

I POTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL DEI DIPENDENTI DI IMPRESE DI ASSICURAZIONI. SCADENZA 31/12/2001

PREMESSA

Nel contesto più ampio del mercato europeo, prosegue il profondo processo di trasformazione del settore assicurativo che, con la circolazione dell' Euro riguardante direttamente oltre trecento milioni di consumatori, risulterà certamente più concorrenziale che in passato. In Italia si è già fatto molto in tema di competitività, anche se l'accorpamento di compagnie in gruppi sempre più grandi tende a proseguire.

Sono aperte questioni rilevanti che riguardano elementi essenziali per i lavoratori, quali la difesa del posto di lavoro rispetto al pericolo di licenziamenti arbitrari, il superamento della precarizzazione - soprattutto per i giovani - l'equità fiscale, i due livelli di contrattazione - nazionale ed aziendale - il ruolo stesso della contrattazione collettiva e della rappresentatività sindacale.

Sull'insieme di queste tematiche è in atto un duro confronto con il Governo e con le controparti imprenditoriali.

In particolare, come è noto, l'ANIA ha condiviso con la Confindustria, l'ABI e la Confartigianato una posizione di negazione di questi diritti consolidati e di sostegno al "Libro Bianco" relativo al mercato del lavoro, presentato dal Governo.

L'approvazione di quanto contenuto nel "Libro Bianco" comporterebbe lo stravolgimento delle regole attuali di tutela dei lavoratori e dei loro diritti.

Verrebbero così messe in mora anche le recenti conquiste della categoria che, con il precedente CCNL, ha ottenuto, tra l'altro, la difesa dell'area contrattuale ed il consolidamento di importanti strumenti di tutela per gestire i processi di riorganizzazione aziendale, che sono costati quasi due anni di difficili trattative.

A fronte di tutto ciò, le OO.SS. del settore, consapevoli della stretta correlazione tra le questioni aperte a livello generale e le condizioni contrattuali della categoria, hanno definito la piattaforma per il rinnovo del CCNL da sottoporre alla valutazione dei lavoratori e delle lavoratrici del settore.

Il Sindacato con grande responsabilità ha gestito negli scorsi anni con le Imprese le ricadute delle ristrutturazioni sul personale, garantendo nel contempo ai lavoratori l'inderogabile principio della volontarietà, rispetto alle uscite dal processo produttivo.

Il numero dei dipendenti, in progressivo calo dal 1992, è rimasto pressochè costante nel 1999, mentre nel 2000 risulta ancora in diminuzione.

La crisi di immagine che il settore vive, anche per le inadeguate risposte delle Imprese all'utenza - da quando il problema delle tariffe R.C. Auto è stato oggetto di interventi istituzionali - è la riprova della necessità per le aziende di riprendere il controllo pieno e unitario della gestione tecnica assicurativa. Ritenere, come talune Imprese fanno, che la liquidazione dei sinistri sia un'operazione finanziaria è un grave errore. Occorre invece rafforzare le strutture liquidative con nuove risorse dotate di adeguata professionalità, con la finalità di perseguire l'obiettivo della qualità del servizio e del risanamento del ramo R.C. Auto.

Si tratta pertanto di invertire la tendenza dando nuovo slancio alle assunzioni, avendo presente che la sfida del mercato europeo si vince con la qualità del servizio, fattore questo che negli ultimi anni è stato sempre più spesso sacrificato all'illusorio altare del contenimento dei costi.

Quanto alla flessibilità, questo settore ha già ampiamente previsto nel CCNL, firmato nel dicembre 1999, numerosi ed importanti strumenti e quindi non esistono ulteriori esigenze da considerare, posto anche il notevole spazio di utilizzo ancora disponibile da parte delle Imprese.

E' necessario essere pragmatici e puntare tutti insieme a migliorare anche la qualità del servizio. A tal fine:

- - - appare utile ampliare gli spazi riservati all'informazione riferita sia al livello nazionale, sia ai singoli Gruppi nelle loro articolazioni societarie, comprese quelle di servizio;
- - - affrontare e risolvere in consonanza tra Imprese, Sindacato e rete distributiva le problematiche riorganizzative;
- - - dare avvio concreto ad iniziative di formazione e scelte organizzative finalizzate ad una effettiva crescita professionale che veda anche un maggior coinvolgimento delle donne le quali, pur avendo conquistato qualche nuovo spazio, non sono ancora in linea generale valorizzate professionalmente ed incontrano maggiori ostacoli nell'accesso ai livelli superiori dell'inquadramento.

Il previsto forte sviluppo del settore nei prossimi anni, con il decollo auspicato e non più rinviabile dei fondi pensione e con la realizzazione delle numerose iniziative già annunciate nel recente passato (long term care, calamità naturali, ecc.), è un dato incontestabile. Le OO.SS. ritengono di dover cogliere appieno tale occasione, stimolando le Imprese ad avviare gli aspetti operativi di tali iniziative, attraverso un approccio con il personale rispettoso della dignità umana e delle giuste aspettative di crescita professionale e di partecipazione dei lavoratori, che sono l'indispensabile e determinante fattore della produzione. Nell'ambito dello sviluppo dell'attività delle Imprese, particolare cura andrà posta alla nuova figura del produttore-promotore finanziario.

