



snfia



PIATTAFORMA CCNL ANIA

Salario, Diritti, Futuro: la nostra piattaforma per il rinnovo

(soggetta ad approvazione degli organismi Sindacali Nazionali

e delle Assemblee delle Lavoratrici e dei Lavoratori)

Premessa ed Economico

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si colloca in una fase storica segnata da profonde trasformazioni politiche, economiche, sociali, ambientali e produttive. Gli equilibri internazionali si stanno ridefinendo in modo pericoloso attraverso conflitti e guerre sanguinose. I cambiamenti climatici stanno portando a conseguenze disastrose che sembrano inarrestabili. Le disuguaglianze si acuiscono a tutti i livelli, spingendo sempre di più ricchezza e benessere verso una minoranza di Stati e di popolazione all'interno di essi. Il nostro Paese non fa eccezione. La fascia di popolazione povera si estende sempre di più e intere zone, soprattutto del Sud, sono ormai interessate da una desertificazione produttiva che interessa tutti i settori, anche quelli finanziari. Le grandi sedi di banche e assicurazioni sono concentrate al Nord e il resto del Paese, da anni, sembra essere stato abbandonato dalla politica. Rispetto al rischio di assistere all'abbandono di intere zone del Paese, si può e si deve fare di più.

In un contesto come quello delineato, le aziende assicurative possono avere un ruolo importante perché la sicurezza economica e finanziaria delle lavoratrici, dei lavoratori e delle loro famiglie, la salute e la cura dei suoi componenti, l'assistenza in caso di non autosufficienza, la protezione della persona da ogni tipo di rischio, sono da sempre valori fondamentali per il nostro settore. A questo va aggiunta l'importanza del mantenimento dei livelli occupazionali, che rischiano di essere messi in discussione nell'immediato futuro dall'uso massiccio dell'intelligenza artificiale. Tramite il Contratto Collettivo Nazionale, le parti danno concretezza a questi valori.

Evidentemente il Contratto Nazionale non può intervenire su tutte le grandi questioni generali, ma può assumere comunque una funzione strategica: non solo come strumento di regolazione dei rapporti di lavoro e di prevenzione tramite la contrattazione di anticipo

anche dei rischi legati all'uso dell'intelligenza artificiale, ma come agente economico e sociale di sviluppo del territorio e come leva per affermare dignità, diritti e riconoscimento della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori. È in questo solco, e nella convinzione che il benessere aziendale del personale dipendente sia un elemento indispensabile per lo sviluppo e l'attrattività delle imprese del settore, che si pone questa piattaforma di rinnovo.

Negli ultimi anni, il comparto assicurativo ha raggiunto altissimi livelli di redditività, ha accelerato i processi di digitalizzazione e ha visto una crescente rilevanza nel sistema economico nazionale, anche in relazione alla gestione dei rischi sistemici, alla previdenza complementare e alla protezione dei cittadini. Tuttavia, a fronte di questo andamento positivo, le lavoratrici e i lavoratori del settore non hanno beneficiato di un corrispettivo riconoscimento economico, in grado di riflettere il valore della loro attività, il crescente impegno richiesto e l'aumento del costo della vita.

La richiesta economica contenuta in questa piattaforma rivendicativa intende colmare questo divario, restituendo dignità salariale e potere d'acquisto, valorizzando le competenze e l'impegno professionale, e rilanciando il ruolo del contratto nazionale come strumento di giustizia sociale e stabilità. In un settore che guarda con ambizione al futuro, è fondamentale che anche le condizioni di lavoro e la retribuzione evolvano in modo coerente con la crescita e le trasformazioni in atto.

L'inflazione persistente, l'erosione del potere d'acquisto e l'aumento generalizzato del costo della vita rendono improcrastinabile una risposta forte sul piano salariale. A ciò si aggiunge la necessità di riconoscere concretamente il contributo professionale di chi, anche in fasi complesse, ha garantito la continuità, l'innovazione e la qualità del lavoro.

Per queste ragioni, la presente piattaforma contrattuale propone una richiesta economica rispondente a criteri di equità, sostenibilità e redistribuzione, capace di restituire centralità al lavoro dipendente, tramite una crescita inclusiva. È attraverso un giusto riconoscimento salariale che si rafforza il contratto nazionale come presidio di coesione sociale, stabilità e progresso.

Le Organizzazioni sindacali intendono affrontare il prossimo rinnovo del contratto nazionale con pragmatismo e spirito costruttivo, al fine di giungere ad un rinnovo rapido capace di rispondere e alle esigenze ed aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori del settore assicurativo e ai profondi e costanti cambiamenti, a partire dalla tecnologia dell'IA, che continuano ad attraversare l'industria assicurativa modificando il business e il modo di produrre.

