



Nel segno dei diritti
FISAC CGIL
GRUPPO **GENERALI**

N. 0

17 | NOV | 2025

LA NUOVA NEWSLETTER DELLA **FISAC** **GRUPPO** **GENERALI**

IL FILO ROSSO **INIZIAMO DA QUI**

Questo numero speciale segna il battesimo della nostra nuova newsletter di informazione e approfondimento. Oggi vi presentiamo **IL FILO ROSSO**, un nuovo format in cui andare a collocare i nostri pensieri, le nostre riflessioni, il nostro modo di vedere le cose rispetto al mondo che ci circonda, lontano e vicino. Editoriali, articoli specifici delle nostre RSA da tutte le Aziende del Gruppo, pillole operative per aiutarci nello scegliere ma anche per navigare la complessità e la burocrazia che spesso ci circonda. Uno strumento per noi nuovo, un modo per stare insieme, più vicini, in questa realtà dove lo stare vicini è diventato complicato.

Un lavoro che nasce dalla volontà di rifondare il nostro modo di comunicare, assieme alle pagine sul portale nazionale della Fisac del Gruppo Generali (www.fisac-cgil.it/gruppo-general-home-page) realizzato nei mesi scorsi, e da quest' estate sempre on line a disposizione.

Viene scritto dalla FISAC del Gruppo Generali ed è una delle prime iniziative della nuova squadra dirigente eletta a ottobre 2024.

IL FILO ROSSO seguirà e anticiperà l'attualità con uno sguardo a 360°, ampio e profondo, senza dimenticare chi siamo e da dove veniamo. Danzerà di pagina in pagina raccontando il presente sindacale, il nostro impegno, storie e immagini, temi seri e leggeri, aziendali e di più ampio respiro.

Vogliamo coinvolgervi e creare relazioni durature.

Siate parte attiva: scriveteci, inviate riflessioni, domande, suggerimenti... vi risponderemo!



UN AUTUNNO DI PARTECIPAZIONE

Presentata ai lavoratori e votata la nuova piattaforma per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale ANIA. Salario Diritti e Futuro sono state le parole che ci hanno guidato.

Ania

Associazione Nazionale
fra le Imprese Assicuratrici

Settembre ha visto gli attivi sindacali a Roma, Napoli e Milano. Ottobre è stato dedicato a una campagna informativa capillare e unitaria, con assemblee in presenza e da remoto in molte nostre città, tra cui Torino, Milano, Verona, Trieste, Mogliano Veneto, Chieti e Roma; noi della FISAC del Gruppo Generali abbiamo partecipato molto attivamente a tutte le iniziative. La piattaforma per il rinnovo proposta è chiara e incisiva, con richiami al recente rinnovo CIA del Gruppo Generali, e conferma il nostro ruolo di precursori in grado di influenzare l'intero settore. L'obiettivo: ottenere il massimo risultato nel minor tempo possibile. I contenuti della nostra piattaforma hanno riscosso un notevole consenso a livello nazionale tra tutte le aziende che hanno organizzato le assemblee; un risultato straordinario che ci consegna un mandato chiaro e unitario per la trattativa. Novembre è il tempo della raccolta ed analisi dei numeri delle votazioni, numeri molto soddisfacenti per il nostro Gruppo che porta a casa un consenso che si attesta sulla media nazionale dei 96 punti percentuali e - seppur di poco -, la supera,

con migliaia di colleghe e colleghi che hanno partecipato attivamente al voto.

I prossimi appuntamenti? Dicembre si apre con l'incontro in ANIA per la presentazione formale della piattaforma e l'avvio della trattativa (1° dicembre); seguirà la creazione di un calendario di incontri e verso febbraio ci aspettiamo le prime risposte, solo allora si capirà meglio l'aria che tira sul fronte ANIA, dove Unipol e Allianz sono purtroppo uscite, pur confermando di applicare ai propri dipendenti questo CCNL. La realtà è che una controparte rappresentata in larga misura da piccole imprese e con un solo grande Gruppo rischia di farsi portavoce principalmente delle esigenze delle prime, che in termini economici -ma non solo- possono avere idee di partenza molto diverse dalle nostre.

Il percorso verso il rinnovo lo dobbiamo avere chiaro: esso riguarda tutte e tutti noi. Sosteniamo le Segreterie Nazionali e prepariamoci, se necessario, a mobilitarci con forza e partecipazione.

