

il Punto del settore assicurativo

Sommario	Pag.
Sviluppi assicurativi...	1
Enbass/CCNL Anapa : Costi e prestazioni	2
Rinnovo CCNL Anagina	3
Piattaforma CCNL Assicoop	3
Che genere di previdenza	4
Assunzioni di genere... civile	5
Dumping contrattuale: nuovo intervento INL	6
La First Cisl c'è	6



Sviluppi assicurativi...

1° semestre impegnativo per il comparto assicurativo sul fronte contrattuale a vari livelli.

In particolare, relativamente alla contrattazione di secondo livello per i lavoratori delle Compagnie operanti sul territorio, oltre agli accordi su varie tematiche in diverse aziende (v. AXA, PAS/LINEAR del Gruppo Unipol, Groupama...) continua l'impegno sindacale nei negoziati per il rinnovo dei CIA (Cattolica, Zurich), e nelle assemblee per l'illustrazione dell'ipotesi di rinnovo CIA in Allianz e approvazione della piattaforma nel Gruppo Generali.

Nel Gruppo Unipol i lavori di elaborazione piattaforma inizieranno presumibilmente in autunno, inseriti nell'ambito del percorso, fortemente unitario, [CHILAVORACONTA](#) avviato dai Sindacati a febbraio 2018: processo di mobilitazione/coinvolgimento costante dei lavoratori, teso a riaffermare la centralità delle persone e del loro contributo allo sviluppo del Gruppo, e la conseguente necessità della loro giusta valorizzazione, in termini professionali e occupazionali.

In quest'ambito anche la determinata azione volta ad ampliare il confronto di merito con il Gruppo su tutte le attività svolte nelle sue varie Aziende, anche quelle che non applicano il contratto Ania, per valutarne la riconducibilità all'alveo assicurativo: una tematica di cui tener conto nella futura discussione afferente le tutele e le garanzie per tutti i lavoratori del Gruppo coinvolti.

Non da meno l'operatività sul fronte nazionale (v. sito www.firstcisl.it), con, tra l'altro:

- l'inserimento del CCNL Aisa nell'alveo del CCNL Ania;
- la trattativa CCNAL per i colleghi di Alleanza (Gruppo Generali);
- l'attivazione delle prestazioni fornite dall'Ente bilaterale ENBAss, come da previsioni del CCNL ANAPA per le Agenzie in gestione libera (v. [pag. 2](#));
- il rinnovo del CCNL Anagina e la stesura della Piattaforma per il rinnovo del CCNL Assicoop, di cui a [pag. 3](#).

ENBAss/Ente Bilaterale CCNL Anapa: Costi e Prestazioni



A pieno regime l'operatività di ENBAss, l'Ente Bilaterale istituito dal CCNL per i dipendenti delle agenzie in gestione libera sottoscritto da ANAPA e dalle OO.SS. FIRST/FISAC/UILCA/FNA. Sul sito enbass.it le utili informazioni sull'attività svolta e sulle modalità per le adesioni. Di seguito sintesi riepilogativa dei costi e delle prestazioni erogate in ambito sanitario (gestione RBM), che risultano ampiamente migliorative e più convenienti, tanto per i dipendenti quanto per gli agenti, rispetto ad altre condizioni veicolate nel settore.

AGENTI	
COSTI x dipendente (base 3° liv)	
quota mese (x 12)	Euro 7,36
quota sanitaria (x 12)	Euro 6,5
Totale mese	Euro 13,86
Totale anno	Euro 166,32
GARANZIE/SERVIZI	
scoperto	0
franchigia	3gg
durata	12 mesi
limite rimborso	senza limite
condizioni aggiuntive	rimborso visite oculistiche obbligatorie art. 53 CCNL
convenzioni	prestazioni sanitarie per agenti e convenzione familiari
servizio	consulenza RLST (decreto 81/2008 sicurezza)