Gli obiettivi del rinnovo di questo contratto di lavoro, in un contesto di sviluppo del settore e di indispensabile miglioramento della qualità del servizio, sono:

- - - incrementare l'occupazione, invertendo il trend in atto, con nuove risorse e migliorare, con la formazione e l'aggiornamento, la professionalità degli attuali lavoratori;
- - - garantire e migliorare la gestione unitaria dell'Impresa con il rafforzamento dell'area contrattuale (gruppi e società di servizi);
- - - mettere in atto un'efficace politica partecipativa del Sindacato e dei lavoratori, soprattutto con riferimento all'informazione nazionale, di gruppo, aziendale e di sede di lavoro. Al riguardo occorrerà dare nuova vitalità all'Osservatorio, già previsto nel contratto nazionale, per rendere il confronto tra le parti sociali coerente con i comuni obiettivi di sviluppo;
- - - tutelare i livelli delle retribuzioni considerando anche l'andamento economico del settore ed incentivare la professionalità.

Con queste premesse le Organizzazioni sindacali propongono la piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro, che rappresenta il giusto punto di equilibrio tra le istanze dei lavoratori e le sempre più mutevoli condizioni del mercato.

DATORI DI LAVORO DESTINATARI DEL CONTRATTO

ART. 2

SOSTITUIRE IL 2° ALINEA COME SEGUE:

- - - **Le Società o Enti o Consorzi che svolgano una delle attività di cui all'art. 1.**

ABOLIRE ULTIMO CAPOVERSO

RELAZIONI SINDACALI

ART. 5

SOSTITUIRE IL 2° COMMA COME SEGUE:

Con questa consapevolezza le parti concordano nell'attribuire importanza all'informazione come strumento di conoscenza, funzionale allo sviluppo del confronto fra le parti stesse.

INFORMAZIONE A LIVELLO NAZIONALE

ART. 7

AGGIUNGERE AL SECONDO ALINEA QUANTO SEGUE:

Tali dati verranno forniti distinti per sesso.

INSERIRE NEL 2° COMMA UN ULTERIORE ALINEA:

- - - **Sui dati numerici concernenti gli allegati 11 e 12 del CCNL, nonché sui contratti Part- Time divisi per azienda, per mansioni e per sesso.**

ART. 9

COMPLETARE TESTO COME SEGUE:

L'incontro si svolgerà entro 30 giorni dalla richiesta.

ART. 9/BIS (NUOVO)

DEFINIZIONE DI GRUPPO ASSICURATIVO

“Deve intendersi per Gruppo Assicurativo il complesso di più Imprese e/o Società comunque denominate, italiane o straniere, ancorché non associate all’ANIA, derivante anche da acquisizioni e/o scorpori di attività a qualsiasi titolo e forma, che presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, oppure siano tra loro collegate da una relazione di controllo, anche consortile, oppure risultino in rapporto di collegamento tecnico o finanziario o organizzativo.”

ART. 9/TER (NUOVO)

INFORMAZIONE DI GRUPPO

È istituito un nuovo livello di informazione e confronto a livello nazionale di capo gruppo, da fornire agli organismi sindacali di gruppo in apposito incontro da tenersi entro il mese di maggio di ogni anno e comunque in occasione di eventuali modifiche relative alle tematiche qui riportate:

- . . . composizione societaria del gruppo, con acquisizioni e dismissioni;**
- . . . piano industriale, progetto di sviluppo del gruppo e relativa strategia di intervento in caso di Offerte Pubbliche di acquisto, vendita o scambio (disciplinato dalla legge), di aziende assicurative, finanziarie o bancarie. Analoga informazione dovrà essere fornita anche in assenza di Offerta Pubblica;**
- . . . eventuale costituzione e trasformazione di società controllate destinate ad operare per l’intero gruppo o parte di esso;**
- . . . programmi di riorganizzazione aziendale, eventuali ricadute sui lavoratori;**
- . . . reti liquidative, con particolare riferimento alla loro distribuzione sul territorio, al sistema organizzativo, all’esistenza di rapporti di collaborazioni esterne;**
- . . . sulle reti distributive, anche in connessione con il lavoro di direzione, con particolare riferimento alle aperture e/o chiusure di agenzie, scorpori e accorpamenti di portafoglio. A tale riguardo le OO.SS. potranno chiedere specifici incontri con la partecipazione dei gruppi Agenti delle Compagnie;**
- . . . numero dei lavoratori divisi per piazza di lavoro, sedi, livelli professionali e sesso;**
- . . . programmi di ottimizzazione delle risorse professionali e tecnologiche con particolare riferimento al servizio all’utenza;**
- . . . elenco delle consulenze con la specifica delle attribuzioni a ciascuna di esse.**

ART. 9 QUATER (NUOVO)

Per i gruppi assicurativi, con sedi in più stati, le Parti si adopereranno per la piena applicazione della Direttiva Comunitaria sui C.A.E., convertita in legge, e per ulteriori misure di sostegno alla loro attività.

INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

ART. 10

SOSTITUIRE IL SECONDO COMMA COME SEGUE:

Nell'incontro, che si terrà entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio da parte degli Organi societari, l'Impresa:

INSERIRE DOPO IL 2° ALINEA DEL PUNTO 1:

- Informerà su modifiche inerenti la rete distributiva con particolare attenzione ai casi di apertura e/o chiusura di Agenzie, e/o punti di vendita anche telematici, scorpori e/o accorpamenti di portafoglio, prevedendo momenti di incontro anche con il gruppo Agenti”.

PUNTO 3 – SECONDO ALINEA

INSERIRE DI SEGUITO:

... per i CFL verrà altresì comunicato il numero di quelli trasformati in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'Azienda fornirà l'elenco dei lavoratori apprendisti distinti per sede di lavoro, mansioni svolte e per sesso, nonché il numero dei lavoratori confermati a tempo indeterminato;

AGGIUNGERE AL TERZO ALINEA QUANTO SEGUE:

sull'ammontare del costo del lavoro non contrattato ed il numero dei lavoratori interessati.

I dati di cui al presente alinea verranno forniti distinti per sesso.