**NEL GRUPPO GENERALI
UNA PERCENTUALE FAVOREVOLE
SUPERIORE AL 96%**

SALARIO

- Richiesto aumento 13,5% su retribuzioni tabellari, pari a 330 euro mensili per il 4° livello - VII classe. Su base annua uguale a 4.620 euro (14 mensilità), da riparametrare secondo i livelli.
- L'aumento del 13,5% è richiesto anche per tutte le altre poste economiche del CCNL, in modo da garantire coerenza e uniformità tra le diverse voci retributive.
- Contact Center: richiesto aumento del 5% per completare l'equiparazione tabellare del personale Operation al 3° livello amministrativo, seguirà l'applicazione dell'aumento generale del 13,5%.
- OP: richiesto aumento del 30% sulla parte tabellare fissa, al fine di riconoscere e valorizzare le attività di back office e di supporto che oggi non trovano adeguato riconoscimento economico.
- Quadri: richiesto raddoppio indennità annua prevista dal contratto, in coerenza con il ruolo strategico e la crescente complessità delle responsabilità affidate.

DIRITTI

- Pari opportunità: recepimento della Direttiva UE 970/2023 sulla trasparenza retributiva, per garantire parità salariale effettiva tra uomini e donne.
- Flessibilità e permessi: interventi mirati per favorire la conciliazione vita-lavoro, con particolare attenzione ai caregiver e alle esigenze familiari.
- Diritto alla disconnessione: tutela del tempo personale e dei periodi di riposo, divieto di contatti lavorativi fuori orario.
- Genitorialità: potenziamento dei congedi parentali, integrazione economica e incentivi alla fruizione anche da parte dei padri.
- Copertura assicurativa per eventi catastrofali naturali (Nat Cat).
- Salvaguardia del posto di lavoro per malattia: esclusione del comportamento delle giornate utilizzate per terapie salvavita, a tutela della salute e della dignità della persona.
- Assunzioni e legalità contrattuale: per riservare una quota di assunzioni al personale proveniente da società in liquidazione coatta e contrasto ai contratti pirata nelle attività appaltate, garantendo l'applicazione del CCNL firmato dalle OOSS rappresentative.

FUTURO

- Contrattazione d'anticipo capace di intercettare e gestire i cambiamenti prima che producano effetti sull'organizzazione del lavoro.
- Intelligenza Artificiale (IA): definizione di regole e strumenti condivisi per un uso responsabile e sostenibile delle nuove tecnologie, tutelando soprattutto occupazione, professionalità e qualità del lavoro.
- Cambiamenti sociali: attenzione all'impatto di una permanenza più lunga nel mondo del lavoro, che richiede nuove forme di flessibilità, aggiornamento continuo e supporto alle diverse fasi di vita.
- Cura e responsabilità sociale: riconoscimento del valore delle attività di cura dei familiari anziani e promozione del volontariato di competenza, che valorizza l'impegno professionale e civico delle lavoratrici e dei lavoratori.

25 NOVEMBRE TUTTO L'ANNO

Una data triste ma un appuntamento necessario ancora oggi.

Numeri sempre più allarmanti se pensiamo che da gennaio ad oggi già si parla di 91 casi (femminicidi, lesbicidi e transicidi) e di altri 67 tentati (fonte: Osservatorio nazionale *Non una di meno*), una violenza sistemica che tocca la vita delle donne e di tutte le libere soggettività che si sottraggono alle norme di genere imposte. Ma anche senza arrivare alla morte, assistiamo purtroppo quotidianamente nelle cronache a storie di violenza che rovinano l'esistenza di migliaia di donne.

Oggi la definizione di "femminicidio" racchiude qualsiasi forma di violenza sistematica sulle donne, radicata in un'ideologia patriarcale volta a perpetuare la loro subordinazione, che può sfociare in assoggettamento fisico o psicologico, schiavitù o persino morte. È necessario analizzare criticamente le situazioni in ogni contesto, poiché le statistiche in Italia indicano che tali fenomeni non mostrano segni di diminuzione. Questa violenza di genere mira a distruggere l'identità e la soggettività delle donne a livello sociale, economico e psicologico. Sebbene si sia consapevoli di avere ancora molto lavoro da fare in termini di educazione di genere, è fondamentale condividere informazioni che possano sensibilizzare e promuovere un progresso verso una società più equa e giusta.

