



FIRST/CISL - FISAC/CGIL – UILCA/UIL

CCNL ASSICOOP

PIATTAFORMA RIVENDICATIVA

2017 / 2020

PREMESSA

Il rinnovo del CCNL, scaduto il 31 dicembre 2016, si pone in una fase ancora positiva del settore assicurativo che, nonostante la crisi, continua in un trend, seppur moderato, di crescita.

In tale contesto sta proseguendo la ristrutturazione societaria del Gruppo Unipol, con riflessi importanti sulla rete di vendita.

Le Assicoop in questi anni hanno confermato la loro importanza e centralità nel processo di sviluppo ed integrazione della rete commerciale di UnipolSai.

Gli accorpamenti e le fusioni hanno definito un assetto composto da cinque grandi aziende molto omogenee per dimensione e redditività, con andamenti molto positivi in termini economici e reddituali che vengono confermati anche a livello previsionale.

La precedente stagione di contrattazione aziendale ha confermato l'elevato livello di produttività del lavoro, confermando inoltre l'importanza che le Parti hanno sempre dato allo sviluppo dei livelli occupazionali.

Le Assicoop si confermano punto di riferimento commerciale e distributivo del Gruppo Unipol; a questo modello dovrebbe guardare con attenzione la riorganizzazione e razionalizzazione della rete commerciale per vincere una spietata concorrenza delle altre compagnie.

E' in questo contesto che, come Organizzazioni Sindacali, presentiamo la piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale, ritenendo che si possa procedere ad un rinnovo, sia per la sua parte economica che per la parte normativa, di durata quadriennale e con proposte che, oltre a valorizzare l'impegno e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori delle Assicoop, consolidino gli importanti risultati di questi anni.

RICHIESTE

Richiesta economica per il quadriennio 2017/2020

Aumento dell'1% per l'anno 2017 e per l'anno 2018, del 1,5% per l'anno 2019 e per l'anno 2020. Per un totale a regime pari al 5%.

L'indennità di orario (ex art. 13) e l'indennità Quadri vengono, di conseguenza, rivalutate nelle loro misure minime e massime con un importo pari al 5%.

Scatti di anzianità

Dall'analisi della situazione attuale si evidenzia una sostanziale differenza del valore dello scatto, a seconda dei livelli contrattuali.

Si richiede di uniformare il valore dello scatto di anzianità attraverso la sua percentualizzazione.

Il livello individuato è pari al 2% dalla paga base.

Terzo elemento

Si propone di conglobare all'interno delle tabelle l'elemento economico previsto all'art. 57 del CCNL.

Polizza sanitaria

Il rapporto tecnico della Polizza Sanitaria nell'ultimo anno è ritornato in equilibrio. Si propone un miglioramento sostanziale delle coperture, anche attraverso un aumento del premio a carico dell'Impresa di 150 euro.

Polizza Vita caso morte

Previsione che il personale a tempo indeterminato sia assicurato per un capitale pari ad 1/13 della retribuzione annua lorda in atto al primo di gennaio di ogni anno moltiplicato per gli anni intercorrenti fra l'età del dipendente al momento del decesso ed il compimento del 65° anno di età

Previdenza integrativa

Trasformazione percentuale del versamento aggiuntivo a favore dei neoassunti, equiparandoli agli altri dipendenti.

Inquadramenti

Costituzione di una commissione paritetica allo scopo di aggiornare e rivedere gli attuali profili professionali. Tale commissione si insedierà entro il 31/12/2018 con l'impegno di produrre le proprie risultanze entro giugno 2019.

Conservazione del posto in caso di malattia

Aumento di 6 mesi di tutte le previsioni dell'attuale CCNL per i dipendenti con anzianità superiore ai 10 anni

Congedo parentale

Aggiornamento delle modalità di fruizione ad ore del congedo parentale

Aspettativa

Innalzamento dell'aspettativa massima a 6 mesi, con la possibilità di 2 richieste durante l'intera vita lavorativa.

Permessi retribuiti

16 ore di permessi retribuiti frazionabili da usufruire entro l'anno di riferimento per motivati problemi personali.

Lavoratori studenti

Inserimento di un periodo pari a 15 gg per la preparazione e la discussione della tesi di laurea finale

Diritti sindacali

Integrazione attuali disposizioni con paragrafo per Aziende oltre 100 dipendenti, prevedendo massimo 6 delegati sindacali

Preavviso

Riduzione ad un mese il preavviso in caso di dimissioni del dipendente.

Secondo livello di contrattazione

Inserire il tema della conciliazione tempi di vita e di lavoro e di tutto quello che riguarda il cosiddetto "Welfare Aziendale".

JOBS ACT

In riferimento all'applicazione della nuova normativa sulle assunzioni denominata "jobs act" si propone che per tutti i lavoratori dipendenti assunti in via continuativa (apprendistato o tempo determinato), prima del 7 marzo 2015, venga considerata come data di assunzione quella di inizio del rapporto di lavoro e non quella di eventuale conferma, successiva all'entrata in vigore della nuova legislazione sul lavoro.

Si propone inoltre che, nei casi di "cessioni" individuali e collettive dei contratti di lavoro, nonché nei processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione (ad esempio cessione di ramo d'azienda, NewCo) che comportino il passaggio di personale e attività ad altro datore di lavoro, siano utilizzati istituti giuridici, oggetto delle apposite procedure contrattuali e/o di legge, da cui derivi per il personale interessato la continuità del rapporto ai conseguenti effetti.

Si propone infine che il personale assunto con il contratto a tempo indeterminato previsto dalla nuova normativa nella modalità a "tutele crescenti", trascorsi 3 anni dalla data di assunzione venga parificato agli assunti prima del 7 marzo 2015 per quanto riguarda l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori.

Agenzie in gestione libera

Impegno per l'applicazione alle dipendenti e ai dipendenti delle agenzie private che operino in collaborazione con Agenzie e Sub Agenzie Assicoop del CCNL per i dipendenti di agenzia in gestione libera sottoscritto dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Bologna, 27/3/2018