

# Alleanza: ne rimarrà soltanto uno!

Care/i iscritte/i,

L'azienda va sempre *#avantiveloci*, nonostante le grida di sofferenza che si stanno alzando da tutta Italia. Sorda ad ogni richiesta di ascolto, continua a mettere in secondo piano la sua preziosa rete vendita. Ormai la sensazione è che siamo un fastidioso "orpello" da limare e ridurre.

**Ieri ci hanno comunicato la variazione del sistema remunerativo per i prodotti della linea risparmio dal mese di luglio prossimo.**

Il timore è che anche questo sia solo un primo passo!

L'azienda prevede delle garanzie economiche per la fase iniziale e per rendere il "boccone" meno indigesto, ma **sono supporti che non cambiano il punto di arrivo**. Questa modifica alle quote va a sommarsi a tutte quelle succedutesi negli ultimi anni e che **hanno portato ad una evidente decurtazione delle quote provvigionali, costringendo i lavoratori ad aumentare vertiginosamente i ritmi lavorativi** per concludere un numero di contratti esorbitante rispetto al passato per realizzare gli obiettivi mensili (ciò che prima si otteneva con 10 pezzi al mese oggi richiede 20/30 ed anche 40 pezzi conclusi ogni mese) con un aggravio della mole di lavoro, dello stress e delle pressioni commerciali sulla rete di vendita.

Alleanza ha creato le quote di bonus per supportare i lavoratori, peccato che questi bonus non portano reale guadagno alla rete, ma servono esclusivamente a fare scattare i rappel mensili ed aiutare l'azienda a dimostrare alla capo gruppo che si fanno i budget. La realtà è che i guadagni di tutta la rete si stanno abbassando ed il mix tra obiettivi sempre più alti e prodotti che pagano sempre meno si sta

rivelando fatale per i consulenti.

Senza dimenticare le continue pressioni per raccogliere soprattutto polizze investimenti e danni, prodotti dove però la quotizzazione è molto bassa.

Ormai, l' **#avantiveloci** sembra avere un chiaro obiettivo: **ridurre le provvigioni a tutta la rete.**

Allo stesso tempo assistiamo alla messa in terra del progetto Jabber per tutte le agenzie, con la chiusura delle linee telefoniche fisse, nonostante il pilota abbia evidenziato grosse difficoltà. Questo, come già detto nei nostri precedenti comunicati, rischia di causare un grosso disagio a clienti, consulenti ed agenzie. Ricordiamo che non sono, inoltre, previsti accessori utili alla telefonia tramite tablet (come cuffie, docking o adattatori) e che la wi-fi di agenzia già oggi causa numerosi malfunzionamenti e non è in grado di supportare il lavoro agenziale. Il rischio è quello di aumentare i reclami che incidono sugli indici di safe clock e, di conseguenza, sui guadagni dimolte figure professionali e di aggravare ulteriormente la mole di lavoro per la rete.

Un paio di settimane fa abbiamo inviato una lettera aperta al nostro C.E.O. **#davidepassero** e, pur apprezzando la volontà di risposta ricevuta, **non c'è stato riscontro concreto sui temi da noi evidenziati.**

**Riteniamo non sia stato compreso l'estremo bisogno di dialogo con la rete sui problemi che la affliggono.**

Le Agenzie continuano a svuotarsi ed il peso delle assenze ricade sulle spalle di chi rimane, che si vede costretto a recuperare gli obiettivi agenziali. Questo sta portando ad un effetto domino con colleghi che, stremati e vessati, se ne vanno.

**Consigliamo alla direzione l'hashtag #nerimmarrasoltantouno,** frase che è diventato il mantra di chi è ancora in struttura. **Chiediamo di riportare la rete al centro dei progetti aziendali con reali processi di crescita economica, di far**

cessare le pressioni commerciali, di aumentare le quote provvigionali e di migliorare ed accrescere le offerte di prodotti danni, soprattutto concorrenziali o almeno in linea con le altre aziende del gruppo.

Italia, 31maggio2023

**Il Coordinamento Nazionale delle RSA  
FISAC/CGIL Alleanza**

---

## **Intesa Sanpaolo: raggiunto importante accordo su smart working e settimana corta**

*“Sottoscritto in Intesa Sanpaolo, dopo un intenso confronto, un importante accordo su smart working e settimana corta. Finalmente anche queste due materie risultano normate dalla contrattazione collettiva, e viene definitivamente superato il ricorso agli accordi individuali che era stato deciso unilateralmente dall’azienda”. Ad affermarlo è il segretario nazionale della Fisac Cgil, **Giacomo Sturniolo**, in merito all’accordo sottoscritto tra sindacati e la più grande banca italiana che, aggiunge, “restituisce alla contrattazione collettiva la definizione di regole certe e garanzie per due strumenti centrali per gestire la forte e rapida trasformazione tecnologica del settore. Ora auspichiamo che il rinnovo del Ccnl alle porte possa portare ulteriori forti avanzamenti sulla materia, in favore di tutta la categoria”.*

