

Domande e Risposte

Fisac Cgil Gruppo Unipol

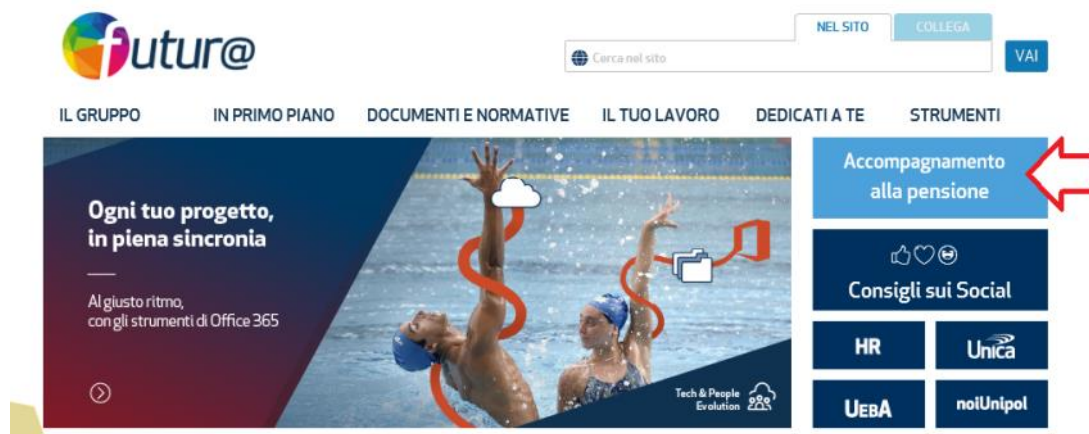
Numero 54

NOVEMBRE 2022

Siglato accordo sul Fondo di Solidarietà PARTITA L'ADESIONE

Nella giornata del 18 ottobre abbiamo sottoscritto il nuovo accordo sul Fondo di Solidarietà e un Verbale di Accordo, che accoglie e precisa alcune altre richieste delle OO.SS.

Le colleghe e i colleghi interessati trovano una nuova sezione su futur@ e un portale dedicato pensati per fornire tutte le informazioni e raccogliere i documenti necessari per l'adesione ai Piani di accompagnamento. Rispetto alla modalità precedente, che prevedeva l'inoltro della richiesta tramite e-mail, il rilascio della nuova piattaforma consente un processo di adesione e un caricamento della documentazione a supporto ancora più semplice, rapido e intuitivo.



In questa sezione trovi tutte le informazioni per aderire ai Piani di accompagnamento alla pensione: Fondo di Solidarietà, Bando Pensione, Quota 102.

Per inoltrare la tua domanda, segui i passi che sono spiegati nel portale di adesione (raggiungibile dalla rete aziendale o attivando la VPN), dove troverai, tra gli altri, le FAQ, il form di adesione e un video tutorial che ti spiega come ottenere l'Ecocert (estratto conto certificativo) e la Previsione di Pensione.



Per ottenere tali documenti, ti invitiamo ad attivarti il prima possibile poiché ci sono dei tempi tecnici di elaborazione.

L'adesione al bando scade il 31/12/2022



RAGGIUNTA L'IPOTESI D'INTESA PER IL RINNOVO DEL CCNL ANIA



È stata sottoscritta nella notte del 15 novembre u.s, a Milano, l'ipotesi di Accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale di lavoro del Settore Assicurativo tra le scriventi Segreterie Nazionali ed Ania. Il nuovo Contratto avrà vigenza 16 Novembre 2022 - 31 Dicembre 2024 ed interesserà una platea di circa 47 mila dipendenti.

La trattativa, iniziata ad Aprile 2022 con la presentazione della piattaforma sindacale, è stata complessa, intensa, a tratti tesa soprattutto sulle proposte Ania relativamente al tema degli Inquadramenti, all'ipotesi dell'introduzione del principio di obbligatorietà per il fondo di solidarietà di Settore, all'ipotesi di introdurre una sorta di Contratto di serie B in cui collocare le Società di Assistenza, Contact Center, Società Strumentali, Start Up e per le proposte economiche.

