanza, in quanto le OO.SS. possono svolgere un ruolo propositivo a vantaggio dell'utenza, delle stesse Aziende e dei dipendenti.

Per quanto riguarda le Imprese di maggiori dimensioni, strutturate con più sedi sul territorio a livello aziendale, le Parti potranno concordare incontri informativi articolati a livello di sede.

## **ART. 10 bis ( Informativa a livello di gruppi)**

Entro il mese di giugno si terrà un incontro in cui l'Azienda fornirà informazioni relativamente al Gruppo assicurativo ( insieme di Imprese assicurative o società che applicano il CCNL delle assicurazioni) sulle seguenti materie:

- Individuazione delle Imprese che compongono il gruppo assicurativo
- Andamento economico generale del Gruppo
- Ipotesi di sviluppo previste anche con riferimento alle reti liquidative e agli assetti commerciali
- Prevedibile evoluzione dell'attività del Gruppo

Tale articolo rappresenta un importante nuovo punto del CCNL in quanto definisce il concetto di Gruppo assicurativo e introduce un essenziale livello di informazione che consente di affrontare con maggior conoscenza i processi di cambiamento del settore.

**Art. 14** ( Procedura di confronto sindacale)

È stato stabilito che la procedura di confronto potrà svolgersi a livello della Capogruppo con il suo coinvolgimento.

Altro importante risultato è stato ottenuto in caso di scorporo di attività non comprese nell'area contrattuale di cui all'art. 1, qualora le lavoratrici e i lavoratori che, previo il loro consenso, dovessero passare alla società cui venga affidata l'attività scorporata, verrà garantito il mantenimento del trattamento economico vigente al momento del loro passaggio.

È stato previsto che anche i distacchi collettivi sono oggetto di confronto sindacale.

**Art. 15** ( Procedura di confronto sindacale)

Anche in questo articolo è stato inserito il concetto che, nel caso in cui si sia verificata un'eccedenza di personale, la procedura di confronto si svolgerà a livello della Capogruppo. È stato, inoltre, inserito l'eventuale ricorso allo strumento previsto all'allegato 14 del CCNL ( fondo di settore).

Pertanto con la conferma del mantenimento del CED nell'area contrattuale sono stati concordati i punti relativi alla turnazione, reperibilità e alla professionalità degli addetti ai CED attraverso l'aggiornamento dei profili professionali.

**Art. 35** ( Ferie)

I casi di assenza per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettante.

**Art. 38** ( Permessi)

Le 8 ore annue previste di permesso retribuito sono fruibili ad ore o a mezze giornate.

**Artt. 42-43** ( Malattie – Infortuni - Conservazione del posto di lavoro in caso di malattia )

Nei casi di gravi malattie la conservazione del posto di lavoro retribuito viene aumentata da 12 a 15 mesi (con anzianità di servizio sino a 10 anni compiuti) e da 18 a 24 mesi (con anzianità di servizio oltre i 10 anni).

Nel caso in cui l'assenza per malattia o infortunio si protragga oltre il secondo giorno, sarà giustificata con certificato medico, da presentare entro il terzo giorno.

Inoltre si prevede l'autocertificazione nel caso di un giorno di malattia intervenuta nella giornata immediatamente precedente o successiva alla giornata non lavorativa.

#### **Art. 48 bis** ( Osservatorio Nazionale sul “Mobbing”)

A tutela della dignità e dei diritti fondamentali della salute dei lavoratori è stato costituito l'Osservatorio Nazionale con l'obiettivo di prevenire e combattere il sempre più frequente fenomeno del “mobbing”.

I compiti dell'Osservatorio Nazionale, anche con l'utilizzo di consulenze giustificate, saranno i seguenti:

- monitorare il fenomeno mediante la raccolta di informazioni;
- analizzare ed individuare le possibili cause, la diffusione e le caratteristiche del fenomeno nei luoghi di lavoro, con particolare riguardo alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro od altri fattori che possano determinare l'insorgere di situazioni sussumibili all'interno del concetto di “mobbing”;
- programmare azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni di criticità;
- formulare proposte per la definizione di codici di condotta;
- formulare pareri consultivi a richiesta delle Parti.

#### **Art. 54** ( Tossicodipenza)

Il recupero dei casi di tossicodipendenza e la relativa tutela del posto di lavoro è esteso anche all'alcolismo.

#### **Art. 58 – 129** ( Missioni)

Per quanto riguarda tale istituto è previsto che al dipendente in missione verranno comunque assegnate mansioni equivalenti.

#### **Art. 63** ( Corsi professionali)

Le Parti hanno convenuto che lo sviluppo della qualificazione professionale e la valorizzazione delle risorse umane costituiscono fattori fondamentali per conseguire il miglioramento della qualità e dell'efficienza del servizio assicurativo.

In particolare è stato concordato che saranno individuati, a livello aziendale, programmi specificamente rivolti ad offrire possibilità di aggiornamento e qualificazione professionale alle fasce di lavoratori direttamente coinvolti nei processi riorganizzativi e a quelli da tempo non destinatari di progetti formativi.

Tali programmi saranno finalizzati alla crescita professionale e allo sviluppo di carriera ed alla promozione di azioni positive per le pari opportunità.

Specifiche iniziative dovranno riguardare i Funzionari.

### **Art. 80**

Introduzione del concetto di CIA di Gruppo.

#### **Art. 83** ( Trattamento previdenziale)

Nell'ambito di tale articolo si precisa che il personale potrà destinare, su base volontaria, tramite dichiarazione revocabile e accordo tra le Parti, tutto o parte del premio aziendale di produttività al fondo pensione aziendale.

#### **Art. 84 bis** ( Long term care)

Si costituisce un organismo a composizione paritetica per l'assistenza, in forma mutualistica, integrativa del servizio pubblico, per i casi di non autosufficienza.