Nel merito dell’intesa, spiega il segretario responsabile del

Gruppo Intesa Sanpaolo Fisac Cgil, **Roberto Malano**, “abbiamo confermato e regolato l'utilizzo di entrambi gli strumenti sulle Strutture Centrali e abbiamo esteso in modo molto consistente le previsioni in favore della Rete, seppure ancora in via sperimentale. Abbiamo così definito un percorso che dovrà portare al pieno coinvolgimento di tutte le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo nelle opportunità in termini di flessibilità e anche di conciliazione, che discendono dalle nuove modalità di organizzazione del lavoro. Questo è un punto che è sempre stato centrale per la Fisac Cgil”.

Inoltre, prosegue Malano, “abbiamo poi definito un aumento a 4,50 euro del buono pasto riconosciuto in caso di Smart Working: è una significativa tappa di avvicinamento all'importo pieno che rimane il nostro obiettivo. L'accordo, che è basato sulla totale volontarietà unita al diritto alla conservazione della postazione fisica di lavoro in azienda, inserisce una nuova formulazione del diritto alla disconnessione che rende ancora più stringente e chiara la previsione già contenuta nel Ccnl, garantendo il diritto del singolo a segnalare eventuali inosservanze”, conclude Malano.

---

Scarica il testo dell'accordo

Leggi anche

*Intesa Sanpaolo: approfondimento sulla nuova sperimentazione 4x9*

---

# **BCC: provvidenze per i disabili (Art. 88 del CCNL)**

*Così come prevede il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito Cooperativo:*

## **Art. 88**

### **Provvidenze per i disabili**

*Per ciascun familiare fiscalmente a carico, che risulti portatore di handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, viene corrisposto un contributo annuale di euro 1.500,00; tale contributo va corrisposto entro il mese di giugno di ciascun anno, su presentazione di certificazione medica attestante per l'anno in corso il sussistere delle anzidette condizioni; tale contributo assorbe fino a concorrenza, le analoghe provvidenze economiche correnti a livello regionale o aziendale.*

*entro il mese di giugno le Aziende, dietro apposita richiesta, corrispondono il contributo annuale per i familiari fiscalmente a carico portatori di handicap.*

**Poiché, come detto, l'erogazione di questa provvidenza avviene solo su apposita richiesta da parte della lavoratrice o del lavoratore, invitiamo tutti i colleghi interessati a produrre ed inoltrare alla propria Azienda tale domanda, corredata da tutta la relativa documentazione, in tempo utile affinché le Aziende possano provvedere alla erogazione entro il mese di giugno.**

A tal fine si allega fac-simile della domanda, redatta sulla base delle previsioni del CCNL. Ti invitiamo comunque a verificare eventuali diverse previsioni della contrattazione integrativa regionale o aziendale.

⇒ [SCARICA IL MODULO DI DOMANDA](#)

---

## **Maltempo: CGIL, CISL, UIL avviano raccolta fondi per le popolazioni**

*“Ribadiamo la nostra vicinanza e solidarietà alle popolazioni dell’Emilia Romagna e di alcuni territori delle Marche colpite dai gravissimi eventi alluvionali. Per sostenere le comunità coinvolte abbiamo predisposto una raccolta fondi attraverso un conto corrente unitario”*

Lo fanno sapere, in una nota, Cgil, Cisl, Uil.

I sindacati confederali invitano a promuovere tale iniziativa al fine di realizzare, anche in questa triste circostanza, un sostegno concreto attraverso un gesto di solidarietà e di vicinanza.

Le donazioni potranno effettuarsi sul seguente conto corrente intestato a

**CGIL CISL UIL SOLIDARIETÀ POPOLAZIONI ALLUVIONATE EMILIA ROMAGNA E MARCHE**

**iban IT 26U0103003201000005800010**

Per bonifici effettuati all'estero **BIC: PASCITM1RM1**

*“Una prima donazione – aggiungono le tre Confederazioni – è stata già versata al fondo ‘alluvioni’ istituito dalla Regione Emilia Romagna”.*

*“Garantiremo il massimo sostegno alle lavoratrici e ai lavoratori, alle famiglie e alle imprese duramente colpite. Nessuno – concludono Cgil, Cisl, Uil – sarà lasciato solo”.*

---

## **Abruzzo: insieme alle banche diminuisce il credito a piccole e medie imprese**

Prendiamo spunto dall’ottimo studio pubblicato dal prof. Aldo Ronci, dal titolo Il credito bancario in Abruzzo nel 2022.