E le forme di violenza non solo non diminuiscono ma si nascondono e crescono in ambiti della nostra vita che fino a poco fa non immaginavamo. Vogliamo attirare l'attenzione oggi su una forma di violenza sicuramente inusuale, ma estremamente al passo coi tempi: quella del punto di vista dell'Intelligenza Artificiale e come essa possa rivelarsi un mezzo di violenza o discriminazione nei confronti delle donne, sommata alle già note esperienze di violenza economica, psicologica, verbale, fisica e sessuale.

Se esaminiamo il parallelismo tra la vita quotidiana e la realtà virtuale, ci accorgiamo come quest'ultima possa replicare e intensificare le dinamiche di potere che alimentano la violenza di genere nella vita di tutti i giorni. In molti casi il problema si trova a monte: più studi hanno dimostrato che l'intelligenza artificiale generativa alimenta la violenza di genere online, amplificando le forme già esistenti e creandone di nuove. Oltre alle conseguenze prodotte dai pregiudizi (bias) contenuti nei dati su cui vengono allenati gli algoritmi di intelligenza artificiale generativa, nascono nuove potenziali

minacce associate a questi strumenti, che consentono, ad esempio, la creazione di immagini false (fake media) più realistiche, campagne di molestie automatizzate e "storie sintetiche" (synthetic histories), ovvero la costruzione di narrazioni false perfettamente credibili. Un altro esempio di violenza e discriminazione è stato riscontrato nelle "candidature", dove può capitare che a causa di un algoritmo sbagliato -o volutamente sbagliato- le donne siano state escluse da specifici percorsi di carriera.

Ricordiamoci che l'intelligenza artificiale è appunto artificiale e dietro c'è sempre quella umana. E ricordiamoci quindi che la tecnologia non è mai buona o cattiva di per sé, dipende da come viene usata, quindi il lavoro da fare è sul terreno culturale e va fatto a monte.

È cruciale infine che l'innovazione tecnologica venga affiancata da normative efficaci; a tal scopo, l'IA Act approvato dall'Europa il 9 dicembre 2023 segna un passo importante verso un quadro normativo comune per l'Intelligenza Artificiale (Ndr. il 10 ottobre 2025 l'Italia ha approvato la prima legge nazionale sull'intelligenza artificiale, 132/2025, che integra il regolamento europeo dell'AI Act). Tuttavia, per affrontare questa problematica, è essenziale un cambiamento culturale e relazionale, fondato sul rispetto reciproco.

UN PO' DI STORIA

La Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, istituita dall'ONU nel 1999 tramite la risoluzione numero 54/134, si celebra il 25 novembre in memoria delle sorelle Mirabal: Patria, Maria Teresa e Minerva, chiamate anche las mariposas (farfalle).

Attiviste nella Repubblica Dominicana contro la dittatura di Trujillo, furono brutalmente assassinate nel 1960 per il loro impegno politico. La loro morte scosse profondamente l'opinione pubblica e contribuì alla caduta del regime. L'unica sorella sopravvissuta, Belgica Adele, si dedicò ai nipoti e alla loro memoria.

In loro onore, ogni 25 novembre iniziano 16 giorni di attivismo contro la violenza di genere, che si concludono il 10 dicembre con la Giornata dei diritti umani.

LA CGIL È DEMOCRAZIA AL LAVORO

200.000 persone hanno invaso sabato 25 ottobre Roma e piazza San Giovanni, per la manifestazione nazionale "Democrazia al Lavoro" indetta dalla CGIL.

Il 25 ottobre oltre 200.000 persone hanno riempito piazza San Giovanni a Roma per la manifestazione nazionale "Democrazia al Lavoro" indetta dalla CGIL contro la Legge di Bilancio 2026 e le politiche del governo Meloni, considerate inadeguate e dannose per lavoratori e società. La manovra è definita dal binomio austerità e riarmo: prevede interventi per soli 18 miliardi (meno dell'1% del PIL), finanziati con tagli alla spesa pubblica e aumenti fiscali, senza investimenti significativi.

Sul fronte previdenziale, dal 2027 l'età pensionabile salirà a 67 anni e 3 mesi, e dal 2029 a 67 anni e 5 mesi; per la pensione anticipata serviranno oltre 43 anni di contributi; i coefficienti di trasformazione saranno ridotti, riducendo così l'importo delle pensioni future, smentendo clamorosamente le promesse elettorali sull'abolizione della Legge Fornero.