DIPENDENTI	
COSTO	
quota mese (x 12)	Euro 1,00
sanitaria (x 12)	0
Totale mese	Euro 1,00
Totale anno	Euro 12,00

GARANZIE	
ENBASS/RMB	Interventi chirurgici euro 100.000 con accompagnatore e fisioterapia
	neonati malformazioni euro 10.000 + varie per maternità
	Analisi, visite specialistiche, accertamenti
	Assistenza
	odontoiatriche, implantologia
ENBASS	LTC Euro 15.000 - TCM Euro 10.000 Capitale

Rinnovo CCNL Anagina

Siglato lo scorso maggio l'intesa per il rinnovo del CCNL ANAGINA (Dipendenti delle Agenzie Generali ex INA-ASSITALIA).

Punti salienti:

- Conferma dell'attuale impianto normativo;
- Validità 1/1/2015 - 30/6/2020.
- Aumento tabellare complessivo del 2% in due tranche: 1,70% dal 1/1/2018; 0,30% dal 1/1/2019
- Aumento buono pasto di 1 euro: per tutti (anche i part-time) e non assorbibile da eventuali accordi in essere nelle singole Agenzie.
- Corresponsione degli arretrati entro il mese di luglio.

La definizione dell'intesa consente, ad ora, di confermare l'impianto contrattuale per gli addetti al comparto, evitando il diffondersi di eventuali improvvise opzioni da parte delle singole Agenzie di applicazione di altri accordi (v. Accordo SNA da parte dell'Agenzia Generali di Bologna Levante).

Resta tuttavia necessaria, a nostro avviso, una riflessione complessiva rispetto all'evoluzione negoziale di questa specifica realtà, anche valutando eventuali processi di integrazione nell'ambito di un rafforzamento complessivo del comparto assicurativo "agenziale" e della relativa rappresentanza.



Piattaforma CCNL ASSICOOP

Predisposta la piattaforma per il rinnovo CCNL Assicoop, le Agenzie Societarie del Gruppo Unipol.

Tre le principali richieste inserite: incremento economico a regime del 5% e adeguamento scatti di anzianità, miglioramento della polizza sanitaria e delle previsioni normative in termini di conciliazione tempi vita/lavoro, analisi e aggiornamento degli inquadramenti da parte di apposita commissione.

L'ipotesi di piattaforma, approvata dagli organismi sindacali, attende ora di essere presentata ai lavoratori in assemblea per la discussione, valutazione e votazione.

Preme ricordare che è fatto demando alla rappresentanza interna l'indizione delle assemblee, da organizzare in raccordo con le Segreterie Regionali Emilia Romagna di FISAC/FIRST/UIILCA, soggetti estensori della piattaforma unitariamente, in linea e coerentemente anche con il rinnovato patto di collaborazione e unità d'azione definito a marzo a livello nazionale tra le Federazioni di settore (FISAC/FIRST/UIILCA) e Confederazioni (CGIL/CISL/UIIL).

Auspichiamo quindi rapidità nelle tempistiche, al fine di confrontarci con i lavoratori e consentire conseguentemente l'avvio della trattativa per recuperare e definire le dovute provvidenze, economiche e normative, a favore dei circa 700 dipendenti diretti coinvolti, dislocati prevalentemente sul territorio regionale emiliano romagnolo nelle 4 Agenzie frutto delle progressive aggregazioni - Assicoop Bologna Metropolitana (Bologna/Imola); Assicoop Modena e Ferrara, Assicoop Emilia Nord (Reggio Emilia/Parma); Assicoop Romagna Futura (Forlì-Cesena/Ravenna/Rimini), alle quali si aggiunge l'Agenzia Assicoop Toscana (Firenze/Grosseto/Siena).

Che genere di previdenza?

Presentata ad inizio giugno la Relazione Annuale della COVIP.