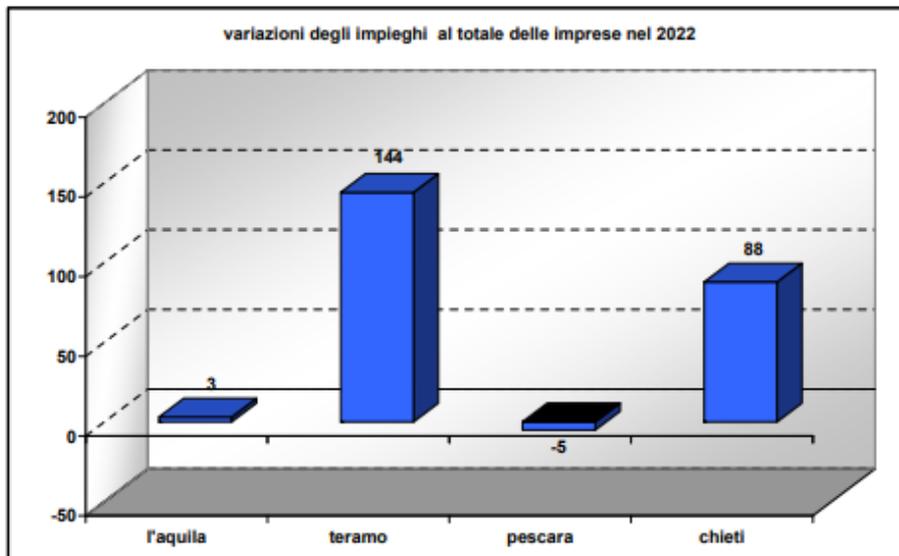
Il dato relativo al credito vivo (quindi depurato dalle sofferenze) ad imprese e famiglie, relativamente all’anno 2022, è apparentemente positivo, con un incremento di 484 milioni, pari al 2,55%, nettamente migliore al dato nazionale che fa registrare un incremento dello 0,90%.

Andando ad esaminare in modo analitico il dato, scopriamo che non è così confortante.

impieghi vivi nel 2022					
	abruzzo				italia
	31.12.21	31.12.22	variazioni	variazioni %	variazioni %
piccole imprese	2.320	2.212	-107	-4,63%	-4,31%
imprese medio grandi	7.628	7.965	337	4,42%	-0,86%
<b>totale imprese</b>	<b>9.948</b>	<b>10.178</b>	<b>230</b>	<b>2,31%</b>	<b>-1,46%</b>
famiglie consumatrici	9.044	9.299	255	2,81%	3,90%
<b>totale imprese e famiglie consumatrici</b>	<b>18.992</b>	<b>19.476</b>	<b>484</b>	<b>2,55%</b>	<b>0,90%</b>

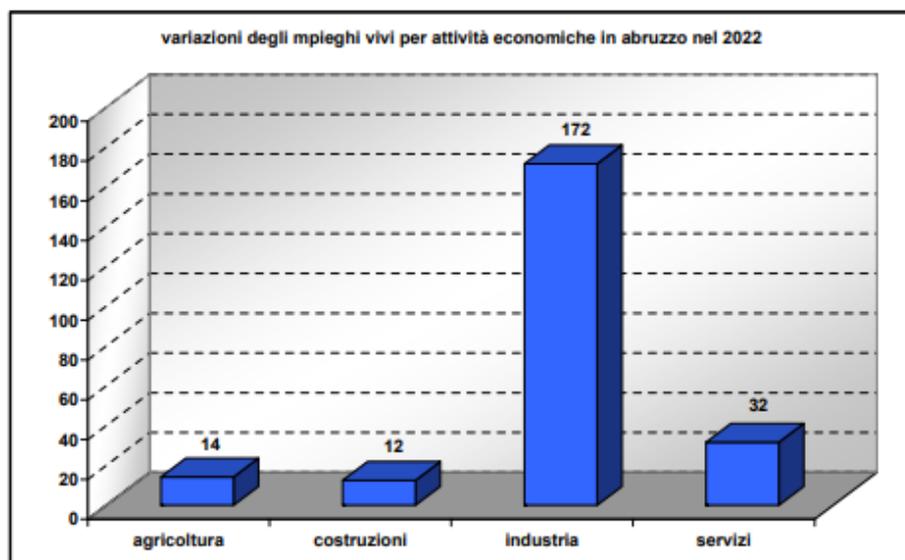
Fonte: Il Credito Bancario in Abruzzo nel 2022 – Aldo Ronci

Notiamo che esiste un unico dato in controtendenza, cioè quello relativo al credito alle imprese medio grandi, mentre i finanziamenti alle piccole imprese scendono in misura superiore alla media nazionale. Questa crescita non avviene in modo omogeneo su tutto il territorio abruzzese, come evidenzia il grafico che riportiamo di seguito.