AGGIUNGERE NUOVI ALINEA:

- sulle consulenze, specificando le attribuzioni a ciascuna di esse;**
- sulle imprese appaltatrici, per la Information Technology, fornendo l'elenco dei singoli consulenti e collaboratori, con l'oggetto della prestazione lavorativa e la durata del contratto.**

AGGIUNGERE AL PUNTO 4 PRIMO ALINEA.

“.....di cui agli articoli 94, 95, 96 e 145”.

AGGIUNGERE COME ULTIMO CAPOVERSO DELL'ARTICOLO

Fermo restando quanto previsto dall'art.10 e tenuto conto dell'obbiettivo di un ulteriore consolidamento delle relazioni sindacali in merito alla applicazione e gestione delle intese contrattuali, su richiesta degli organismi sindacali aziendali, l'Impresa procederà al confronto con le rappresentanze sindacali di sede relativamente a quanto previsto dall' art. 10, punto 3 alinea 4, 7 e 8, dal punto 4, nonché dagli ultimi 3 capoversi dello stesso articolo.

Le RSA potranno farsi assistere dalle strutture sindacali aziendali e/o esterne.

ART. 12

SOSTITUIRE 2° COMMA COME SEGUE:

Le parti concordano che in sede aziendale oltre ai confronti relativi alla parità uomo/donna, alle pari opportunità, alla sicurezza, igiene e ambiente di lavoro e mobbing, potranno essere introdotti altri temi innovativi di confronto.

PROCEDURE DI CONFRONTO SINDACALE

ART. 14

SOSTITUIRE 1° COMMA COME SEGUE:

Nei casi di rilevanti ristrutturazioni aziendali anche derivanti da innovazioni tecnologiche, fusioni, concentrazioni, scorpori di attività di Imprese e/o Gruppi anche se relative a società, Enti, Consorzi ed Agenzie in gestione diretta (di seguito: Impresa) che possano incidere sui livelli occupazionali aziendali ovvero comportino modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di gruppi di lavoratori o ne comportino la mobilità, intesa come mutamento di sede di lavoro, l'Impresa o la capogruppo informerà i rispettivi organismi sindacali in via preventiva, anche tenuto conto del D.lgs. del 2/2/2001 n. 18 rispetto alla realizzazione dei provvedimenti deliberati.

SOSTITUIRE 3° COMMA COME SEGUE:

In sede di confronto, l'Impresa o la capogruppo fornirà le ulteriori informazioni che venissero richieste dagli Organismi sindacali aziendali le quali siano oggettivamente utili alla migliore comprensione delle finalità delle ristrutturazioni in questione, dei tempi di realizzazione nonché degli eventuali riflessi organizzativi **anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 9 ter.**

DOPO PENULTIMO COMMA INSERIRE UN NUOVO COMMA

L'inosservanza dei tempi e il mancato rispetto delle procedure renderanno nulli eventuali provvedimenti unilateralmente adottati.

SOSTITUIRE ULTIMO COMMA COME SEGUE:

In caso di scorporo di attività non comprese nell'area contrattuale di cui all'art. 1, ai lavoratori/trici che – previo loro consenso – dovessero passare alla società cui venga affidata l'attività scorporata, verrà garantito il mantenimento del trattamento complessivo derivante dal CCNL e dal **CIA di provenienza** al momento del loro passaggio.

Nel caso di cessazione di attività, a qualsiasi causa dovuta, delle società presso le quali prestano la loro attività i lavoratori di cui al comma precedente nonché i lavoratori distaccati, è garantita agli stessi un'adeguata ricollocazione professionale nella società di provenienza anche in un'ottica di rientro delle attività.

ART. 15

SOSTITUIRE PRIMO COMMA COME SEGUE:

L'impresa, **come definita nell'art. 14**, nel caso in cui **dichiari** eccedenza di personale, prima di prendere ogni altra iniziativa, attiverà una fase preventiva di confronto sindacale secondo le disposizioni che seguono.

DOPO IL 5° COMMA INSERIRE QUANTO SEGUE:

Parimenti, nel caso di Gruppi, il confronto sindacale avverrà con il coinvolgimento delle Imprese interessate a tali processi.

SOSTITUIRE ULTIMO COMMA COME SEGUE:

Trascorso tale periodo, o periodo diverso eventualmente concordato, le parti procederanno, con specifico accordo aziendale, all'applicazione di quanto previsto dall'allegato 14 del CCNL in tema di Fondo per il sostegno del reddito e dell'occupazione del personale delle Imprese Assicuratrici.

ASSUNZIONE

ART.16

RACCOMANDAZIONE DELL'ANIA ALLE IMPRESE:

Aggiungere dopo pensionati: **o cessati a causa di malattia o infortunio.**

ART. 19

SOSTITUIRE IL PUNTO 1 COME SEGUE:

1. La data di assunzione in servizio **e la sede di lavoro;**

FESTIVITÀ'

ART. 29

INSERIRE:

Festa della Repubblica 2 Giugno

PREMI DI ANZIANITÀ

ART. 31

SOSTITUIRE IL 1° COMMA COME SEGUE:

Al compimento del **20° e del 30°** anno di servizio effettivo prestato presso la medesima Impresa, **o Impresa dello stesso gruppo**, sarà corrisposto al lavoratore/trice un premio di anzianità dell'importo, rispettivamente, pari all'8% e al 16% della retribuzione annuale **complessiva** spettante al lavoratore/trice nel momento in cui il suddetto diritto matura.

SOSTITUIRE IL 2° COMMA COME SEGUE:

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro (ad esclusione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo per inadempimento da parte del dipendente degli obblighi contrattuali) avvenuta tra il 20° e il 30° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima Impresa o Impresa dello stesso Gruppo, il premio di anzianità sarà corrisposto in misura proporzionale.

