
**Ipotesi di Piattaforma
per il rinnovo del**

**Contratto
Collettivo
Nazionale
di Lavoro**

delle Agenzie in Gestione Libera

Luglio 2013

Segreterie Nazionali

PIATTAFORMA UNITARIA PER IL RINNOVO CCNL 2012/2014
AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA

PREMESSA

Lo stato del settore, il dibattito all'interno della categoria arricchito dall'esperienza e dal contributo di tutti gli operatori sindacali che lavorano a stretto contatto con i colleghi delle agenzie, in rapporto forte tra le OO.SS.di settore Fisac/Cgil Fiba/Cisl Fna e Uilca, ci hanno portato ad intraprendere il percorso di costruzione della piattaforma contrattuale da presentare alla discussione e valutazione degli organismi interni.

Ci siamo interrogati attentamente su come vivrà una parte della categoria, a cui manca l'adeguamento economico contrattuale dal 2009 e che avevamo sottoscritto nel 2011.

La risposta a questa drammatica situazione riteniamo che possa essere data solo in termini contrattuali, attraverso accordi esigibili tesi a ricompattare la Categoria.

E' con questa consapevolezza e responsabilità che presenteremo la piattaforma unitaria alle controparti.

Alla nuova Anapa, a Sna, oltreché a Unapass (unica firmataria del ccnl 2011), ci presentiamo con una pregiudiziale: chi non ha inteso fino ad oggi applicare il ccnl vigente, almeno nella parte economica, dovrà riconoscere l'allineamento delle tabelle retributive al 31/12/2011 e l'integrale pagamento di tutte le somme spettanti in base alle previsioni del CCNL 2011, prima di passare a discutere e trattare il rinnovo CCNL.

Abbiamo richiesto in via preliminare l'intervento del Ministero del Lavoro, al fine di ottenere una sua iniziativa, con apposita convocazione delle controparti datoriali, che garantisca il riconoscimento del CCNL 2011 per l'applicazione a tutta la categoria. .

L'arrivo sulla scena della terza associazione datoriale, Anapa, la cui nascita si deve alla iniziativa di alcuni gruppi agenti e principalmente del gruppo agenti Generali, è stata favorita proprio dall'ANIA e dalle maggiori Imprese assicuratrici.

Occorrerà valutare gli obiettivi che questa nuova realtà si pone sul piano dei rapporti sindacali e su quelli contrattuali dei dipendenti.

Per tutto ciò, appare necessario anche un intervento forte su ANIA da parte delle Federazioni Nazionali affinché si faccia parte attiva nel sollecitare le associazioni datoriali degli agenti a garantire corrette relazioni sindacali nel settore ed il rispetto delle relative applicazioni contrattuali.

Il tutto si inquadra in un momento storico ed economico molto critico per l'economia e la società.

Il settore assicurativo, in capo alle Imprese, registra margini di profitto in forte crescita. Gli andamenti tecnici, insieme al raffreddamento della speculazione sui titoli di stato, ha modificato la tendenza, volgendola al positivo ma la cosa non vale, nella stessa misura, per il settore della distribuzione che si poggia sulle agenzie in appalto.

Esse sono, per la gran parte, ancora attive e profittevoli, mentre esiste una fetta delle agenzie che sta vivendo periodi di arretramento e molte di esse sono costrette a ridurre le loro attività o stanno chiudendo, con effetti su licenziamenti, cigs in deroga e contratti di solidarietà, contrattati e non.

Inoltre il settore delle agenzie sta per essere fortemente interessato dagli sviluppi della fusione UnipolSai, è alle prese con il riassetto societario e organizzativo avviatosi nel gruppo Generali e sta vivendo la riorganizzazione in atto nel gruppo Allianz e in altri gruppi assicurativi.

Anche l'eventuale interesse da parte degli agenti di contrattualizzare la figura del Produttore di agenzia, potrà essere discusso ma dovrà soddisfare questi presupposti :
a) stabilità del rapporto di lavoro; b) la nuova normativa dovrà essere sostitutiva del Contratto erga omnes 15/12/1939; c) si deve prevedere una netta separazione di ruoli e compiti tra impiegati amministrativi e produttori.

A questo scenario complesso si aggiunge l'imminente scadenza e rinnovo del ccnl ANIA.

Questa coincidenza, potrebbe forse favorire un più stretto legame tra le sorti delle lavoratrici e dei lavoratori delle direzioni e quelli delle agenzie.

A questo proposito occorre spingere per un coinvolgimento diretto dell'ANIA e delle Imprese di assicurazione.

L'apertura del dialogo tra le Rappresentanza aziendali dei dipendenti e degli agenti con le singole imprese è un terreno su cui vale la pena impegnarsi.

Le Organizzazioni Sindacali devono essere capaci di attivare tutto il proprio quadro Dirigente per far sì che la solidarietà e i momenti di contatto tra questi due spaccati del mondo assicurativo italiano, siano maggiori e più proficui di quelli attuali.

Fatta questa premessa, passiamo ai principali contenuti rivendicativi emersi dal confronto tra le Organizzazioni Sindacali Nazionali Fiba/Cisl Fisac/Cgil Fna Uilca.