Fonte: Il Credito Bancario in Abruzzo nel 2022 – Aldo Ronci

In sostanza ci troviamo di fronte ad una crescita dei finanziamenti relativi a due sole provincie, quella di Teramo e quella di Chieti, concentrata nelle grandi imprese operanti nel settore industriale, mentre le provincie dell'Aquila e Pescara sono ferme o addirittura in calo.



Fonte: Il Credito Bancario in Abruzzo nel 2022 – Aldo Ronci

Ulteriore dato da tenere in considerazione, l'incidenza dei prestiti garantiti sul totale impegni. In Abruzzo questa percentuale è del 9,47%, mentre la media nazionale è del 5,96%.

	prestiti garantiti anno 2022	impieghi vivi al 31.12.22	prestiti / impieghi
abruzzo	963.478.836	10.177.599.000	9,47%
italia	42.136.102.181	707.342.810.000	5,96%

Fonte: Il Credito Bancario in Abruzzo nel 2022 – Aldo Ronci

## COSA CI DICONO QUESTI NUMERI?

I numeri rappresentano la concretizzazione dei i timori che da anni stiamo esprimendo, evidenziando a posteriori le conseguenze che avevamo paventato in merito all'abbandono dei territori da parte delle banche.

**Quando le banche vanno via, piccole e medie imprese trovano enormi difficoltà a finanziare le loro esigenze**, e questo rappresenta un danno irreparabile per il territorio. Aspetto che alle azienda bancarie, che ragionano spesso solo in termini di profitto a breve termine, non interessa. Per le grandi aziende, che hanno invece contatti diretti con le Direzioni Crediti dei grandi istituti, i canali restano aperti.

Il professor Ronci esprime in modo chiaro una preoccupazione: non trovando finanziamenti attraverso i canali ufficiali, le aziende alle prese con problemi di liquidità potrebbero cadere vittime della criminalità organizzata, *“grazie alla sua capacità di offrire soluzioni rapide, servizi a basso costo e soprattutto prestati in denaro, creando pericolosi legami di dipendenza, da parte delle aziende, alle attività di estorsione e usura. In questa maniera si stravolgerebbero e corromperebbero imprese, mercato ed economia”*

Parliamo di una questione che dovrebbe suscitare **un forte allarme sociale**, ma che evidentemente viene – in modo molto colpevole – sottovalutata.

Lo stesso studio del Professor Ronci, nell'evidenziare come l'incremento complessivo del credito in regione risenta dell'ammontare dei finanziamenti garantiti, sembra suggerire implicitamente una possibile strategia per fronteggiare la perdita d'interesse delle banche verso le aziende del nostro territorio.

Una percentuale di finanziamenti garantiti significativamente

maggiore rispetto al dato nazionale, può aver reso meno evidente il calo di finanziamenti alle piccole e medie imprese. Quindi potrebbe essere utile creare fondi di garanzia, anche per assicurare il **microcredito** alle famiglie rendendole meno esposte al rischio di cadere vittime dell'usura.

Tuttavia, anche questo dato è in realtà meno buono di quanto appaia. Sappiamo da **un precedente studio** dello stesso dr. Ronci che in occasione della pandemia gran parte dei finanziamenti garantiti dallo Stato, finalizzati ad aiutare le aziende a risollevarsi dopo il difficilissimo periodo del lockdown, sono in realtà andati a sostituire finanziamenti preesistenti, **con il risultato pratico di scaricare sui contribuenti il rischio di insolvenza, invece di fornire un concreto sostegno all'economia.**

Anche provvedimenti in apparenza giusti rischiano, in assenza di adeguati controlli, di rivelarsi inadatti rispetto allo scopo per cui erano stati pensati.

Un'ultima annotazione riguarda l'andamento del credito alle famiglie, apparentemente positivo (+2,81%). In realtà **questo dato è nettamente inferiore alla media nazionale** (+3,90%) e risente, più che di una maggior attenzione verso le esigenze dei privati, delle opportunità di guadagno rappresentate dai tassi incrementati, che hanno portato le banche a guardare con maggior attenzione la concessione di credito dopo anni in cui l'interesse era stato rivolto verso prodotti capaci di generare commissioni.

Scarica lo studio **Il Credito Bancario in Abruzzo nel 2022**

Leggi anche

*La garanzia statale aiuta le banche e non le imprese: in Abruzzo metà prestiti rispetto a media nazionale.*

## **Intesa Sanpaolo: approfondimento sulla nuova sperimentazione 4x9**

*Il nostro approfondimento sulla prossima nuova sperimentazione 4x9 in Rete (e i dati sullo stato dell'arte 4x9 e SW)*

---

Nella giornata dell'11 maggio si è svolto l'incontro avente ad oggetto l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro che ha preso avvio a seguito degli interventi in materia di **smart working e altre forme di flessibilità**, attuati dall'azienda senza che si fossero realizzate le condizioni per poter giungere a un accordo sindacale.