Modificare di conseguenza Nota a verbale n. 2.

FERIE

ART. 32 BIS (NUOVO)

MODALITÀ' DI CALCOLO DELLA GIORNATA DI FERIE:

(paga oraria come da art. 105 CCNL x le ore settimanali lavorative contrattualmente previste) : 5 = valore medio della giornata.

La presente normativa non modifica le situazioni in atto più favorevoli ai lavoratori.

ART. 35

SOSTITUIRE IL PRIMO COMMA COME SEGUE:

Nei casi di assenza dal servizio il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. **Tale riduzione non si applica in caso di malattia o infortunio.**

PERMESSI

ART. 38

1° COMMA TOGLIERE:

Per i lavoratori della Sezione B dell'Area professionale A (sesto livello retributivo) di cui all'art. 89.

SOSTITUIRE IL QUARTO COMMA COME SEGUE:

In caso di decesso del coniuge, dei figli, dei genitori e fratelli, il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di **tre** giorni.

SOSTITUIRE la raccomandazione dell'ANIA alle Imprese con il testo che segue:

L'ANIA raccomanda alle Imprese di estendere quanto indicato all'art. 47 secondo comma del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternità e paternità oltre i limiti ivi previsti.

MALATTIE – INFORTUNI

ART. 43

AGGIUNGERE DOPO IL SETTIMO COMMA QUANTO SEGUE:

L'inosservanza di quanto previsto al comma precedente rende inefficaci eventuali provvedimenti dell'Impresa.

GRAVIDANZA - PUERPERIO

ART. 47

Adeguamento alla nuova disciplina del Testo Unico.

TUTELA DELLA SALUTE

ART. 48 BIS (NUOVO)

MOBBING

Le Parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e della salute psicofisica dei lavoratori è essenziale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro e quindi la necessità di prevenire e contrastare l'insorgere di azioni lesive della dignità e l'instaurarsi di fenomeni di prevaricazione e di molestia morale.

Considerata la rilevanza, anche economica, delle conseguenze del mobbing, nelle more di una disciplina legislativa specifica in materia, le Parti concordano

sulla necessità di intervenire attivamente in merito e pertanto costituiscono una "Commissione Nazionale Paritetica sul Mobbing".

La Commissione sarà costituita da 5 rappresentanti indicati dall'ANIA e 5 rappresentanti indicati dalle OO.SS. e sarà presieduta a rotazione.

La Commissione perseguirà finalità volte a:

* prevenire il fenomeno;

* dirimere le controversie e risolvere casi pratici.

I costi e le spese sostenute per l'espletamento dell'attività della Commissione saranno a totale carico:

- dell'ANIA per le attività di carattere generale;

- delle Imprese di volta in volta interessate, per gli specifici casi per la cui soluzione la

Commissione sia stata investita.

Le Parti entro due mesi dalla sottoscrizione del CCNL nomineranno i propri rappresentanti, i quali, entro due mesi dalla costituzione della Commissione, stabiliranno il regolamento operativo della Commissione stessa.

TOSSICODIPENDENZA

ART. 54

INSERIRE NUOVO COMMA:

Analogo trattamento verrà riservato anche ai casi di alcolismo conclamato.

SERVIZIO MILITARE

ART. 57

SOSTITUIRE PRIMO E SECONDO COMMA COME SEGUE:

Per gli stranieri **extra comunitari** la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva risolve il rapporto di lavoro.

In caso di richiamo alle armi lo straniero **extra comunitario** viene considerato in congedo straordinario senza retribuzione durante i primi tre mesi di assenza, trascorsi i quali si risolve il rapporto di lavoro.

MISSIONI

ART. 58

AGGIUNGERE DOPO IL PRIMO COMMA QUANTO SEGUE:

La missione dovrà essere compatibile con le mansioni svolte.

SOSTITUIRE IL SECONDO COMMA COME SEGUE:

Se la missione è superiore ad **un mese**, l'Impresa motiverà per iscritto al lavoratore/trice le ragioni tecniche, organizzative e produttive che comportano la durata della missione stessa.

SOSTITUIRE IL QUARTO COMMA COME SEGUE:

Al lavoratore/trice inviato in missione per un periodo non inferiore a **due settimane** consecutive, compete il rimborso delle spese di viaggio per il rientro in famiglia ogni fine settimana.

SOSTITUIRE IL QUINTO COMMA COME SEGUE:

Salvo il consenso dell'interessato, ciascuna missione non potrà superare i **quattro mesi** e, nell'arco dell'anno, le missioni non potranno complessivamente superare **100 giorni** lavorativi.

TRASFERIMENTI

ART. 61

SOSTITUIRE SECONDO COMMA COME SEGUE:

Nei confronti del lavoratore/trice che abbia compiuto i 50 anni di età o abbia maturato almeno 15 anni di anzianità di servizio, o 10 anni se trattasi di lavoratore/trice proveniente da liquidazione coatta amministrativa, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/trice.

SOSTITUIRE IL TERZO COMMA COME SEGUE:

La disposizione di cui al comma che precede non si applica nei casi di trasferimento di personale con grado preposto o da preporre ad unità periferiche comunque denominate; **in tale circostanza verrà riconosciuto un assegno ad personam – non assorbibile – pari al 10% della retribuzione complessiva annua. L'Impresa comunque si impegna a ricercare preventivamente il consenso del lavoratore all'eventuale trasferimento.**

ART. 62

SOSTITUIRE IL PUNTO e) COME SEGUE:

e) una indennità "una tantum", a copertura di tutte le altre spese, pari a **due dodicesimi della retribuzione complessiva annua, elevata a tre dodicesimi** per chi abbia familiari conviventi.