A seguito di un chiarimento politico delle scorse settimane, che ha sempre visto il quadro unitario compatto, il tavolo negoziale è ripartito con l'approccio costruttivo giusto e con la centralità dei temi posti dalla piattaforma sindacale.

E' in questo quadro che si è raggiunta un'ipotesi d'intesa avanzata particolarmente importante in una fase storica così difficile e incerta.

⇒ **SUL PIANO ECONOMICO**

porterà nelle tasche delle lavoratrici e lavoratori, nell'arco della vigenza contrattuale 2023- 2024, 205 euro di aumento tabellare (in piattaforma si chiedeva aumento di 210 euro) per un 4°livello 7° classe da riparametrare così distribuiti:

50% a Gennaio 2023

25% a Gennaio 2024

25% a Dicembre 2024

Data la situazione straordinaria che stiamo vivendo è stata anche prevista una "clausola di verifica" sull'andamento economico generale e sugli scostamenti inflattivi tra le Segreterie Nazionali ed Ania a fine 2023.

All'aumento si aggiunge anche una Una Tantum di 2.000 euro da riparametrare per livello/anzianità, comprensiva degli arretrati 2020-2021-2022 (il CCNL ANIA era scaduto il 31/12/2019) di cui welfare pari a 600 euro. 1.000 euro entreranno nelle tasche delle lavoratrici e lavoratori già a dicembre, mentre i restanti 400 euro saranno erogati a marzo 2023 così come i 600 euro welfare sempre a marzo 2023.

⇒ **SUL PIANO DELL'AREA CONTRATTUALE**

Viene sancito:

- il CCNL ANIA come contratto di riferimento per l'intera filiera assicurativa in una logica inclusiva;
- la costituzione di una Commissione paritetica che nel corso del 2023 avrà il compito di individuare tutte quelle Società strumentali di proprietà dei Gruppi Assicurativi che contribuiscono al business Assicurativo, per avviare un loro percorso nell'Alveo del CCNL Ania, e che oggi sono disciplinate da altri Contratti Nazionali;
- l'impegno delle Parti, alla luce dei mutati scenari competitivi con l'ingresso di nuovi Operatori che alterano l'equilibrio competitivo anche attraverso il dumping contrattuale, ad intervenire presso i Regolatori Nazionali ed Europei per richiedere un forte intervento all'insegna del principio: "stessa attività, stessi rischi, stesse regole".

⇒ **SUL PIANO DELL'ATTENZIONE AI SOGGETTI PIÙ DEBOLI DELLA FILIERA**

- si rafforza l'allegato 6 a/ter sull'Appalto assicurativo, impegnando Ania e Gruppi Assicurativi verso gli Agenti, con l'obiettivo di contrastare la piaga del Contratto Pirata (firmato con sindacati di comodo che nulla hanno a che fare con il Settore Assicurativo), che ha peggiorato pesantemente le condizioni normative ed economiche delle lavoratrici e lavoratori dell'Appalto Assicurativo;
- il riconoscimento del ruolo di Agenti negoziali delle OO.SS firmatarie del CCNL ANIA anche per le lavoratrici e lavoratori a Partita Iva (vedi Produttori);
- salvaguardata l'attuale collocazione dei Contact Center nel CCNL ANIA respingendo il tentativo dell'Associazione di collocarli in una sorta di Contratto di serie B insieme alle Società di Assistenza, Società strumentali, Start Up. Particolare attenzione è stata posta alle difficoltà che vivono le Compagnie Dirette di Vendita (vedi il recente caso Verti);
- Introduzione di una "clausola sociale" sugli appalti che impegna le Imprese Assicurative alla tutela contrattuale, salute e sicurezza, occupazione delle lavoratrici e lavoratori che lavorando nelle Società di Appalto.