L'azienda ha consegnato **alcuni dati** dalla cui lettura abbiamo tratto una generale conferma della fondatezza delle nostre riserve. Di tali dati forniamo in chiusura un estratto, unitamente ad alcune brevi considerazioni.

Al termine dell'illustrazione su quanto finora messo in atto, l'azienda ha prospettato l'**avvio di una nuova, duplice, sperimentazione relativa al 4x9 sulla rete**: apriamo questa nota dandovi conto delle linee che guideranno questo nuovo

progetto, che ci riserviamo di valutare in maniera più approfondita via via che ci verranno forniti ulteriori elementi, nonché in relazione al tema più ampio e grave della carenza degli organici e delle condizioni di lavoro.

## **Nuova sperimentazione 4x9**

### **Filiali di piccole dimensioni (fino a 7 addetti)**

La nuova sperimentazione sul 4x9 coinvolgerebbe le filiali di minori dimensioni (escluse dalla sperimentazione attualmente in atto che riguarda 12 fra le filiali più grandi).

- Circa **200 filiali** e circa **20 distaccamenti** fino a 5 addetti

e

- circa **60 filiali** e circa **30 distaccamenti** con 6/7 addetti,

verrebbero chiusi in un **giorno infrasettimanale** (sempre lo stesso giorno, individuato tra martedì, mercoledì e giovedì: quindi non si tratterebbe di settimana corta in senso stretto).

Tale chiusura consentirebbe l'adozione dell'orario 4x9, che potrebbe essere esteso (salvaguardando il principio della **volontarietà**) alla totalità delle lavoratrici e dei lavoratori della filiale, indipendentemente dalla mansione svolta.

Le filiali verrebbero individuate sulla base di un "basso livello di transazionalità".

L'**orario** di apertura al pubblico rimarrebbe invariato (8:30-13:30 e 14:45-16:55) e l'orario della cassa sarebbe quello standard (8.30-13:30 e 14:45-16:15).

Per coloro che aderissero al 4x9 sarebbe prevista la presenza in filiale fino alle 18:30 (orario settimanale di 36 ore).

Le **colleghe e i colleghi che non scegliessero il 4x9** nel **giorno di chiusura** della filiale lavorerebbero in **smart working** da casa o presso una diversa unità produttiva o da Hub.

I **Part time**, per i quali non è ammessa l'adesione al 4x9, potrebbero eventualmente e volontariamente chiedere la rimodulazione dell'orario su 4 giorni.

L'azienda ha dichiarato che non ci saranno effetti sulla mobilità fra filiali (trasferimenti a richiesta o d'ufficio) a seguito della sperimentazione.

## **Estensione della sperimentazione senza chiusura settimanale a ulteriori filiali grandi**

L'azienda inoltre intende ampliare il perimetro della sperimentazione in corso relativa alle filiali più grandi, confermando l'**apertura su 5 giorni**, ma portando **da 12 a 40** il numero delle unità produttive in cui colleghe/i potranno presentare la richiesta di 4x9.

L'articolazione stabilita è la seguente (è quindi prevista una filiale per ciascun segmento – Retail, Exclusive e Imprese – per ogni Direzione Regionale):

- 12 filiali Retail
- 12 filiali Exclusive
- 12 filiali Imprese
- 2 Filiali Agribusiness
- 2 filiali Impact.

## **Tempistica**

Le novità sopradescritte verrebbero attuate dal mese di **novembre**, perché sarebbero successive all'assegnazione dei primi clienti a Isybank, prevista per ottobre.

## **4x9 e questioni di Genere**

L'azienda, a corredo dell'illustrazione della nuova sperimentazione che intende avviare in Rete, ha fornito alcuni dati sull'andamento dell'adesione al 4x9 e dell'effettiva fruizione nelle Direzioni, dove come noto la sperimentazione coinvolge già la totalità dei colleghi, e nelle 12 Filiali sperimentali. Da questi dati emerge un'adesione di circa il 60% nelle Direzioni e di circa il 70% in Rete. Tuttavia, i dati relativi all'**effettiva fruizione**, dicono che questa **ha riguardato per il 65% uomini e solo per il 35% donne**. Questo è un dato solo apparentemente sorprendente, perché molte colleghe con cui ci siamo confrontati in questi mesi ci hanno confermato la ridotta appetibilità di questa distribuzione oraria nel caso di figli in età scolare. Questo è **un dato di cui occorrerà tenere conto** sia rispetto alle **politiche di conciliazione aziendale**, sia nell'ambito di un dibattito più ampio sul protrarsi di modelli culturali e sociali che continuano a porre in modo sbilanciato **a carico delle lavoratrici i lavori di cura**.