ART.62 BIS (NUOVO)

DISTACCHI

L'impresa può applicare l'istituto del distacco a fronte di accordo sindacale aziendale. Tale istituto avrà carattere temporaneo e potrà avvenire all'interno di aziende del medesimo gruppo assicurativo.

CORSI PROFESSIONALI

Art. 63

AGGIUNGERE NEL TERZO COMMA:

..... di cui agli artt. **94**, 95, 96, **116** e 145.

ART. 66

AGGIUNGERE ALLA FINE DEL PRIMO COMMA:

“che terranno conto della presenza percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori”.

PROCEDURA PER CIA

ART. 80

SOSTITUIRE IL PRIMO COMMA COME SEGUE:

I contratti integrativi aziendali **o di Gruppo** avranno durata quadriennale e la loro scadenza sarà collocata entro il primo trimestre del secondo biennio della parte economica del CCNL.

AGGIUNGERE AL TERZO COMMA:

Le RSA potranno farsi assistere dalle strutture sindacali territoriali esterne.

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

ART. 81

AGGIUNGERE AL PRIMO COMMA LE SEGUENTI LETTERE:

t) costituzione della commissione aziendale pari opportunità e relative modalità di funzionamento;

u) sistemi premianti collettivi: criteri e modalità.

TOGLIERE TUTTO IL SECONDO COMMA

ART. 82

INSERIRE PRIMA DELLA NOTA A VERBALE (NUOVO COMMA):

Le Parti concordano che le erogazioni economiche derivanti da accordi aziendali rientrano nella definizione di retribuzione annua a tutti gli effetti.

ASSISTENZA

LONG TERM CARE – POLIZZA PER I CASI DI NON AUTOSUFFICIENZA

La richiesta di prestare l'assicurazione Long Term Care a tutti i lavoratori del nostro settore prende spunto da motivazioni profonde.

L'allungamento della vita, unitamente all'insorgenza di eventi imprevisti ed invalidanti, comportano taluni noti problemi e, tra questi, la possibilità di pervenire, per una parte della popolazione, ad uno stato di non autosufficienza e quindi di necessità di assistenza. È questa la sfida del prossimo futuro e diversi Paesi europei hanno introdotto questa garanzia come obbligo legale.

In Italia, si tratta di dare il via alla L.T.C. con un'ampia azione culturale che si fondi sull'esempio di una categoria che, guarda caso, opera nel settore assicurativo: è quindi il segmento sociale più credibile per l'iniziativa in parola.

Le OO.SS. ritengono pertanto che la L.T.C. estesa a tutti i lavoratori del settore assicurativo possa rappresentare la giusta complementarietà rispetto all'assistenza pubblica all'infermità. E' indubbio che lo sviluppo delle polizze L.T.C. possa rappresentare uno sbocco positivo e tangibile per il settore.

Con questi presupposti, le OO.SS. richiedono quanto segue:

ART. 84 BIS (NUOVO)

Con decorrenza 01/01/2002 viene introdotta una copertura assicurativa per il caso di non autosufficienza nel compimento degli atti essenziali della vita quotidiana avente le seguenti caratteristiche:

- **la garanzia opererà dal momento in cui viene accertato lo stato di non auto sufficienza;**
- **contraente della copertura assicurativa sarà una costituenda Cassa Unica Nazionale di settore;**
- **il premio sarà costituito dai versamenti annuali dell'Impresa nella misura del 0,50% del costo complessivo del personale.**

Viene costituita tra le Parti una Commissione paritetica con il compito di definire gli aspetti tecnici e operativi necessari alla attivazione della copertura assicurativa.

INQUADRAMENTO

ART.87

AGGIUNGERE ALLA FINE IL SEGUENTE COMMA:

In relazione a modifiche dei modelli organizzativi e/o in conseguenza di processi d'innovazione, gli Organismi sindacali aziendali potranno attivare una verifica a livello aziendale dell'inquadramento in essere.

MOBILITA' PROFESSIONALE

ART. 94

INSERIRE DOPO IL SECONDO COMMA QUANTO SEGUE:

A tal fine l'azienda organizzerà corsi di formazione finalizzati alla mobilità professionale anche verticale per l'area professionale B – posizione organizzativa tre – VI livello retributivo, posizione organizzativa due – V livello retributivo, posizione organizzativa I – IV livello retributivo, con un criterio oggettivo di partecipazione il più corrispondente possibile alla presenza percentuale di lavoratori/trici, in ottemperanza alla legge 125/91.

AGGIUNGERE UN TERZO ALINEA:

- **La partecipazione ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale.**

ORARIO DI LAVORO

ART.98

Nell'obiettivo del raggiungimento delle 36 ore settimanali nell'arco contrattuale si richiede la riduzione di ulteriori 34 ore annue.

ART. 99

SOSTITUIRE IL PRIMO COMMA COME SEGUE:

Ai lavoratori/trici il cui orario di lavoro sia distribuito secondo quanto stabilito dall'art. 98, numero 1), lettera a) viene corrisposto un "buono pasto" giornaliero di **€ 3,62 (L. 7000)** per ogni giornata intera di effettiva presenza con rientro pomeridiano.

Gli aumenti del "buono pasto", di cui al contratto nazionale, sono aggiuntivi e non assorbibili a livello aziendale.

LAVORO STRAORDINARIO

ART. 104

AGGIUNGERE DOPO IL 4° COMMA:

Le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti il limite individuale, di cui al secondo comma, comporteranno per l'azienda l'obbligo del versamento nella Cassa Nazionale di Assistenza per la Long Term Care (LTC) di una quota aggiuntiva pari al 20% della paga oraria, maggiorata per lo straordinario.