⇒ **SUL PIANO DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA/DIGITALIZZAZIONE**

- si prevede la Contrattazione d'anticipo per poter affrontare e governare preventivamente le eventuali complessive ricadute sulle lavoratrici e lavoratori a seguito dell'introduzione di nuove tecnologie che comportano nuovi modelli organizzativi;
- Formazione permanente intesa come diritto soggettivo di ciascuna lavoratrice e lavoratore;
- si allega il protocollo nazionale in materia di lavoro agile sottoscritto nel 2021.

⇒ **SUL PIANO DEI DIRITTI SOCIALI E CIVILI**

- rafforzate le politiche di genere;
- rafforzate le politiche sulle diversity;
- rafforzate le politiche sulle disabilità;
- rafforzato il tema della genitorialità;
- introdotta la banca del tempo;

- difese le attuali previsioni del comparto di malattia rispetto al tentativo di Ania di apporre delle modifiche;
- il certificato di malattia passa da due giorni a un giorno in ottemperanza alla normativa vigente ma respinta la richiesta di Ania di giustificare anche solo un giorno di malattia se attaccato a giorni festivi o comunque non lavorativi;
- Mantene le attuali previsioni dell'art. 62 sui trasferimenti respingendo la proposta Ania di innalzare età ed anzianità relativamente al consenso vincolante del lavoratore in caso di trasferimenti;
- sulla salute e sicurezza introdotto il nuovo articolo sullo stress da lavoro correlato.

⇒ **SUL TEMA INQUADRAMENTI**

- si è convenuto di costituire una commissione di lavoro relativamente a una strutturale e organica riforma del sistema degli inquadramenti alla luce dei profondi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro. In questa vigenza contrattuale la struttura degli inquadramenti rimane così com'è con la sola previsione della fungibilità, che peraltro è già una realtà in atto, delle mansioni tra i livelli contigui del 5 e 6

⇒ **SUL FONDO DI SOLIDARIETÀ (ALLEGATO 10)**

- alla luce delle nuove normative sull'adeguamento dei Fondi di Settore da recepire entro il 31/12/2022, il Fondo di Solidarietà del Settore Assicurativo è stato rafforzato e reso più inclusivo creando una sezione emergenziale per integrare la Naspi in caso di perdita dell'occupazione e utilizzando il patrimonio della parte ordinaria del Fondo per nuove casistiche (es. riscatto laurea), fermo restando la necessità di sottoporre le modifiche al Ministero competente. Inoltre è stata rafforzata la parte straordinaria sempre in ottica di salvaguardia occupazionale in caso di permanenza delle eccedenze, fermo restando la volontarietà avendo respinto la proposta Ania di introdurre l'obbligatorietà.

⇒ **SUI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO/SOMMINISTRAZIONE (ALLEGATO 18)**

- rispetto ad adeguamenti normativi sulle causali è stato sancito che nel settore assicurativo la forma di contratto principale è il contratto a tempo indeterminato.

⇒ **SULLE LIQUIDAZIONI COATTE AMMINISTRATIVE (LCA - ALLEGATO 17)**

- rafforzata la salvaguardia occupazionale dei lavoratori coinvolti della Progress e Faro.

⇒ **SOCIETÀ DI ASSISTENZA (EX-AISA)**

- a seguito previsioni dello scorso ccnl del 2017, introduzione nel ccnl ania di sezione specifica delle società di assistenza
- la percentuale di incremento economico del ccnl ania viene riparametrata nelle tabelle economiche delle soci età di assistenza
- in vigenza contrattuale si avvierà, fermo restando le specificità, percorso graduale di armonizzazione con il ccnl ania.

In conclusione, le scriventi Segreterie Nazionali esprimono soddisfazione per il risultato ottenuto perché si tratta di un'Intesa coerente con gli obiettivi e spirito della piattaforma sindacale e con una forte impronta sociale, innovativa ed economica che arriva in un momento in cui è necessario il recupero del potere di acquisto dei salari per le lavoratrici e lavoratori, considerata la congiuntura economica che ha fortemente inciso sulle famiglie.

Va sottolineato il grande valore dell'unità sindacale, che ha caratterizzato tutta la trattativa consentendo di raggiungere un risultato importante nell'interesse generale delle lavoratrici, lavoratori e dell'intero Sistema, nel quadro di un sistema di Relazioni Sindacali che si conferma avanzato.