## **Alcuni dei dati che ci sono stati forniti sullo stato dell'arte rispetto allo SW**

### **Lavoro Flessibile – Abilitazioni e Fruizione al 30 aprile 2023**

I dati relativi a coloro che sono **abilitati** allo *smart working* (sia nella forma regolata dall'accordo sindacale 2014, sia quella definita unilateralmente dall'azienda) evidenziano, com'era prevedibile, un significativo sbilancio tra uffici della Governance e rete.

Inoltre, nella **Rete** prevale l'abilitazione al Lavoro Flessibile (anziché al Nuovo Lavoro Flessibile), essendo del tutto preclusa la possibilità di ricorrere a un numero rilevante di giornate di *smart working* (v. *oltre*), condizione

che fa **preferire la cornice dell'accordo sindacale** (a cui è correlato il limite delle 8 giornate al mese), rispetto alla forma decisa unilateralmente dall'azienda.

### **Abilitazioni al Lavoro Flessibile**

	<b>GOVERNANCE</b>	<b>RETE</b>	<b>TOTALE GRUPPO</b>
Nuovo Lavoro Flessibile	27.882	11.645	39.527
Lavoro Flessibile	2.267	17.202	19.469
Non abilitati	790	9.426	10.216
<b>TOTALE</b>	<b>30.939</b>	<b>38.273</b>	<b>69.212</b>

Per quanto riguarda il numero complessivo delle giornate di *smart working* nel periodo gennaio/aprile 2023 sono state svolte **oltre 1 milione di giornate di Lavoro Flessibile** (di cui il 5% fruito a ore), così ripartite in base alla sede della prestazione lavorativa.

### **Numero di giornate di smart working**

<b>CASA</b>	<b>HUB</b>	<b>CLIENTE</b>	<b>TOTALE</b>
1.005.092	39.759	456	<b>1.045.307</b>

**Nota Bene:** *Tutti i dati numerici precedenti si riferiscono allo Smart Working propriamente detto e non alla Formazione Flessibile la cui fruizione non è stata conteggiata a fini del censimento sullo SW.*

Per analizzare questi dati, bisogna evidenziare prima di tutto che essere abilitati al lavoro flessibile e poterne effettivamente fruire sono due concetti molto distanti tra loro, ed è proprio dai dati sull'utilizzo che emerge con maggiore evidenza il divario tra la rete e gli uffici centrali.

Emblematico sotto questo aspetto è il dato relativo all'**utilizzo medio del Lavoro Flessibile nel periodo**

**gennaio/aprile 2023, in rapporto ai giorni lavorativi:**

- nella **Governance** la percentuale è stata del **40,8%** (in un mese con 20 giorni lavorativi si tratta di circa 8 giorni);
- nelle strutture di **Rete** si è registrato un dato medio del **3,3%** (che su 20 giorni corrisponde a 5 ore).

A proposito di questi dati è comunque necessario sottolineare come si tratti di semplici medie aritmetiche aggregate, per di più riferite a un periodo parziale e statisticamente non rappresentativo dell'intero anno (ad esempio durante i mesi estivi e a dicembre si concentra una maggiore fruizione delle ferie e questo sicuramente avrà un impatto sulla fruizione dello SW): per una valutazione più compiuta sarà necessario analizzare i dati disaggregati e riferiti a un intero anno.

Quanto alla sperimentazione in corso nelle Filiali, si può comunque evidenziare una linea tendenziale in base alla quale le percentuali di utilizzo ovviamente sono leggermente superiori nelle filiali in sperimentazione (nelle quali ciascun addetto ha, come noto, diritto a 1 giorno al mese di Lavoro Flessibile).

L'azienda ha dichiarato infine il proprio **impegno nell'individuazione di ulteriori Hub**. Ci ripromettiamo di monitorare l'effettivo ampliamento della rete degli *Hub* in quanto possibile soluzione utile a favorire il contenimento della mobilità territoriale.

Fonte: ***fisacgruppointesasanpaolo.it***

---

# Assicurazioni: Report Fisac Cgil, per 4 player nazionali 5,2 mld di utili e 2,4 di dividendi nel 2022

*Quattro grandi player del settore assicurativo nazionale, ovvero Generali, Unipol, Intesa Sanpaolo Vita e Mediolanum, hanno generato nel corso del 2022 utili di bilancio pari a 5,2 miliardi di euro, in aumento del 5,5% rispetto al dato omogeneo del 2021, manifestando una importante resilienza in un anno difficile. Producendo un monte dividendi, sul campione selezionato, di 2,4 miliardi.*

*È quanto emerge in un nuovo report dell'Ufficio studi della Fisac Cgil centrato questa volta sui risultati di alcune delle principali Compagnie assicurative italiane.*

---

Un report di bilancio sull'andamento del settore assicurativo nazionale condotto fra le compagnie di maggior dimensione: Generali, Unipol, Intesa Sanpaolo Vita e Mediolanum che hanno, spiega l'Ufficio Studi Fisac Cgil, "una composizione e una storia 'assicurativa' decisamente diverse tra di loro (in particolare con riferimento alla proporzione fra Rami Danni e Rami Vita e presenza/significatività della componente bancaria) ma che nell'insieme possono offrire uno spaccato della situazione settoriale". Concentrandosi su alcune grandezze per misurare la produttività, la redditività, l'efficienza assicurativa ed infine la solidità patrimoniale e strutturale emerge, si osserva nel report, "un quadro complessivo soddisfacente".