Resta inteso che l'obbligo del versamento si estende anche al caso di utilizzo del monte ore di cui al terzo comma.

ART.108

Eliminare secondo comma

BANCA ORE

ART. 110

INSERIRE DOPO IL SECONDO PUNTO DEL PRIMO ALINEA:

Modalità applicative diverse potranno essere concordate tra le parti in sede aziendale.

ABOLIRE LA NORMA TRANSITORIA.

AUTOMATISMI

ART. 116

AGGIUNGERE DOPO IL PRIMO COMMA IL SEGUENTE CAPOVERSO:

I lavoratori di cui all'area professionale B posizione organizzativa 1 – quarto livello retributivo, dopo 19 anni di permanenza nello stesso livello (posizione organizzativa), parteciperanno a corsi professionali finalizzati al passaggio alla posizione organizzativa superiore.

Nel caso in cui i corsi non vengano effettuati, il lavoratore avrà diritto di percepire, ferme le mansioni in atto, il livello retributivo corrispondente alla posizione organizzativa superiore.

FUNZIONARI

ART. 119

MODIFICARE IL TERZO COMMA COME SEGUE:

PRIMO ALINEA

- Funzionario di 1° grado: ai gerenti di Agenzia in economia, ai vice gerenti muniti di procura, ai procuratori di Agenzia in economia, **ai Responsabili di più di un'unità periferica comunque denominata**, nonché a coloro che siano preposti in via permanente, quali responsabili, ad attività di coordinamento, pianificazione e controllo **di almeno un Capo Ufficio** come definito al profilo a) della posizione organizzativa 3 - 6° livello retributivo – dell'Area professionale B o di più lavoratori che svolgano mansioni per le quali è previsto l'inquadramento nell'Area professionale B posizione organizzativa 3 - 6° livello retributivo. **Tale qualifica spetta anche ai lavoratori che ricoprano incarichi di alto contenuto professionale anche se non siano coordinatori di altri lavoratori.**

ULTIMO COMMA AGGIUNGERE:

... in temporanea gestione diretta **per un periodo massimo di 4 mesi.**

ART. 120

MODIFICARE LA RACCOMANDAZIONE DELL'ANIA ALLE IMPRESE COME SEGUE:

In relazione alla richiesta riguardante la preferenza nell'assunzione dei figli di ex Funzionari deceduti in servizio o pensionati, **o cessati a causa di malattia o infortunio**, l'ANIA...

ART. 121

MODIFICARE IL PUNTO UNO COME SEGUE:

1. La data di assunzione in servizio **e la sede di lavoro**;

ART. 122

SOSTITUIRE IL SECONDO COMMA COME SEGUE:

Nel caso di passaggio da una classe quadriennale ad una classe triennale vengono conservati tre quarti dell'anzianità di scatto; nel caso di passaggio da una classe triennale ad una classe biennale vengono conservati due terzi dell'anzianità di scatto.

ART. 123

SOSTITUIRE COME SEGUE:

In caso di passaggio da un grado di Funzionario al grado successivo, il passaggio dall'indennità di carica del grado di provenienza all'indennità di carica del grado successivo avverrà con inserimento nella medesima classe, **conservando l'anzianità di scatto maturata**.

ART. 129

AGGIUNGERE DOPO PRIMO COMMA QUANTO SEGUE:

La missione deve essere compatibile con l'attività professionale svolta dall'interessato.

SOSTITUIRE ULTIMO COMMA COME SEGUE:

Al Funzionario in missione compete il rimborso delle spese di viaggio per il rientro in famiglia in coincidenza con il fine settimana o con feste infrasettimanali.

ART. 130

MODIFICARE IL PUNTO e) COME SEGUE:

e) una indennità “una tantum”, a copertura di tutte le altre spese, pari a **due dodicesimi della retribuzione complessiva annua lorda, elevata a tre dodicesimi** per chi abbia familiari conviventi.

MODIFICARE IL PUNTO f) COME SEGUE:

f) Il rimborso della somma eventualmente corrisposta dal Funzionario ad un’agenzia immobiliare per la ricerca di un alloggio in locazione **o per l’acquisto dell’abitazione. In quest’ultimo caso saranno rimborsate anche le spese notarili.**

ART. 134

AGGIUNGERE IL SEGUENTE COMMA

Al Funzionario viene inoltre consentita, per favorire il proprio accrescimento formativo, l’opportunità di partecipare a specifici corsi di formazione e/o stages, indicati dall’interessato, e concordati con l’Impresa nonché l’acquisizione di strumenti didattici collegati alle caratteristiche professionali affidate, a carico dell’Azienda.

INQUADRAMENTO PRODUTTORI

ART. 143

AGGIUNGERE:

Al 4° livello dopo ... e promuovere la produzione **e/o la promozione finanziaria...**

Al 3° livello dopo ... con incarico di produzione **e/o di promozione finanziaria...**

Al 2° livello dopo con incarico di produzione **e/o di promozione finanziaria...**

DISCIPLINA SPECIALE – PARTE TERZA

ART. 163

SOSTITUIRE LA SEZIONE PRIMA COME SEGUE:

Personale che, operando attraverso canali telefonici e/o telematici mediante l’utilizzo di centrali specializzate (call center) e con il supporto della tecnologia informatica, svolge attività telefoniche e di consultazione, imputazione, registrazione ed archiviazione di informazioni relative alla liquidazione sinistri secondo procedure altamente standardizzate che richiedono un ridotto apporto di competenze assicurative ed operi, quindi, senza le tradizionali tecniche liquidative (valutazione e/o trattativa sull’an e/o sul quantum).