Diritti civili

Modifica art. 25 inserendo Dichiarazione Congiunta su molestie e violenza di genere sottoscritta tra ANIA e OO.SS. il 14/6/2019 e recependo la normativa vigente in materia.

I principi generali di tutela e non discriminazione: da inserire nell'art.25

Le Parti riconoscono l'importanza di un ambiente di lavoro basato sul rispetto dei diritti civili, sull'inclusione e sulla dignità della persona. In tal senso, viene riaffermato il principio di non discriminazione, diretto o indiretto, nei confronti di qualsiasi lavoratore o lavoratrice, per motivi connessi a: genere, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, età, stato di salute, etnia, religione, convinzioni personali o altre caratteristiche personali.

Inclusività e Flessibilità

In un mondo dove l'elemento demografico e quindi l'invecchiamento della popolazione condizionano le necessità dei singoli e dove l'attenzione verso l'infanzia si scontra con il taglio dei servizi pubblici, riteniamo che vada riconfermato con interventi tangibili l'impegno delle aziende del settore a favorire la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro. In questa logica va proseguito il percorso verso flessibilità e disponibilità nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Da qui le richieste che seguono:

Informativa

Negli incontri ai vari livelli con le OO.SS. fornire informazioni relative al personale con disabilità (numeri complessivi con dettagli su genere, collocazione, inquadramenti).

Diritto alla disconnessione

Lavoratrici e lavoratori, al di fuori degli orari contrattualmente previsti per espletare i compiti lavorativi assegnati, non possono essere coinvolti lavorativamente tramite telefonate, sms, videochiamate, whatsapp, chat, ecc. Questo aspetto riveste rilevanza sia per il rispetto dei tempi di vita e di lavoro, sia per le tematiche concernenti la salute e la sicurezza.

Congedi parentali

Possibilità di integrare la retribuzione e di incrementare la fruizione da parte dei padri, in modo da rendere maggiormente praticabile e condivisa la cura dei figli.

Flessibilità e permessi

Per i cosiddetti "caregiver", in modo da favorire la conciliazione fra lavoro e le necessità di cura dei familiari.

Diritto all'oblio oncologico

In attuazione dei principi della legge 193/2023, le Parti riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori guariti da patologie oncologiche a non subire discriminazioni in ambito lavorativo, né nel trattamento economico e normativo, né in fase di selezione, valutazione o sviluppo professionale, qualora siano decorsi i termini previsti dalla normativa per la non rilevanza del pregresso oncologico.

Le imprese si impegnano a garantire che i dati relativi a precedenti patologie oncologiche non siano utilizzati né richiesti, in alcuna forma, in sede di colloqui, assunzione, valutazione o promozione, se ricorrono i termini e le condizioni previste dalla legge.

Conservazione del posto di lavoro

Esclusione dal computo del periodo di comporta per malattia delle giornate utilizzate per terapie salvavita.

Pari Opportunità

Si chiede di recepire e attuare la Direttiva Europea n. 970/2023 per la trasparenza retributiva al fine di garantire l'effettiva parità salariale tra uomini e donne.

VOLONTARIATO DI COMPETENZA

Premessa

Nel quadro di una sempre maggiore attenzione alla responsabilità sociale d'impresa e al ruolo attivo delle lavoratrici e dei lavoratori nella comunità, si propone l'introduzione, in via sperimentale, della figura del "Volontario di competenza", che valorizzi il contributo professionale dei dipendenti a favore di enti del Terzo Settore, scuole, associazioni culturali o iniziative sociali.

Proposta

1. Riconoscimento formale della figura del volontario di competenza e costituzione di un tavolo paritetico in sede aziendale, con possibilità per il personale interessato di partecipare - su base volontaria - a progetti esterni di utilità sociale.
2. In sede aziendale si selezioneranno le organizzazioni del terzo settore partner e si provvederà al monitoraggio dello svolgimento e dei risultati delle attività.

Finalità

- Rafforzare legame tra Impresa e Territorio.
- Dare spazio al senso civico e solidarietà dei lavoratori.
- Promuovere la crescita professionale e personale dei lavoratori

Contact Center

Potenziamento Nota Transitoria:

Richiesta applicazione ANIA ASSISTENZA in caso di esternalizzazioni di attività riferite al ramo 18 assicurativo.