Ora la parola passerà agli Organismi interni sindacali e alle lavoratrici e lavoratori con la convocazione delle Assemblee per l'approvazione dell'ipotesi d'Intesa.

ALLEGATI:

[Ipotesi di intesa CCNL](#)

[Tabelle trattamento economico](#)

[Tabelle "una tantum" cash](#)

[Ipotesi di rinnovo Assistenza](#)

[Accordo Fondo di Solidarietà](#)

[Scarica l'accordo](#) in materia di lavoro agile sottoscritto nel 2021

Leggi tutto l'articolo su [Fisac CGIL](#)

Le Segreterie Nazionali
FISAC CGIL – FIRST CISL – FNA – SNFIA – UILCA



Uso delle mascherine e vaccinazione contro l'influenza stagionale

In seguito al cambiamento delle norme di legge relative ai rischi da Coronavirus, c'è stato un aggiornamento del Protocollo Covid-19 aziendale, che contiene le misure a tutela della salute e sicurezza dei dipendenti del Gruppo Unipol.

La principale novità riguarda **l'utilizzo delle mascherine**: con il nuovo protocollo **non c'è più "l'obbligo"** di utilizzare le FFP2 nello svolgimento dell'attività lavorativa, bensì una "raccomandazione" ad indossarle. Fa eccezione l'accesso alle infermerie aziendali, dove rimane l'obbligo di FFP2 a maggiore tutela del personale sanitario e dei dipendenti con fragilità.



Ti ricordiamo l'importanza di adottare scrupolosamente le norme di precauzione e di continuare ad applicare un atteggiamento prudente in caso di sintomi simil-influenzali per continuare a contrastare sia la diffusione del Covid-19 che del virus influenzale stagionale, provvedendo a contattare il proprio medico curante e utilizzare i presidi di protezione delle vie respiratorie, che l'Azienda continuerà a fornire secondo le consuete modalità.

Anche quest'anno il nostro Gruppo promuove la campagna del Ministero della Salute per la prevenzione ed il controllo dell'influenza stagionale.



A coloro che effettueranno la vaccinazione sarà riconosciuto, su richiesta, un rimborso per la spesa sostenuta, in ragione di una unità di vaccino entro il limite massimo di € 25,00.

Per richiedere il rimborso basterà aprire un ticket AHD (HR_3 Salute e Sicurezza) ed allegare copia dello scontrino/fattura che dovrà obbligatoriamente riportare il codice fiscale del Dipendente. Il rimborso verrà riconosciuto successivamente in busta paga.

Esonero contributi previdenziali per le madri lavoratrici



La legge di Bilancio 2022 ha introdotto, in via sperimentale, per il solo anno 2022, un esonero pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, della durata di un anno, decorrente dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità.

L'esonero spetta a tutte le lavoratrici madri del settore privato che rientrino nel posto di lavoro entro il 31/12/2022.

I datori di lavoro dovranno richiedere all'INPS, per conto della lavoratrice interessata, l'applicazione dell'esonero contributivo.

COPERTURE SANITARIE

Per i dipendenti in servizio a tempo indeterminato iscritti alla Cassa Interaziendale di Assistenza dei Dipendenti sarà possibile apportare, con riferimento all'anno 2023, eventuali variazioni come l'aggiornamento dei dati anagrafici e l'inserimento o l'esclusione in copertura di nuovi familiari, delle coperture sanitarie previste dal CIA.



Scarica l'informativa e i moduli su FUTUR@:

- >Life
- >Assistenza e Previdenza
- >Dipendenti
- >[Cassa di Assistenza dei Dipendenti delle Imprese del Gruppo Unipol](#)

Il Personale interessato dovrà compilare il modulo in formato elettronico disponibile nella sezione "Modulistica / Adesione Coperture" del sito della Cassa di Assistenza al fine di aggiornare, ove necessario, i dati anagrafici già presenti nel modulo, inserire in copertura nuovi familiari o escluderne altri già presenti, nonché definire le garanzie prestate secondo le specifiche disposizioni del CIA.