- *(Art.11) – Contratti a termine.
Inserire questo nuovo comma: Le assunzioni sono consentite esclusivamente alle Agenzie che negli ultimi 12 mesi non abbiano effettuato alcun licenziamento per riduzione di personale con contratto a tempo indeterminato.*
- *Eliminare l'ultimo capoverso dei soggetti sottoscrittori, ovvero non inserire clausole che impediscano l'effettiva validità della firma (pag.4 primo capoverso)*
- *Vista la forte incidenza dell' operatività del personale su videoterminali si richiede l'inserimento nel CCNL o nell'allegato sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, dell'obbligo della visita medica oculistica per tutto il personale dipendente da effettuare con cadenza biennale, a prescindere dalla fasce di età e con costi a carico del datore di lavoro.*
- *(Art.17 ter) – Organigrammi agenziali – Nota a Verbale
Aumentare di tre anni i termini della nota a verbale annessa all'art. 17 ter relativa agli studenti lavoratori . (Di fatto prorogare eccezionalmente il regime del CCNL 05.07.2007 fino al 31.12.2014).*

- *(Art.27) – Procedure e provvedimenti disciplinari*
- *Al punto 2 Sostituire.....non inferiore a 5 giorni lavorativi...connon oltre 15 giorni lavorativi....*
- *Inserire un III comma. L'eventuale adozione di provvedimenti disciplinari al dipendente, dovrà essere comunicata con lettera raccomandata, da inviarsi entro giorni 15 dalla scadenza dei termini assegnati al lavoratore stesso per presentare le sue eventuali giustificazioni.*

- *(Art.31) – Festività*
Comma II rendere festivo la semifestività della vigilia di Natale (24 dicembre)

- *(Art.43) – Permessi*
Al comma I eliminare i termini “ per documentati motivi “

- *(Art. 48) - Malattia e Infortunio extraprofessionale*
Inserire una comunicazione AR di preavviso della scadenza del periodo di comports almeno 30 giorni prima, come previsto per i direzionali nel CCNL ANIA.

- *(Art.49) – Malattia : documentazione da produrre*
Aggiornare il dettato contrattuale alla mutata normativa INPS. Il dipendente è esentato dal consegnare il certificato on line ma solo, se richiesto, il numero di protocollo identificativo.

- *(Art.52) – Infortunio sul Lavoro*
Inserire nel titolo dell'articolo e nel comma I le parole “ e Malattie professionali “

- *(Art.53) – Gravidanze e puerperio*
Regolamentare i permessi previsti per il periodo di congedo parentale per madri e padri inserendo la possibilità, prevista dalla Legge, della fruizione ad ore .
Inserire un permesso aggiuntivo di 3 giorni alla nascita del figlio fruibile nei cinque anni successivi alla stessa.

- *(Art.55) - Congedi per eventi a cause particolari*
Inserire il termine affini al I comma.
Inserire un permesso aggiuntivo di 2 giorni, fruibile ad ore e retribuito per figli con handicap in aggiunta alle eventuali provvidenze della Legge 104.
Inserire un comma in cui il datore di lavoro s'impegna ad accettare la certificazione di handicap provvisoria fornita dal lavoratore, iniziando a concedere da subito i permessi della legge 104, agevolando al massimo il lavoratore nei casi di accoglimento definitivo della domanda.

- *(Art. 56) - Pari opportunità - Molestie*
Separare in due articoli diversi l'attuale normativa, inserendo una procedura nei casi di Mobbing.

- *(Art.58) – Missioni*

Prevedere una comunicazione scritta per i casi di missione.

Inserire un nuovo articolo che regolamenti i casi di trasferimento prevedendo i termini di preavviso, il trattamento di trasferta e limitazioni di età o di condizione.

- (Art. 62) – TFR

Inserire un III comma. Le retribuzioni teoriche spettanti nei periodi di congedo, nei quali sono previsti i contributi figurativi saranno computati ai fini del calcolo del TFR.

- (Art.67) - Trapasso di agenzia e relative procedure

*Al comma I – Inserire “le condizioni giuridiche, normative ed **economiche** “ per salvaguardare elementi della retribuzione aggiuntivi, tipo assegni ad personam.*

Inserire un nuovo comma che rafforzi il legame tra portafoglio e singolo dipendente.

- (Art.68) - Permessi sindacali

Prevedere per almeno un Dirigente sindacale proveniente dalle agenzie il non computo delle ore di trattativa su convocazione della parti datoriali e durante le trattative per il rinnovo CCNL con costi a carico Enbass.

- (Art.71) – Contribuzione al fondo pensione negoziale aperto

Aumento del contributo previsto a carico del datore di lavoro del 0.50% in entrambe le opzioni previste dall’ Art. stesso.

- (Allegato 2 part-time // Art.9/10) – Part-Time post-maternità e Legge 104.

Inserire una nota a verbale che preveda che nei casi di richiesta della lavoratrice interessata di godere di un part-time sino ai tre anni di età del figlio l’adesione del datore di lavoro sarà automatica. Lo stesso principio varrà nel caso di adozioni e affidamenti di minori .

Il dipendente titolare della Legge 104 ha diritto di richiedere e di trasformare il proprio rapporto di lavoro da full time a part time e viceversa.

- Per la parte economica si intende avanzare una richiesta nel triennio di aumento tabellare dell’8% così ripartita : 3,2% per il 2012, 2,4% per il 2013, 2,4% per il 2014.

- La medesima percentuale di aumento verrà calcolata anche su premio di produzione e ticket.