

## mandato

1. documento politico congresso Fisac (novembre 2018)

“Il CCNL ANIA deve diventare contratto di riferimento dell’intera filiera produttiva assicurativa, garantendo, per questa via, tutele omogenee/salvaguardia occupazionale/valorizzazione delle competenze per le lavoratrici e lavoratori, contrasto al dumping contrattuale e qualità del servizio.”

2. documento politico assemblea delle delegate (gennaio 2020)

“È necessario un radicale cambio di paradigma. Il tema delle pari opportunità non può limitarsi al contesto aziendale, ma deve essere declinato lungo tutta la filiera produttiva per una responsabilità sociale d’impresa veramente inclusiva [...] in vista del rinnovo del contratto nazionale ANIA, particolare attenzione dovrà essere posta per favorire una maggior conciliazione vita lavoro e il rafforzamento delle tutele relative a maternità, malattia e congedi straordinari”

3. carta dei diritti universali del lavoro (proposta di legge CGIL presentate in settembre 2016)

La contrattazione inclusiva è una scelta precisa. Vuol dire affidare alla contrattazione il compito di includere i soggetti che oggi ne sono esclusi, che siano i precari o i lavoratori degli appalti, che siano i lavoratori di diverse aziende di uno stesso sito o di una filiera, il principio è sempre lo stesso: avvicinare attraverso la contrattazione i trattamenti e le condizioni di lavoro, cancellando disuguaglianze e divisioni tra lavoratori.

## ccnl nella filiera

### CCNL Ania:

- Amministrativi - parte I
- Organizzazione Produttiva (ndr: di fatto presenti solo in Generali) - parte II
- Contact Center - parte III
- Assistenza (ex Aisa) - ansa contrattuale

### CCNL Federazione nazionale fascista Agenti di Assicurazione (maggio 1939)

- Produttori di Agenzia e sub-agenzia

### CCNL Anapa ReteImpresaAgenzia

- dipendenti di agenzia e subagenzia assicurativa

### CCNL pirata Sna (con Confsal) (esiste anche un CCNL pirata Anpit (con Cisa))

- dipendenti di agenzia e subagenzia assicurativa

### CCNL Assicop

- personale amministrativo e produttivo delle agenzie di assicurazione in gestione libera aderenti alla Associazione Nazionale Agenzie Societarie U.G.F. Assicurazioni e alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue

### CCNL Anagina

- dipendenti di agenzie generali di Generali Italia (già Ina Assitalia)

### CCNAL Alleanza

- dipendenti di Alleanza Assicurazioni

### CCNL Terziario

- Brokers Assicurativi e plurimandatari

## aree di lavoro

### informativa

- aziendale e di gruppo: è fondamentale per comprendere dove e come le colleghe sono discriminate e per verificare sia la discriminazione verticale che orizzontale, che sfugge invece al codice delle pari opportunità; da evidenziare che le informative sono annuali => conoscere le modalità attivate in ogni azienda (ognuna agisce in modo diverso) risulta il primo punto di partenza per una mappatura di tali informative e per una eventuale richiesta di altri dati utili a verificare lo "spaccato di genere"
- annuale ex art. 8 CCNL: l'analisi dei dati aggregati a livello di settore di cui al rapporto D Lgs 198/2006 viene consegnata annualmente alla segreteria nazionale da ANIA. I dati resi pubblici e messi a disposizione lo scorso novembre 2019 riguardavano SOLO *l'andamento del mercato assicurativo nel contesto italiano*, sarebbe invece interessante analizzare in modo approfondito i dati aggregati di quest'anno

### salario

- PAP: opportunità di fissare linee guida nel CCNL che svincolino le erogazioni dalla presenza fisica in azienda
- Previdenza integrativa: integrazione contributiva per riduzioni di orario e/o assenze per congedi per cura; da valutare anche una integrazione sulla previdenza integrativa delle donne in generale per colmare la disparità in peius dell'assegno integrativo in conseguenza dei minori contributi versati per gap salariale, discontinuità lavorativa ed effetto sui calcoli attuariali della loro maggiore longevità
- Congedo per i papà: valutare se prevedere contrattualmente per i papà un congedo di paternità di 1 mese pagato al 100% alla nascita dei figli
- Medie provvigionali e Raggiungimento degli obiettivi (budget): sterilizzazione dei periodi legati alle assenze per cura ai fini del raggiungimento degli obiettivi per chi ha obblighi produttivi con riconoscimento della media provvigionale; estensione anche alla OP del calcolo della media provvigionale nel TFR

### tutele

- banca ore solidale: ricognizione dello stato dell'arte nelle diverse compagnie e valutazione dell'opportunità di inserimento di questo istituto (già presente in ABI) a condizione che vi sia anche un contributo da parte datoriale

- malattia: rimuovere la discriminante dell'anzianità di servizio per l'accesso alla soglia dei 18 mesi del periodo di comportamento; previsione dell'esclusione dei periodi di ricovero in ospedale dal periodo di comportamento indipendentemente dalla durata del ricovero stesso
- permessi DSA: valutare l'introduzione di permessi per genitori di minori con disturbi certificati dell'apprendimento
- congedi parentali ad ore: normare in modo uniforme e quindi direttamente nel CCNL la fruizione ad ore del congedo parentale dei genitori
- riduzioni di orario: ragionare sull'introduzione di una soglia minima di accoglimento di richieste di riduzione di orario anche all'interno dell'Organizzazione Produttiva e dei Contact Center e riflettere su eventuale graduatoria e reversibilità dell'istituto stesso
- lavoro agile: materia particolarmente complessa da normare con attenzione
- allegato 6/A Agenzie in Appalto: prevedere vincoli più stringenti da parte delle compagnie in modo da subordinare il conferimento del mandato solo a società di agenti che si impegnano a riconoscere il CCNL sottoscritto dalle OO.SS. più rappresentative ANAPA ReteImpresaAgenzia

## formazione

- Corsi professionali e di riqualificazione: ferma restando la validità dello strumento della formazione continua riteniamo che l'art. 64 del CCNL così come formulato (*'I corsi potranno essere tenuti di norma durante l'orario di lavoro e, salvo casi eccezionali, quelli organizzati dall'azienda saranno tenuti fuori dall'orario di lavoro per non più del 50% del tempo. Ai lavoratrici/trici part-time verrà dato un congruo preavviso nel caso di corsi tenuti fuori dall'orario di lavoro. Qualora comunque vi fosse l'impossibilità da parte del dipendente a partecipare per ragioni di particolare gravità, l'impresa valuterà soluzioni alternative' e 'le eventuali ore dedicate ai corsi al di fuori del normale orario di lavoro non potranno essere considerate ore di lavoro'*) discrimini prevalentemente le donne. Secondo noi eliminare quanto sopra esposto sarebbe già un'azione positiva per permettere una vera parità di accesso alla formazione anche alle donne, togliendo l'alibi a certe aziende che continuano a discriminare il personale femminile a partire dalla formazione.

## orario

- riduzione di orario a parità di salario: La correlazione stretta tra produttività e presenza al lavoro è un pregiudizio tutto da verificare: è opportuno aprire una riflessione sul tema riduzione di orario a parità di salario (anche alla luce dei processi di innovazione digitale)?