Con lo stesso modulo, in base alle scelte effettuate, verrà indicata la relativa contribuzione a carico del Dipendente, il quale dovrà autorizzarne contestualmente la trattenuta dalla retribuzione.

La modulistica in formato elettronico sarà disponibile a decorrere dal 15 novembre 2022 e dovrà essere compilata **entro il 12 dicembre 2022**.

Terminata la compilazione, il modulo dovrà essere stampato, sottoscritto e tempestivamente inviato alla Cassa di Assistenza di appartenenza in formato cartaceo all'indirizzo indicato nel modulo stesso, ovvero in formato digitale.

Nel caso in cui non si ravvisi la necessità di apportare variazioni ai beneficiari e alle coperture esistenti, il modulo non dovrà essere né modificato, né salvato, né nuovamente trasmesso. In tale ipotesi le coperture e le relative trattenute dalla retribuzione verranno rinnovate automaticamente per l'anno 2023 alle condizioni previste dal vigente CIA.



Per eventuali chiarimenti si potrà contattare la Funzione Adempimenti Normativi, Contabilità e Bilancio Fondi e Casse di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. ai seguenti recapiti:

- Mail: BOX-Assistenza Sanitaria SDM (assistenza sanitaria.sdm@unipolsai.it).
- Telefono: 02/51819908.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Nel mese di Novembre, i dipendenti in servizio iscritti al Fondo Pensione dei Dipendenti delle Imprese del Gruppo potranno apportare, per l'anno 2023, eventuali variazioni alla misura della contribuzione a carico Dipendente o derivante dal TFR (TFR maturando).

Entro il successivo mese di Dicembre, potranno altresì conferire il TFR maturato al 31 dicembre 2006 (TFR pregresso) non ancora destinato al Fondo Pensione di appartenenza, ed effettuare dei versamenti volontari aggiuntivi.



Scarica l'informativa e i moduli su FUTUR@:

>Life

>Assistenza e Previdenza

>Dipendenti

>[Fondo Pensione dei Dipendenti delle Imprese del Gruppo Unipol](#)

>[Fondo Pensione Cassa di Previdenza dei Dipendenti di Società del Gruppo Fondiaria-Sai](#)

VARIAZIONE CONTRIBUZIONE

I dipendenti che intendano apportare **variazioni alla contribuzione** per l'anno 2022, potranno compilare il modulo "**Contribuzione anno 2023**" disponibile nella sezione "Modulistica / Contribuzione" del sito del Fondo Pensione di appartenenza e inviarlo, debitamente compilato e sottoscritto, entro il **30 novembre 2022**, in formato cartaceo all'indirizzo indicato nel modulo stesso, ovvero, in formato digitale via e-mail.

CONFERIMENTO TFR PREGRESSO

I dipendenti che invece intendano conferire il **TFR pregresso** potranno utilizzare il modulo "**Conferimento TFR pregresso**", disponibile nella stessa sezione del sito del Fondo Pensione di appartenenza, che, compilato e sottoscritto, dovrà essere inviato, entro il **31 dicembre 2022**, in formato cartaceo all'indirizzo indicato nel modulo stesso, ovvero, in formato digitale via e-mail.

CONTRIBUZIONE VOLONTARIA AGGIUNTIVA

Anche quest'anno i soci hanno la possibilità di effettuare versamenti volontari aggiuntivi al Fondo Pensione, come prevede lo statuto, incrementando così la posizione individuale e godendo dei vantaggi fiscali che la normativa vigente riserva ai contributi destinati alle forme pensionistiche complementari. L'Associato dovrà compilare il modulo "**Contribuzione volontaria**" ed inviarlo all'Ufficio di appartenenza via e-mail o fax nelle tempistiche sotto indicate:

- Gli iscritti al Fondo Pensione delle imprese del Gruppo Unipol per lo svolgimento delle attività amministrative di fine anno, si invitano ad effettuare i versamenti entro la data del **15 dicembre 2022**, fermo restando il termine ultimo del 31 dicembre per ottenere la deducibilità fiscale.
- Gli iscritti al Fondo Pensione Cassa di previdenza dei dipendenti del Gruppo Fondiaria Sai possono effettuare i versamenti mediante bonifico bancario con valuta in data **1 dicembre 2022** con le modalità indicate nel modulo di contribuzione volontaria aggiuntiva che hai ricevuto via mail in questi giorni o scaricabile dal sito intranet del Fondo.