La sanità resta sottofinanziata: la spesa si stabilizza sotto il 6% del PIL, senza risorse per assunzioni o interventi strutturali, mentre sarebbero necessari almeno 40 miliardi. Previsti tagli per 8 miliardi in tre anni a ministeri chiave, infrastrutture, prevenzione del dissesto idrogeologico e tutela del patrimonio culturale. Nessun investimento pubblico, mentre si confermano incentivi alle imprese (8 miliardi) e misure fiscali minime per i lavoratori (la riduzione dell'aliquota IRPEF che vale circa 11 euro al mese per il reddito medio del nostro settore).

L'obiettivo è aumentare l'avanzo primario e ridurre il deficit sotto il 3%, condizione che permetterà di incrementare la spesa militare: dai 45,2 miliardi del 2025 si arriverà a oltre 146 miliardi nel 2035, con un aumento medio di 10 miliardi l'anno e una spesa cumulata di circa 964 miliardi in dieci anni.

La CGIL propone una manovra economica alternativa basata su pace, lavoro e giustizia sociale: riforma fiscale progressiva, patrimoniale sulle grandi ricchezze, tassazione degli extraprofitti, lotta all'evasione; investimenti in sanità, istruzione, politiche sociali e occupazione pubblica; aumento dei salari con incentivi per il rinnovo dei contratti, a cominciare dal pubblico impiego, salario minimo legale, contrasto alla precarietà; superamento della Legge Fornero, abbassando l'età pensionabile e prevedendo una pensione di garanzia per giovani e precari e la piena rivalutazione delle pensioni in essere; politiche industriali per difendere l'occupazione e favorire la transizione ecologica e digitale.

*LA NOSTRA PROPOSTA SI
BASA SU PACE, LAVORO
E GIUSTIZIA SOCIALE*



Per sostenere queste rivendicazioni e contrastare le politiche di austerità e riarmo del Governo Meloni, la CGIL continuerà la sua azione. Sosteniamo le giornate di mobilitazione per la giustizia climatica e la giusta transizione del 14 e 15 novembre e il movimento europeo contro il riarmo e l'economia di guerra.

La CGIL ha quindi deciso di proclamare lo **sciopero generale di tutte le categorie pubbliche e private** per l'intera giornata del prossimo **12 dicembre 2025**. Invitiamo fin d'ora i lavoratori e le lavoratrici delle nostre aziende a partecipare allo sciopero e alle iniziative e manifestazioni territoriali che si svolgeranno in quella giornata, di cui daremo informazione su tutti i nostri canali.

*CHIEDIAMO UNA RIFORMA
FISCALE PROGRESSIVA,
PATRIMONIALE SULLE GRANDI
RICCHEZZE, TASSAZIONE DEGLI
EXTRAPROFITTI, LOTTA
ALL'EVASIONE*

*INVESTIMENTI IN SANITÀ,
ISTRUZIONE, POLITICHE SOCIALI
E OCCUPAZIONE PUBBLICA*



GENERALI ITALIA: TRA SOLIDITÀ ECONOMICA E SFIDE ORGANIZZATIVE

Un'azienda dove la dimensione umana deve rimanere centrale e il bilanciamento tra efficienza e automazione è una partita tutta da giocare.

Generali Italia si conferma protagonista del panorama assicurativo nazionale, con oltre 11 milioni di clienti, scelta da una famiglia su tre e da un'impresa su quattro. Con quasi 14 mila dipendenti e una raccolta premi superiore ai 30 miliardi di euro, rappresenta la maggiore realtà del Gruppo Generali. I risultati economici parlano di crescita costante e leadership consolidata, anche a livello europeo.

Ma dietro la forza dei numeri si cela una realtà più complessa. I lavoratori vivono quotidianamente le trasformazioni digitali e organizzative che stanno ridisegnando l'identità aziendale. L'azienda ha saputo coniugare tradizione e innovazione, puntando su servizi digitali, soluzioni personalizzate e una rete commerciale capillare. Tuttavia, la dimensione umana resta centrale: le evoluzioni impongono nuovi ritmi, competenze e adattabilità. Cresce la pressione operativa, gli obiettivi diventano più sfidanti e i sistemi di valutazione più rigorosi.

Il nuovo Contratto Integrativo Aziendale cerca di rispondere a queste criticità, ma permangono tensioni su salari, ritmi di lavoro e criteri di performance. I lavoratori chiedono che l'efficienza non si traduca in sovraccarico e che le valutazioni tengano conto delle differenze operative.