Rinviando alla lettura integrale del testo (www.covip.it) per un'analisi esaustiva del contesto 2017 cui i dati si riferiscono, ci preme soffermarci su alcuni passaggi che devono necessariamente indurre a riflessioni, e conseguenti azioni, tese a concretizzare il valore sociale che la previdenza complementare riveste.

Sul tema complessivo della previdenza complementare da tempo la CISL evidenzia l'importanza di attivare misure e modalità che consentano scelte consapevoli e ragionate da parte dei lavoratori rispetto alla costruzione di un solido ed esigibile impianto previdenziale integrativo, a maggior garanzia per il proprio futuro stante le note problematiche ed evoluzioni del sistema previdenziale obbligatorio.

Anche sul piano normativo, ad oltre 10 anni dal decreto Legislativo 252/2005 di disciplina delle forme pensionistiche complementari, qualcosa si è mosso: la "Legge sulla concorrenza" (L.124/2017) dello scorso agosto 2017, per quanto singolare stante l'oggetto della legge stessa, ha previsto tra le varie misure la frazionabilità del TFR maturando da destinare ai fondi pensione, e introdotto novità per l'attivazione della RITA (Rendita Integrativa Temporanea Anticipata), divenuta misura strutturale con la Legge di Bilancio 2018.

Se siano questi un vero incentivo alla adesione alla previdenza complementare probabilmente lo si potrà valutare con maggior certezza nella prossima relazione COVIP, che intanto evidenzia che "alla fine 2017, il totale degli iscritti alla previdenza complementare è pari a circa 7,6 milioni, in crescita del 6,1% rispetto all'anno precedente (...).

Rispetto all'anno precedente gli iscritti ai fondi negoziali sono aumentati del 7,8%. Come già nel 2016, la crescita è determinata principalmente dalle nuove adesioni contrattuali.

Gli iscritti ai fondi pensione aperti sono aumentati del 9,2% confermando l'andamento dinamico del 2016. Nei PIP "nuovi" l'incremento è stato del 7,6%, minore che negli anni passati.

Considerate nell'insieme, le nuove adesioni nell'anno sono state 679.000, valore in linea con quello dell'anno precedente.

Gli uomini sono il 62,3% degli iscritti alla previdenza complementare, con una maggiore concentrazione nei fondi negoziali (72,6%); maggiore equilibrio tra i generi si registra nei PIP, dove la percentuale di donne è di circa il 47% del totale.

Quanto alla distribuzione per età e per area geografica di residenza, la maggior parte degli iscritti si concentra nelle fasce di età centrali (35-54 anni, 56,3%) e al Nord (56,8%)."

Su tale aspetto diventa rilevante evidenziare che sono i giovani a rimanere ai margini del sistema di previdenza complementare, anche per effetto delle difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro, ad avere continuità di rapporto ed una adeguatezza di retribuzione.

"Al di sotto dei 34 anni, la partecipazione alla previdenza complementare (19%) è di oltre 1/3 inferiore rispetto alle fasce di età più mature; la contribuzione è meno della metà. Lo stesso vale per le donne, la cui partecipazione è più bassa degli uomini: 25,4% contro 31,4% in media, forbice che si mantiene su tutte le classi di età; la contribuzione è di un quinto inferiore" (cit. Relazione COVIP).

Un dato, quello relativo alla partecipazione delle donne, che ripropone purtroppo l'annoso gap salariale che ancora oggi contraddistingue il nostro mercato del lavoro, caratterizzato dal persistere di discriminazioni di genere in ingresso come nei percorsi di carriera, che si riversano inevitabilmente sul piano pensionistico, anche obbligatorio.

Paradossalmente in tale ambito la "parità" si è conseguita con l'innalzamento dal 2018 dell'età pensionabile per le donne: situazione calmierata solo grazie all'intervento sindacale e alle misure individuate con il Governo (Ape Sociale, individuazione lavori gravosi, blocco aumento aspettativa di vita...).