Parte Normativa:

- Potenziamento dell'informativa a livello aziendale art. 10 per verificare i passaggi tra Disciplina Speciale Parte Prima Sezione Terza e Sezione Prima in riferimento all' Art. 157 nota a verbale 5.
- Introduzione EX NOVO nell' Art.136 Dichiarazione tra le Parti: clausola di garanzia per riassorbimento nei Gruppi e nelle Aziende del personale della Disciplina Speciale, Parte Prima, Sezione Terza con inquadramento al 3° livello amministrativo in casi di situazioni emergenziali.
- Correggere titolo pag. 103 e precedente copertina come segue: DISCIPLINA SPECIALE- PARTE PRIMA - SEZIONE TERZA

Partite Economiche:

- Portare a compimento l'equiparazione economica al 3° livello amministrativo dell'operation (differenza attuale 5%);
- Potenziamento tabelle contact center: equiparazione delle classi di anzianità alla tabella degli operation (da 7 a 12 classi);
- Potenziamento retribuzione Coordinatori di Team: riconoscimento 5° livello economico.

Organizzazione Produttiva

- Protocollo pressioni commerciale;
- Tutela delle situazioni di fragilità;
- In un contesto in continua trasformazione che si riflette anche in significativi cambiamenti delle attività lavorative svolte e l'introduzione di nuovi compiti e mansioni (ad esempio back office, caring, ecc) chiediamo un incremento del 30% del tabellare.

Contrattazione d'anticipo

- Creazione di Commissioni Paritetiche Aziendali/di Gruppo sull'innovazione tecnologica e definizioni dei relativi compiti;
- Comitato Nazionale paritetico (art. 9 bis):
 1. Le Parti firmatarie decidono di trasformare l'Osservatorio Nazionale Digitalizzazione e Innovazione Tecnologica in un "Comitato nazionale bilaterale e paritetico.
 2. Il Comitato monitora e analizza sul modello della contrattazione d'anticipo le fasi di cambiamento conseguenti alle trasformazioni rilevanti e all'evoluzione del comparto assicurativo.
 3. Il Comitato avrà composizione paritetica e, nello svolgimento della propria attività, potrà avvalersi del supporto di qualificati partner, istituti di ricerca e università per l'approfondimento di profili specifici e per promuovere la formazione continua. Il Comitato si riunisce con cadenza semestrale, nonché su richiesta di ANIA o unitariamente delle Organizzazioni sindacali anche singolarmente.
- Protocollo Nazionale su IA, che parta da quanto previsto dalla dichiarazione congiunta in materia di Intelligenza artificiale del 21.3.2021, tra UNI Europa Finance e la controparte datoriale europea, per un uso responsabile dell'Intelligenza Artificiale.

AISA

Armonizzazione del CCNL Aisa e CCNL Ania

La richiesta di armonizzazione del CCNL EX AISA e CCNL ANIA è in linea con il percorso iniziato nel 2018 e proseguito nel 2022, che rientra in una richiesta più complessiva di unificazione dei diversi contratti applicati ai lavoratori del settore, in considerazione del fatto che i lavoratori delle società di assistenza che pur con la peculiarità del lavoro su turni h24 per gli addetti alle Centrali Operative, svolgono un lavoro in tutto e per tutto assimilabile a quello dei colleghi delle direzioni a cui viene applicato il CCNL ANIA.

Si propone, quindi, accordo ponte per il rinnovo economico con aumento in percentuale pari a quello del rinnovo ANIA, e l'attivazione, con tempi certi e definiti, di un percorso negoziale di armonizzazione successivamente alla sottoscrizione del rinnovo del CCNL Ania che preveda altresì l'uniformazione delle tabelle comprensive degli scatti di anzianità.

Orario di Lavoro

Si va sempre più affermando nei Paesi avanzati, un modello organizzativo aziendale in cui la riduzione dell'orario di lavoro è un elemento centrale della contrattazione non solo per la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro, ma anche come importante fattore anticipatore dell'impatto che potrà avere l'introduzione dell'IA nei processi aziendali.

In questo rinnovo contrattuale, il nostro settore non può prescindere da una seria riflessione sul tema.

Si richiede, quindi, nell'ottica di garantire i livelli occupazionali di settore e migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata delle lavoratrici e dei lavoratori, la riduzione di un'ora dell'attuale orario di lavoro settimanale ferma restando la distribuzione su cinque giorni

Sarà compito della contrattazione aziendale, definire le modalità di articolazione e fruizione.

Polizza Nat Cat

Le Parti sociali, consapevoli delle trasformazioni ambientali in atto e del crescente impatto degli eventi naturali estremi sul tessuto sociale e lavorativo del Paese, riconoscono l'urgenza di una risposta contrattuale che affronti in modo concreto la vulnerabilità economica e abitativa delle lavoratrici e dei lavoratori esposti a tali rischi.