In base a quanto riportato dall'Ania, nell'intero anno 2022 nel mercato assicurativo italiano i premi **Vita** emessi sono

stati pari a 104,9 miliardi di euro, il 14,3% in meno rispetto allo stesso periodo del 2021, quando si era osservato invece un incremento annuo del 7,1%. Diversamente alla fine del 2022 i premi totali del portafoglio diretto italiano nel settore **Danni** sono risultati pari a 41,5 miliardi di euro, in aumento del 6% rispetto alla fine del 2021, quando il settore aveva registrato una crescita del 2,8%. *“Si tratta – si legge nel report Fisac Cgil – dell’ottava variazione trimestrale positiva consecutiva che ha portato la raccolta premi a superare per la prima volta i 40 miliardi alla fine dell’anno”*.

Le 4 compagnie citate del Campione utilizzato dall’Ufficio studi della Fisac Cgil, anche per la disponibilità dei dati, hanno *“una composizione **Danni/Vita** decisamente diversa tra di loro e questo naturalmente impatta sull’evoluzione del business e sulla resilienza”*. Nello specifico l’impatto negativo sulla raccolta Vita è stato *“meno significativo”* su Generali e Unipol avendo un importante portafoglio Danni. Gli **utili** di bilancio del campione utilizzato ammontano a 5,2 miliardi di euro in incremento del 5,5% rispetto al dato omogeneo del 2021. Il settore ha manifestato, nel campione selezionato, osserva la Fisac Cgil, *“una importante resilienza in un anno dove comunque si è risentito, fra l’altro, dell’incertezza dei mercati finanziari conseguente allo scenario del conflitto in Ucraina e all’attuale situazione macroeconomica presente in Italia ed in Europa. In particolare, il business Vita, specie le performance di Ramo III, ne sono state impattate, nonostante ciò, le compagnie hanno saputo rispondere alla crisi”*.

Il **coefficiente di solvibilità** (Solvency II Ratio) calcolato come rapporto tra i fondi propri e il requisito di capitale di solvibilità conferma, sostiene la Fisac Cgil, *“l’elevata resilienza tradizionale del settore, così come negli anni del Covid, 2020 e 2021 dove la stragrande maggioranza delle compagnie aveva evidenziato un coefficiente superiore al 150%”*.

*Alla fine del 2022 tutte le compagnie selezionate rilevavano un Ratio superiore al 200% e quindi i fondi propri erano almeno doppi rispetto al requisito di capitale di solvibilità (SCR)".*

Il campione selezionato conferma inoltre un importante **Payout** (calcolato come il rapporto tra Monte Dividendi in distribuzione/Utile d'esercizio dell'anno precedente) con un incremento nei dividendi in pagamento nel 2023 a valere sui risultati 2022 ("chiaramente il dato deve essere interpretato in senso economico e non finanziario perché in alcuni casi come per Mediolanum sono avvenuti degli acconti dividendi", sostiene la Fisac Cgil), e che rileva un superamento del 70% del livello di Payout sia per Unipol Gruppo che per Banca Mediolanum. Il monte **dividendi**, conteggiato con riferimento alle sole società Capogruppo del campione selezionato, ovvero Assicurazione Generali, Unipol Gruppo e Banca Mediolanum, ammonta complessivamente a 2,4 miliardi di euro.

Guarda lo studio completo su **Flickr**

---

## **INPS: pubblicata la circolare sul mese di congedo parentale all'80%**

*Congedo parentale, nuove regole per il calcolo dell'indennità: il primo mese verrà retribuito all'80% anziché al 30%. Ecco le istruzioni Inps.*

---

Con la **circolare n. 45** pubblicata il 16 maggio 2023 l'Inps rende operativo l'**aumento dell'indennità** riconosciuta al lavoratore assente per **congedo parentale** sulla base di quanto disposto dall'**articolo 1, comma 359, della legge n. 197 del 2022** (legge di Bilancio 2023).

Dopo mesi di attesa, quindi, i lavoratori che ricorrono al congedo parentale, tanto il padre quanto la madre, possono finalmente godere dell'**aumento di stipendio** in quanto l'indennità passa – ma **solo per il primo mese** di fruizione – **dal 30% all'80%**.