Un'azione sindacale di riequilibrio, orientata al perseguimento di una concreta equità in una società diseguale, che penalizza le differenze invece che coglierne le opportunità valorizzandole.

Peraltro l'operatività del sindacato risulta fondamentale anche per lo sviluppo della previdenza complementare, sempre più necessaria, per quanto sopra detto, a garantire un futuro sostenibile: i dati COVIP difatti evidenziano l'incremento della partecipazione alla previdenza complementare maggiormente per via contrattuale, definita dalle parti sociali, istitutive delle forme pensionistiche.

E ad esse va ricondotta anche una sempre più incisiva funzione informativa perché i lavoratori e le e le lavoratrici abbiano piena consapevolezza degli strumenti a loro disposizione e scegliere con cognizione di causa... e soprattutto di effetto futuro.

Assunzioni di genere... civile

In tema di "genere", non possiamo che salutare con soddisfazione la pubblicazione in G.U. del Decreto relativo agli **sgravi contributivi per l'assunzione delle donne vittime di violenza di genere** (v. sotto), sebbene lo stesso si riferisca esclusivamente alle cooperative sociali. Auspichiamo possa essere in "punto di partenza" dal quale continuare ad intensificare l'impegno, che la CISL ha pienamente assunto riconfermandolo anche all'ultimo Congresso nazionale per il contrasto ad ogni genere di violenza e l'attivazione di concreti percorsi di riscatto e dignità per le donne coinvolte, coerentemente con una società che si definisca civile.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

DECRETO 11 maggio 2018.

Sgravi contributivi per l'assunzione delle donne vittime di violenza di genere.

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

DI CONCERTO CON

IL MINISTRO DELL'INTERNO

Vista la legge 27 dicembre 2017, n. 205 recante «Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020» e, in particolare, l'art. 1, comma 220, che prevede l'erogazione di un contributo a titolo di sgravio contributivo delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale, nel limite di spesa di un milione di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020 e per un periodo massimo di 36 mesi, a favore delle cooperative sociali che assumono con contratti di lavoro a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2018 e non oltre il 31 dicembre 2018, le donne vittime di violenza di genere, sulla base di certificazione rilasciata dai centri di servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case-rifugio di cui all'art. 5 -bis del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119; Vista la legge 8 novembre 1991, n. 381 recante «Disciplina delle cooperative sociali» Visto l'art. 5 -bis del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119 recante «Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province» che prevede le azioni per il potenziamento delle forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza attraverso modalità omogenee di rafforzamento della rete dei servizi territoriali dei centri antiviolenza, delle case-rifugio e dei servizi di assistenza alle vittime; Acquisito il concerto del Ministero dell'interno con nota prot. 4469 del 27 aprile 2018;

Decreta:

Art. 1. Oggetto e finalità

1. In attuazione dell'art. 1, comma 220, della legge 27 dicem-

bre 2017, n. 205, alle cooperative sociali di cui alla legge n. 381 del 1991 che assumono, con contratti a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2018 e non oltre il 31 dicembre 2018, donne vittime di violenza di genere, inserite nei percorsi di protezione, debitamente certificati dai centri di servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case-rifugio di cui all'art. 5 -bis del decreto-legge, n. 93 del 2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 119 del 2013 è riconosciuto l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico delle cooperative medesime, con esclusione dei premi e contributi all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) nel limite massimo di importo pari a 350 euro su base mensile. 2. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Art. 2. Modalità operative