Il cuore dell'azienda è nei reparti operativi, in particolare le aree Claims, e nella rete di vendita. Nei reparti il lavoro è scandito da obiettivi serrati e da una digitalizzazione che semplifica ma introduce nuove complessità. I sistemi di monitoraggio sono più sofisticati, ma anche più invasivi. Il personale lamenta criteri di valutazione poco equi e carichi di lavoro sbilanciati.

Nella Rete OP, il confronto con la clientela porta altre sfide: incentivi e mansionario sono temi critici. I meccanismi di premialità appaiono opachi, molte attività non sono riconosciute come mansioni e quindi non retribuite. Questo genera frustrazione e indebolisce il senso di appartenenza. Serve un nuovo patto di fiducia tra direzione e rete, fondato su meritocrazia, formazione e dialogo.

Le Organizzazioni Sindacali assumono un ruolo strategico: l'accordo integrativo è visto come l'inizio di un monitoraggio continuo, per garantire che le innovazioni portino benefici ai lavoratori, non solo produttività.

LE SFIDE CHE ATTENDONO GENERALI ITALIA NON RIGUARDANO SOLO I MERCATI, MA SOPRATTUTTO LE PERSONE.

Generali Italia è a un bivio: tra efficienza e automazione da un lato, e salvaguardia della dimensione umana dall'altro. Il futuro dipenderà dalla capacità di bilanciare questi aspetti, riconoscendo il valore delle persone quanto quello dei risultati. La forza dell'azienda risiede nella comunità che ne sostiene la crescita. Le sfide non sono solo economiche o tecnologiche, ma etiche e sociali. Solo così si potrà costruire un futuro condiviso.

IL SUCCESSO FUTURO DELL'AZIENDA DIPENDERÀ DALLA CAPACITÀ DI CONIUGARE COMPETITIVITÀ E GIUSTIZIA SOCIALE, INNOVAZIONE E DIGNITÀ DEL LAVORO



**Perché noi proteggiamo
ciò che conta davvero:
famiglia, benessere, lavoro.**

Manifesto Generali Italia

NOVITÀ DA GENERTEL

Il 5 novembre 2025 è stato ufficialmente sottoscritto l'accordo sul Nuovo Modello di Servizio al termine di un intenso percorso di confronto durato nove mesi tra l'Azienda e le RSA. L'intesa ha ricevuto un ampio consenso da parte dei lavoratori, con il 91% di voti favorevoli nelle assemblee.

Il nuovo assetto, operativo già dal mese di novembre, ridefinisce l'organizzazione del Contact Center Vendita suddividendolo in due macroaree: inbound, dedicata prevalentemente alla gestione del traffico in ingresso e al cross-selling e outbound (che nasce dall'unione degli ex team casa e vita), focalizzata sulle nuove modalità di fidelizzazione e gestione dei clienti, distribuiti secondo criteri bilanciati basati su valore, volumi e percentuale di occupazione.

L'accordo introduce anche importanti novità operative – che andranno in vigore dal 1° dicembre –, tra cui la rimodulazione degli orari di apertura (lunedì - venerdì 8:30-19:00, sabato 8:30-13:30); a seguito di questa revisione sono state create nuove fasce orarie per chi dovrà cambiare il proprio modulo orario (ricordiamo infatti che la quasi totalità dei consulenti del Contact Center lavora in regime di part-time). Sono previste turnazioni sul sabato lavorativo, nonché la possibilità di estensioni orarie con incentivi economici sino a 7500 € per chi aderirà strutturalmente ai moduli postmeridiani, ma allo stesso tempo vengono previste riduzioni orarie per chi non potesse adeguarsi ai nuovi orari (con clausole di salvaguardia che garantiscono il ripristino dell'orario originario entro fine 2026).

Sul fronte provvigionale, dal 2026 cessano i moltiplicatori introdotti nel 2023 per far fronte ad una fase straordinaria; al loro posto l'accordo prevede una stabilizzazione dei compensi provvigionali danni e vita grazie a nuove aliquote che in taluni casi comportano aumenti significativi.

Elementi centrali del verbale rimangono la verifica e il monitoraggio costanti: sono previsti infatti incontri periodici e informative dettagliate per garantire che il modello si sviluppi nei modi e nei tempi previsti, tutelando gli aspetti economici e normativi e intervenendo con eventuali soluzioni correttive in caso di criticità.

Frutto di un lavoro condiviso, l'accordo pone al centro le persone, con un approccio fondato su gradualità, equità, equilibrio, verificabilità e sostenibilità e rappresenta una svolta strategica per Genertel, che dopo un periodo complesso inizia finalmente a registrare segnali economici positivi, grazie al costante impegno dei lavoratori e al cambio di passo attuato dal nuovo management aziendale.