Il recente quadro normativo nazionale, a partire dalla Legge di Bilancio 2024, ha avviato un percorso volto a promuovere l'obbligatorietà e la diffusione di coperture assicurative contro i rischi catastrofali per il patrimonio privato. Tuttavia, in un contesto in cui larga parte del territorio italiano è soggetto a rischio sismico, idrogeologico e climatico, e considerata la difficoltà di accesso alle coperture assicurative per molte fasce della popolazione, si ritiene necessario un intervento contrattuale solidale e universale, che garantisca una tutela minima uniforme a tutto il personale del comparto.

la proposta di inserire nel CCNL un articolo dedicato alla copertura assicurativa per danni da eventi catastrofali naturali ha dunque un duplice obiettivo:

Affermare un principio di responsabilità sociale condivisa, secondo cui le imprese del settore contribuiscono alla resilienza delle persone che vi lavorano, in linea con i valori di sostenibilità, prevenzione e solidarietà; Fornire uno strumento concreto e immediatamente attivabile in caso di calamità, capace di garantire ai lavoratori e alle lavoratrici almeno la protezione dell'abitazione principale, riducendo l'impatto economico e psicologico derivante da tali eventi.

La proposta tiene conto:

della necessità di uniformità nei criteri minimi di copertura, della sostenibilità economica per le imprese, della possibilità di estensioni volontarie e migliorative, e della flessibilità gestionale per la contrattazione aziendale.

Si auspica che l'introduzione di questo articolo possa rappresentare un segnale forte e innovativo di tutela contrattuale, in grado di rispondere ai nuovi bisogni emergenti e di rafforzare il legame tra sicurezza sociale e sostenibilità ambientale nel mondo del lavoro.

Quadri

Visto l'importante ruolo di segmento intermedio svolto e in coerenza con il principio della valorizzazione professionale e con l'evoluzione delle competenze richieste, si ritiene necessario intervenire in sede contrattuale per rafforzare il riconoscimento economico dei Quadri, favorendo un avvicinamento al trattamento economico dei Funzionari, anche in un'ottica di attrattività e tenuta del ruolo. Si richiede, pertanto, il raddoppio della relativa indennità.

Partecipazione

ART. 13 Partecipazione

1. Le Parti riconoscono che la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita delle imprese/gruppi nelle sue diverse forme contribuisce alla produttività del lavoro, al miglioramento dell'ambiente lavorativo, allo sviluppo anche sociale delle persone e all'assunzione delle rispettive responsabilità, quali fattori strategici di crescita per le imprese/gruppi e per la valorizzazione delle persone che vi lavorano.
2. In tale prospettiva, nelle imprese/gruppi si potrà congiuntamente valutare di adottare - anche in via sperimentale - forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori per contribuire alla gestione del cambiamento e/o per promuovere il benessere sui luoghi di lavoro e un ambiente di lavoro inclusivo, anche funzionali per aumentare la competitività delle imprese e la produttività del lavoro e/o per condividere i risultati d'impresa.
3. Ogni eventuale iniziativa verrà adottata con modalità coerenti con i relativi contenuti ed i contesti di riferimento.

LCA

Allegato 17

Trasformare impegno delle Imprese a riservare il 3% delle proprie assunzioni annue al personale licenziato dalle Imprese poste in liquidazione coatta amministrativa da 36 mesi di tempo determinato a tempo indeterminato.

Appalto

Allegato 6 A TER

In relazione al disposto di cui all'allegato 6/A Ter e per dare attuazione a quanto previsto, entro sei mesi dalla data di rinnovo del CCNL....., ANIA e Organizzazioni Sindacali si attiveranno congiuntamente presso tutte autorità competenti e le associazioni degli Agenti, per avviare un confronto finalizzato a creare un unico contratto nazionale valido per le lavoratrici e i lavoratori delle agenzie in gestione libera.

Chiediamo, quindi, un impegno delle Imprese affinché nei futuri mandati agenziali sia previsto l'obbligo per gli Agenti di applicare per i propri dipendenti un contratto nazionale sottoscritto dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Assistenza Sanitaria

ALLEGATO 5

Si richiede l'adeguamento di tutti i massimali nella stessa percentuale degli aumenti previsti per le tabelle economiche; si richiede, inoltre, un aggiornamento delle prestazioni alla luce del progresso della medicina ufficiale e degli strumenti diagnostici.

Trattamento economico

Per la vigenza contrattuale 2025-2027 si richiede per la figura media (4 Livello 7° classe) un aumento mensile di 330€.

Chiediamo inoltre l'aumento di un'analoga percentuale di tutte quelle voci economiche di natura indennitaria e/o modali previste dalla normativa del CCNL, ad esclusione delle voci dove le richieste di piattaforma sono superiori.