È previsto un contributo dello 0,20% della retribuzione annua a carico delle Aziende a partire dal 1° .6.2004.

#### **Art. 94** ( Mobilità professionale)

La partecipazione ai corsi professionali dovrà essere il più possibile corrispondente alla presenza percentuale di lavoratori/trici in ottemperanza della legge 125/91 (pari opportunità).

#### **Art. 99** ( Buono pasto)

A partire dal 1° ottobre 2003 il buono pasto sarà elevato a € 2,80.

#### **Art. 122** ( Nomina a funzionario di 1° grado)

Nel caso di passaggio da una classe triennale ad una classe quadriennale verranno conservati quattro terzi dell'anzianità di scatto maturata.

#### **Art. 123** ( Passaggio di grado)

In caso di passaggio da un grado di funzionario al grado successivo lo stesso avverrà con inserimento nella medesima classe, conservando l'anzianità di scatto maturata.

#### **Art. 143** ( Inquadramento produttori)

Il produttore potrà svolgere attività di promotore finanziario a favore di Imprese del Gruppo assicurativo presso cui svolge la propria attività previa autorizzazione dell'Impresa di appartenenza.

#### **Art. 158** ( Aggiornamento provvigione aggiuntiva)

#### **Parte terza (call-center)**

Le Imprese si attiveranno affinché, entro tre anni dall'entrata in vigore del presente CCNL, almeno il 45% del totale degli addetti inquadrati nella Parte Terza – Disciplina Speciale sia a tempo indeterminato.

Nel caso di necessità di assunzione di personale a tempo indeterminato, Disciplina Speciale Parte Prima, l'ANIA raccomanda alle Imprese di tener conto prioritariamente delle candidature di personale di cui alla Parte Terza – Disciplina Speciale.

**Art. 163 bis**(Coordinatore di team)

Il trattamento economico complessivo della figura di coordinatore di team non potrà essere inferiore al 4° livello retributivo di cui alla Parte Prima del CCNL.

**Art. 167** ( Buono pasto)

A partire dal 1° ottobre 2003 l'importo del buono pasto sarà di € 2,80, anche per i lavoratori che effettuano turni con intervallo.

**Art. 173 bis** ( Computo media provvigionale)

Nell'ipotesi di assenza del personale Parte Terza per il quale vengono riconosciuti permessi retribuiti verrà computata anche la media provvigionale come calcolata nell'ipotesi di assenza per ferie o malattia.

**Allegato 5** ( Funzionari – assistenza sanitaria)

Sono stati introdotti miglioramenti sulle diverse voci relative all'assistenza sanitaria dei Funzionari.

**Allegati 11 – 12 - 13** ( Contratti atipici)

Le Parti si incontreranno entro 60 giorni dall'approvazione della Legge delega di riforma del mercato del lavoro per verificarne l'impatto e la compatibilità con gli istituti contenuti all'interno del CCNL.

**Nuovo Allegato** ( Sistema sanzionatorio)

Nel CCNL è stata inserita, attraverso scambio di lettere fra le Parti, una precisazione a tutela dei colleghi liquidatori in relazione alla legge 57/2001.

## **PARTE ECONOMICA**

[Vedi tabelle stipendiali omnicomprenditive allegate](#) per il personale in servizio Parte Prima , Parte Seconda e Parte Terza.

A partire dall'1.1.2003 aumento delle tabelle retributive e dell'indennità di carica del 6,31%.

Al personale in servizio a tempo indeterminato alla data di stipula della Parte Prima e Seconda verrà attribuito a partire dal 1° ottobre 2003 una anzianità convenzionale, valida ai soli fini dello scatto tabellare, e per i Funzionari anche dell'indennità di carica, nelle seguenti misure:

- 6 mesi per le classi biennali
- 9 mesi per le classi triennali
- 12 mesi per le classi quadriennali

Per i lavoratori che si trovano nell'ultima classe è riconosciuto un assegno personale non assorbibile equivalente all'anticipo di scatto

- dal 1°1.2004 ulteriore aumento dello 0,20% calcolato sulla retribuzione in vigore al 31.12.2001.

Per quanto riguarda i lavoratori dei call center l'accordo prevede un incremento salariale del 6,31% a partire dal 1° gennaio 2003. Per il front office dei call center di vendita è previsto un ulteriore aumento del 2% annuo partire dal 1° gennaio 2004; per tutti gli altri lavoratori dei call center, sempre dal 1° gennaio 2004, è previsto l'inserimento nella tabella del 1° livello amministrativi.

### **Lavoratrici, Lavoratori**

**Le OO.SS. ritengono che l'ipotesi di accordo costituisce un risultato globalmente positivo sia per quanto riguarda gli aspetti economici, che oltre a salvaguardare il potere di acquisto degli stipendi, prevede ulteriori aumenti legati alla professionalità ed all'andamento di settore, sia per quanto riguarda gli aspetti normativi.**

**Inoltre rivestono particolare importanza le materie che consentono di tutelare l'occupazione e di gestire, con strumenti efficaci, il processo di cambiamento che sta attraversando il settore.**

**Anche gli aspetti relativi alla formazione, alla valorizzazione della professionalità rappresentano elementi importanti che qualificano ulteriormente il risultato contrattuale.**

**Nuove materie come il Mobbing e la L.T.C. forniscono ulteriori difese e garanzie per i lavoratori del settore.**

**Le assemblee di illustrazione dell'ipotesi di accordo saranno effettuate nel mese di settembre per consentire una ampia partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori.**

### **LE SEGRETERIE NAZIONALI**

**FIBA-CISL FISAC-CGIL F.N.A. SNFIA UILCA/UIL**

Milano, 18 luglio 2003