Agli addetti di cui alla sezione prima potranno essere affidate mansioni composte dalle diverse attività di cui sopra.

In sede aziendale sarà definita l'eventuale figura del coordinatore di team ed il relativo trattamento.

ELIMINARE DAL SECONDO COMMA DELLA NOTA A VERBALE n. 1:

“sostanzialmente”.

ELIMINARE ALLA FINE DEL QUARTO COMMA DELLA NOTA A VERBALE n. 1:

“che, partendo dalla denuncia, arriva alla liquidazione del sinistro”.

ELIMINARE IL NONO COMMA DELLA NOTA A VERBALE n. 1:

“Oppure, nel caso dei call center sinistri, l'applicazione”).

ELIMINARE LA Nota a verbale 2.

ART. 166

Modificare la durata settimanale del lavoro da 37 ore a 35 ore.

ELIMINARE IL SECONDO ED IL TERZO ALINEA, SOSTITUENDOLI COME SEGUE:

- **Mediante accordo aziendale potrà essere prevista l'estensione dell'orario di cui sopra e l'utilizzazione di sistemi di turni a rotazione.**

SOSTITUIRE **“In ogni caso, le prestazioni di lavoro rese”** ED I TRE ALINEA SUCCESSIVI COME SEGUE:

“Le ore eccedenti le 21 dal lunedì al venerdì e le 14 il sabato saranno retribuite con una maggiorazione concordata a livello aziendale.

Fermo quanto sopra, le prestazioni di lavoro rese tra le ore 7 e le ore 8 e fra le ore 20 e le 21 saranno retribuite con una maggiorazione minima del 9%.

ART. 167

ELIMINARE ALLA FINE DEL PRIMO COMMA:

“con prestazioni sia nella fascia antimeridiana che quella pomeridiana, con un intervallo di un'ora”.

ART. 180 (NUOVO)

AUMENTI RETRIBUTIVI

Gli aumenti retributivi derivanti da rinnovi di CCNL non possono assorbire, neppure parzialmente, eventuali assegni ad personam.

Gli importi di cui al presente CCNL e non espressamente richiamati in piattaforma vengono aumentati di un importo pari alla percentuale stabilita per gli aumenti tabellari.

ALLEGATI

ALLEGATO 2/E – INDENNITA' ANNUA DI CUI AL PROFILO j) DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA 1 – 4° LIVELLO RETRIBUTIVO – DELL'AREA PROFESSIONALE B

Con decorrenza 1.1.2002: € 619,75 (Lire 1.200.000) e successiva rivalutazione dal 1.1.03.

ALLEGATO 2/F - INDENNITÀ' ANNUA DI FUNZIONE DI CUI ALL'ART. 93

Con decorrenza 1.1.2002: € 1032,91 (Lire 2.000.000) e successiva rivalutazione dal 1.1.03.

ALLEGATO 5 – ACCORDO PER L'ASSISTENZA SANITARIA DEI FUNZIONARI DELLE IMPRESE ASSICURATRICI:

Si richiede l'adeguamento del costo riguardante l'assistenza sanitaria in coerenza con il costo complessivo del CCNL, con conseguente miglioramento delle prestazioni, nonché il riordino normativo in relazione alla situazione già in essere in gran parte del settore (aumento massimali, superamento distinzione tra "grandi interventi" ed "altri ricoveri", specialistiche etc.).

ALLEGATO 11 – ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE DEL CONTRATTO DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO E DEL CONTRATTO A TERMINE

PUNTO 3) SOSTITUIRE SECONDO COMMA COME SEGUE:

Nel corso dell'incontro annuale di cui all'art. 10 del contratto cui il presente accordo è allegato, le imprese informeranno gli Organismi sindacali aziendali sul numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati, distinti per sede di lavoro e per sesso. Sarà fornito, altresì, l'elenco delle Agenzie fornitrici di lavoro temporaneo.

Nel caso di Imprese facenti parte di gruppi, l'informazione di cui al comma precedente comprenderà anche il numero complessivo dei contratti conclusi a livello di gruppo.

Punto 4 – I° comma: 6% diventa **5%**

3° comma: 6 punti percentuali diventano **5**

LAVORO A TEMPO DETERMINATO (allegato 11 pag. 220-221-222-223)

Punto 5 e 6: eliminare "ai sensi dell'art. 23 della Legge 28.2.1987 n. 56"

Punto 6: modificare percentuale da 10%, 9%, 8% a: **8%, 7% e 6%**;

modificare terzultima riga pag. 221 da 6 punti a **5 punti**

Penultimo comma pagina 222 togliere:

“o dalla data di stipula del presente accordo per i Call Center già operanti alla stessa data.”...

Inserire successivamente il seguente comma:

“Per gli anni successivi sarà trasformata a tempo indeterminato una ulteriore percentuale del 6% annuo.”

Ultimo comma pagina 222: sostituire 20% con **50%**

Aggiungere il nuovo punto 8 (pag. 223):

"Le aziende informeranno i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato che dovranno manifestare, con lettera raccomandata AR, la volontà di esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato per mansioni della medesima qualifica, entro e non oltre 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore potrà esercitare il diritto di cui sopra entro 1 anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Accordi aziendali potranno individuare criteri formativi per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori che hanno cessato il rapporto di lavoro e rispetto ai quali non dovessero rendersi liberi posti di lavoro con la medesima qualifica.

Le R. S.A. verranno informate, con cadenza trimestrale, circa i rapporti di lavoro a tempo determinato in essere, quelli scaduti entro i 12 mesi antecedenti e le assunzioni effettuate. Tale informazione dovrà prevedere l'elenco dei nominativi interessati, le qualifiche cui sono adibiti e le qualifiche rispetto alle quali sono state effettuate assunzioni nei periodi interessati. Le R. S.A. saranno inoltre informate preventivamente circa i posti di lavoro vacanti che si rendessero liberi nell'impresa".