IMPORTANTI NOVITÀ OPERATIVE IN VIGORE DAL 1° DICEMBRE

Va sottolineato che la natura articolata e complessa dell'accordo cerca di coniugare le esigenze aziendali con quelle dei lavoratori, in un'ottica di salvaguardia del benessere lavorativo, professionale e retributivo, restituendo il giusto valore al Contact Center, ritenuto fondamentale per lo sviluppo e il futuro dell'azienda, con chiare implicazioni positive sulla tenuta occupazionale.

Un sentito ringraziamento va infine a tutte le lavoratrici e i lavoratori per la partecipazione attiva e la fiducia dimostrata, frutto di decenni di lavoro condiviso e dell'impegno costante delle RSA, da sempre al fianco delle persone.



Come faccio per...

PIANO WELFARE GRUPPO GENERALI		
PRODUTTORI		450 €
AMMINISTRATIVI	WELION	130 €
	TUTTI GLI ALTRI	480 €
CONTACT CENTER	VENDITE	300 €
	OPERATIONS	270 €
	WELION	73 €

Questo è un angolo pensato per rispondere e condividere informazioni, consigli, scorciatoie e tante piccole notizie che magari come lavoratori non ci eravamo accorti che fossero uscite, ma delle quali abbiamo un gran bisogno! Uno spazio condiviso da riempire assieme con l'aiuto e il supporto che possiamo darci vicendevolmente. Perché dietro ogni azione ci sono le persone: l'impegno è una rete che ci tiene uniti!

In questo numero 0 ecco il **PRIMO SUGGERIMENTO** relativo al **piano WELFARE**: vi riportiamo a lato la tabella relativa agli importi 2025, ricordandovi che per i rimborsi di certe tipologie di spesa (per esempio le utenze domestiche) i caricamenti vanno fatti entro il 1 dicembre. Vi invitiamo a visitare il nostro portale (<https://www.fisac-cgil.it/gruppo-generalis>) dove trovate un'utile tabella che vi riassume tutte le spese rimborsabili per tipologia e composizione nucleo.

A proposito...

DELLA GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE, RICORDIAMO COSA OFFRE IL NOSTRO CIA

In questo numero abbiamo parlato di Violenza di Genere nell'articolo dedicato al 25 novembre e ci sembrava utile riprendere nella nostra rubrica il tema, riportando l'attenzione sull'argomento e agganciandolo alla nostra vita lavorativa. Il CIA del Gruppo Generali in più parti si occupa di donne vittime di violenza. Nel scriverlo, assieme all'azienda, abbiamo inserito in varie parti tutele speciali per cercare di sradicare tutto ciò che riguarda le molestie e le violenze di genere e sessuali sul posto di lavoro.

- costituzione di una Commissione Aziendale per le Pari Opportunità del Gruppo Generali, con la finalità di promuovere azioni positive atte a creare condizioni sostanziali di parità tra le lavoratrici e i lavoratori.
- adozione del "Protocollo contro ogni atto di violenza e/o molestia di genere" siglato in data 26.09.2024: tolleranza zero dal Gruppo rispetto a qualsiasi forma di discriminazione, violenza e molestia sul lavoro, adottando tutte le opportune iniziative a supporto delle vittime.
- supporto e assistenza a tutte le lavoratrici e lavoratori per affrontare e gestire episodi di molestie, aggressioni, micro-aggressioni e violenza, sia in ambiente lavorativo sia in ambito domestico.
- consulenza psicologica attraverso una linea dedicata, con garanzia di anonimato.
- attribuzione di 15 giorni di permesso retribuito da utilizzare per appuntamenti medici, procedimenti legali e altre attività di contrasto degli abusi domestici, mediante comunicazione all'HR Business Partner di riferimento per l'attivazione del permesso retribuito.
- aumento del congedo retribuito di cui all'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 80/2015, previsto per un massimo di 3 mesi, a 6 mesi per le dipendenti inserite in percorsi di protezione certificati che derivino da violenza di genere, in linea con la Dichiarazione Congiunta tra ANIA e Organizzazioni Sindacali.

Chi siamo e come contattarci:

I contributi di questo numero sono di: Paola Cabas, Daniela Cernaz, Alice Costantin, Marco De Iulio, Cristina Doz, Roberto Fera, Giulia Marengo e Aljosha Stramazzone

comunicazione.gruppogenerali@fisac.it