Pertanto il 1 dicembre p.v. è l'ultima data possibile per effettuare la contribuzione volontaria per l'anno 2022.



La Funzione Adempimenti Normativi, Contabilità e Bilancio Fondi e Casse di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. rimane a disposizione per eventuali necessità di chiarimenti o approfondimenti ai recapiti :

- ⇒ per gli iscritti al Fondo Pensione dei Dipendenti delle Imprese del Gruppo Unipol:
 - Mail: FondoDip.GruppoUnipol@unipolsai.it
 - Telefono: 051/5077114 - 051/5077033 - 051/5077031 - 051/5072170 - 011/6542042
- ⇒ per gli iscritti al Fondo Pensione Cassa di Previdenza dei Dipendenti di Società del Gruppo Fondiaria-Sai
 - Mail: Fondopensione.dipendenti@unipolsai.it
 - Telefono: 055/5095025 - 055/5095721

DM Go L'App delle presenze



Per rendere l'applicativo DM Time più accessibile da ottobre 2022 è disponibile per tutte le colleghe e i colleghi del Gruppo per la gestione dei propri giustificativi presenza l'app DMGo, scaricabile e utilizzabile sia dai cellulari aziendali che da quelli personali.

- scaricare la app DMGo dal Catalogo app (Android), Catalog (IOS) presente negli smartphone aziendali o, in alternativa, da Google Play Store o dall'App Store di Apple;
- accedere tramite desktop a DM Time all'interno della sezione To Do in alto a destra, troverai il codice di accesso per attivare la app;
- aprire la app DMGo, digitare il codice di accesso e cliccare su Imposta;
- inserire come username l'utenza (senza spazi alla fine), la password aziendale e scegliere il dominio di pertinenza.

Buoni Pasto Elettronici

Nel mese di **Novembre**, è possibile per i colleghi/ghe del comparto assicurativo scegliere l'erogazione dei buoni pasto in formato elettronico, in alternativa alla modalità cartacea.



Puoi aderire su FUTUR@:
>HR
>Presenza
>Scelta buoni pasto

Vengono accreditati più velocemente, senza attendere le tempistiche di consegna del buono pasto cartaceo.

Inoltre è possibile prolungare la scadenza annua dei buoni elettronici fino all'anno successivo.

A seguito dell'emanazione della Legge di Bilancio 2020, la soglia di esenzione fiscale e contributiva applicata

ai buoni pasto elettronici è pari a € 8, a differenza di quella prevista per i buoni pasto in forma cartacea che è pari a 4 euro.

A CURA DI SIMONA DI MATTO E DEI DIPARTIMENTI
COMUNICAZIONE FISAC- CGIL DEL GRUPPO UNIPOL
CONTRATTUALISTICA E WELFARE FISAC- CGIL DEL GRUPPO UNIPOL



FisacCgilDomandeeRisposte@unipolsai.it

PUOI CONSULTARE I PRECEDENTI NUMERI DI DOMANDE E RISPOSTE,
AL SEGUENTE LINK:

<https://www.fisac-cgil.it/category/assicurativi/unipol-sai/gruppo-unipol-domande-e-risposte>

FISAC CGIL GRUPPO UNIPOL

fisacgruppounipolsai@unipolsai.it

<http://www.fisac-cgil.it/category/assicurazioni/unipol-sai>

IN QUESTO NUMERO:

Accompagnamento Pensione	1
Ipotesi d'intesa CCNL ANIA	2-5
Uso delle Mascherine	6
Esonero Contributi Madri	7
Previdenza Integrativa	8-9
App DMGo	10
Buoni Pasto Elettronici	10