ALLEGATO 11 BIS (NUOVO) - TEMPO PARZIALE

Le parti considerano il rapporto di lavoro a tempo parziale, derivante dal D.L. 61 del 25/2/2000, successivamente integrato dal D.L. 100 del 26/2/2001, uno strumento valido a creare nuove occasioni di occupazione, capace di rispondere sia ad esigenze produttive delle aziende, sia ad esigenze di vita dei lavoratori/trici.

Ritengono pertanto opportuno definire alcune norme di carattere generale – anche in considerazione del fatto che la legge stessa demanda alla contrattazione collettiva miglioramenti sul piano normativo ed economico – ferma restando la normativa in essere già prevista dalle C.I.A., che rimane totalmente in vigore, e fermo restando il demando di ulteriori aspetti alle contrattazioni aziendali di cui all' Art. 81 punto C.

In tale contesto le Parti attribuiscono particolare significato, tra i punti salienti della legge, al principio di non discriminazione dei lavoratori/trici a tempo parziale, in modo specifico in materia di valutazione e di percorso professionale.

ALLEGATO n. 16 – DICHIARAZIONE CONGIUNTA CONCERNENTE IL PERSONALE FEMMINILE

AGGIUNGERE ALLA FINE DELL'ALLEGATO IL SEGUENTE NUOVO ALINEA:

- per verificare la possibilità di utilizzo della commissione pari opportunità, quale prima sede di riferimento rispetto alle problematiche del “mobbing”.**

ALLEGATO n. 20

SOSTITUIRE LA PRIMA RIGA A PAG. 272 COME SEGUE:

In caso di più imprese o gruppi di cui all'art. 9 BIS fra di loro funzionalmente integrate e con rappresentanze

AGGIUNGERE AL PUNTO F), DOPO IL TERZO COMMA, QUANTO SEGUE:

Successivamente si terranno corsi di aggiornamento per una durata non inferiore a otto ore annue.

ALLEGATO n. 23 (NUOVO) SISTEMA SANZIONATORIO LEGGE 57/2001

Roma 31/5/2001

**Spett/le
ANIA
Piazza S. Babila 1
20122 Milano**

**Spett/le
ISVAP
Via del Quirinale 21
00187 Roma**

Dallo scorso 5 Aprile è entrata in vigore la Legge 57/2001 che innova, sostituisce ed integra i riferimenti di legge precedenti.

I dispositivi interessati da modifiche sono la L. n. 990/69, la L.582/76, la L. 39/77 e la L. 137/2000.

Il quadro delineato dal Legislatore, ancorché provvisorio, apporta sostanziali cambiamenti anche nella gestione dei sinistri, introducendo un sistema sanzionatorio di rilevante portata economica.

Il dispositivo di Legge prevede infatti sanzioni:

- 1) 1) da 1 a 3 milioni di lire per omessa richiesta di integrazione in caso di incompleta richiesta di risarcimento;**
- 2) 2) da 10 a 60 milioni di lire per omessa formulazione dell'offerta o della comunicazione sui motivi della mancata offerta, per sinistri con danni a cose o lesioni di piccola entità;**
- 3) 3) da 15 a 240 milioni di lire, per le stesse omissioni di cui sopra ma riferite a sinistri o lesioni gravi o caso di morte.**

L'attuale organizzazione del mercato in tema di liquidazione sinistri, la cui inadeguatezza in termini di addetti e presenza territoriale è ampiamente rilevabile da più note sull'argomento redatte dall'ISVAP, potrebbe costituire un ostacolo insormontabile per un puntuale rispetto dei tempi e delle procedure previste dalla nuova normativa.

A questo quadro generale, si aggiungono situazioni aziendali di particolare criticità e gravi problemi di dislocazione geografica, soprattutto al sud, che rendono ancora più pesante la situazione.

Nel merito della prestazione lavorativa ci corre l'obbligo di sottolineare, sebbene non necessario, che le responsabilità disciplinari dei dipendenti collegate agli obblighi di diligenza nell'espletamento delle proprie attività, non sono modificate in conseguenza della predetta legge.

Si osserva infatti come sia l'Azienda a destinare all'organizzazione della propria attività risorse e mezzi, con la conseguenza che, così come se ne assume i vantaggi dal punto di vista economico, è del tutto evidente che essa debba altresì sopportare le conseguenze negative che discendono da un non adeguato impiego delle risorse.

Quelle del rischio d'Impresa, sottende infatti un principio di carattere generale che non può non trovare applicazione anche in codesto settore. E' perciò evidente che la responsabilità inerente agli adempimenti degli obblighi previsti dalla Legge in oggetto ha come unico destinatario l'Impresa: essa sola ne sopporta interamente gli oneri economici derivanti.

La nuova formulazione di legge ha come finalità precipua quella di diminuire la litigiosità, favorire la rapidità della liquidazione stragiudiziale e contenere i costi dei sinistri.

Essa impone alle Imprese la necessità di adottare tutti quei provvedimenti che consentano e favoriscano un'efficiente organizzazione, una costante attenzione ai flussi procedurali ed una equa distribuzione dei carichi di lavoro per singolo addetto.

Richiediamo pertanto un Vostro autorevole intervento presso tutte le Società del settore affinché si assumano decisioni conformi allo spirito della normativa.

Restiamo in attesa di un Vostro cortese riscontro e, con l'occasione, porgiamo distinti saluti.

**LE SEGRETERIE NAZIONALI
FISAC/CGIL – FIBA/CISL – UILCA/UIL – FNA – SNFIA**