1. L'agevolazione di cui all'art. 1 è concessa nel limite di spesa di un milione di euro, per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020. 2. Al fine dell'ammissione al beneficio, in relazione ad ogni assunzione operata sulla base delle agevolazioni previste dal presente decreto, le cooperative sociali devono produrre la certificazione del percorso di protezione rilasciata dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case-rifugio di cui all'art. 5 -bis del decreto - legge n. 93 del 2013, convertito, con modificazioni dalla legge n. 119 del 2013. 3. Le agevolazioni contributive di cui al presente decreto sono riconosciute dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande da parte delle cooperative sociali nei limiti delle risorse di cui al comma 1. 4. Il rimborso all'Inps degli oneri derivanti dall'esonero contributivo di cui all'art. 1 è effettuato sulla base di apposita rendicontazione. 5. L'Inps provvede al monitoraggio delle minori entrate derivanti dal presente articolo fornendo i relativi elementi al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il presente decreto sarà trasmesso ai competenti organi di controllo e sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 11 maggio 2018

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali POLETTI

Il Ministro dell'interno MINNITI

Dumping contrattuale: Nuovo intervento INL

Dopo la Circolare n.3/2018 del 25/01/2018 relativa all'attività di vigilanza per la mancata applicazione dei CCNL sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali di settore maggiormente rappresentative, l'INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro) torna sull'argomento con propria nota di Giugno, sotto riportata integralmente:

"Applicazione CCNL e tutela dei lavoratori - 20 giugno 2018.

L'azione di contrasto al fenomeno del dumping contrattuale iniziata a gennaio 2018 è in corso su tutto il territorio nazionale, in particolare nel settore del terziario (circ. n. 3/2018), nel quale si riscontrano violazioni di carattere contributivo o legate alla fruizione di istituti di flessibilità in assenza delle condizioni di legge. L'azione si concentra nei confronti delle imprese che non applicano i contratti "leader" sottoscritti da CGIL, CISL e UIL ma i contratti stipulati da OO.SS. che, nel settore, risultano comparativamente meno rappresentative (CISAL, CONFASAL e altre sigle minoritarie).

Fermo restando il principio di libertà sindacale, infatti, la fruizione di benefici, così come il ricorso a forme contrattuali flessibili, è ammesso a condizione che si applichino i contratti "leader" del settore, contratti che vanno comunque sempre utilizzati per l'individuazione degli imponibili contributivi.

Le imprese che non applicano tali CCNL potranno pertanto rispondere di sanzioni amministrative, omissioni contributive e trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro flessibili.

Anche gli eventuali soggetti committenti risponderanno in solido con le imprese ispezionate degli effetti delle violazioni accertate."

Fenomeno, quello del dumping contrattuale, in progressiva diffusione anche nel nostro settore, a partire dal comparto delle agenzie assicurative in gestione libera, che vede la FIRST CISL impegnata su più fronti (anche legali) per la difesa e l'estensione dell'area contrattuale dei legittimi CCNL di riferimento.

Il tema peraltro è all'attenzione del Sindacato a tutti i livelli, oggetto anche dell'accordo Confederale del 9 marzo sul nuovo modello contrattuale e di relazioni industriali (v. sito [CISL](#)).



FIRST CISL c'è!

Molti colleghi si apprestano ad andare in ferie, altri ne fanno ritorno: per tutti la FIRST Cisl c'è!

I nostri recapiti:

FIRST CISL Regionale Emilia Romagna

Via Amendola 4 Bologna

T. 051256827 - e.mail: emiliaromagna@firstcisl.it

FIRST CISL Area Metropolitana Bolognese e Ferrara

e.mail: bologna@firstcisl.it

Sede di Bologna: 051256640

Sede di Ferrara: 0532777641

FIRST CISL Romagna

e.mail: romagna@firstcisl.it

Sede di Forlì: 054326375

Sede di Cesena: 054729602

Sede di Rimini: 0541774396

Sede di Ravenna: 0544261828

FIRST CISL Emilia Centrale

e.mail: emiliacentrale@firstcisl.it

Sede di Modena: 059890860

Sede di Reggio Emilia: 0522357445

FIRST CISL Parma e Piacenza

e.mail: parmapiacenza@firstcisl.it

Sede di Parma: 0521291074

Sede di Piacenza: 0523755211