Ricordiamo che il congedo parentale è quello strumento, facoltativo, che consente ai lavoratori genitori di giustificare la loro assenza nel caso in cui avessero bisogno di dedicarsi ai bisogni familiari, in particolare dei **figli di età inferiore ai 12 anni**. Il limite è di 10 mesi complessivi, 6 mesi per ogni genitore: tuttavia, solamente 9 mesi sono retribuiti, per un massimo di 6 mesi per ogni genitore. La retribuzione è pari al **30%** della retribuzione, ragion per cui nel periodo coperto da congedo parentale lo stipendio percepito si riduce notevolmente.

Ed è proprio per andare incontro alle esigenze del lavoratore, specialmente nei primi anni di vita del figlio, che il governo Meloni ha **elevato l'indennità di congedo parentale dal 30% all'80%** della retribuzione per la durata massima di un mese di congedo, ma solo per il periodo fino al compimento dei **6 anni** del figlio.

A tal proposito, con la circolare in oggetto ne vengono fornite le istruzioni operative di cui vi parleremo in questa guida. Per maggiori informazioni sul congedo parentale, invece, vi rimandiamo a un ulteriore approfondimento.

# Chi ha diritto al congedo parentale all'80%

Come spiega l'Inps, la platea dei destinatari riguarda solamente coloro indicati dall'*articolo 34 del D.lgs n. 151 del 2001*, quindi esclusivamente ai **dipendenti**. L'aumento non si applica dunque ad altre categorie di lavoratori.

Condizione essenziale per godere di questo aumento stipendio è l'aver terminato il congedo di maternità, o in alternativa di paternità, successivamente al 31 dicembre 2022.

## Aumento dell'indennità ma non dei giorni

Come spiegato sopra, la novità introdotta dalla legge di Bilancio 2023 **incrementa la retribuzione** spettante nel primo mese di congedo parentale, ma non interviene sul limite di giorni a disposizione dei genitori.

Restano salvi, quindi, i seguenti limiti:

- **madre dipendente:** 6 mesi, di cui 3 retribuiti;
- **padre dipendente:** 6 mesi, di cui 3 retribuiti elevabili a 7 mesi se questo si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. Il padre può usufruire dei giorni del congedo parentale anche nel periodo in cui la madre usufruisce del congedo di maternità;
- **genitore solo:** 11 mesi, limite elevato dal decreto legge sulla conciliazione vita-lavoro in vigore dal 13 agosto 2022;
- **lavoratori iscritti alla gestione separata Inps:** 3 mesi entro il 1° anno di vita del figlio;
- **lavoratrici autonome:** 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.

A questi limiti si aggiungono altri 3 mesi indennizzabili, come previsti dal D.lgs n. 105 del 2022, fruibili in

alternativa tra i genitori.

Ricapitolando, nei 9 mesi complessivamente retribuiti al 30% ce ne sarà uno solo – il primo mese ovviamente – retribuito all'**80%**.

## **Come ne possono fruire i genitori**

Il mese **indennizzato all'80%** va considerato complessivamente per entrambi i genitori. Può essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi, oppure da un solo genitore. Si ricorda che, come previsto dall'articolo 34 del D.lgs n. 151 del 2001, non ci sono impedimenti per i genitori di fruire dei permessi nello stesso giorno e per lo stesso figlio.

## **Come farne domanda**

Al momento della **domanda** non bisognerà specificare di voler godere del congedo all'**80%** anziché al 30%. Sarà l'Inps, infatti, ad applicare autonomamente l'indennità maggiorata nel primo mese di congedo fruito da uno o entrambi i genitori.

La richiesta, quindi, andrà effettuata secondo i canali – telematici – tradizionali: ad esempio direttamente dal sito dell'Inps attraverso l'apposito servizio (disponibile nell'area personale MyInps), oppure tramite Contact center integrato raggiungibile chiamando il numero verde Inps. In alternativa è possibile rivolgersi all'assistenza di un **patronato**.

**Fonte: Money.it**

---

# **Rinnovo CCNL ABI: il calendario completo delle assemblee in Abruzzo e Molise**

E' stato completato il calendario delle assemblee di piazza unitarie convocate per la discussione e la votazione della piattaforma per il rinnovo del CCNL ABI.

In alcune banche cercheremo di convocare assemblee aziendali. Le date saranno comunicate agli interessati appena stabilite.

Il calendario è soggetto a variazioni in seguito ad eventuali indisponibilità impreviste delle sedi; provvederemo ad informarvi tempestivamente in caso di modifiche.

## **ABRUZZO**

- 19/5 **Sulmona** – Sede UIL
- 22/5 **Pineto** – Sala Polifunzionale Largo Fava
- 23/5 **Chieti Scalo** – Sala Parrocchiale del SS Crocifisso
- 6/6 **Lanciano** – Hotel Villa Medici
- 7/6 **Vasto** – Sala Parrocchiale Santa Maria del Sabato Santo
- 20/6 **Pescara** – Teatro Giovanni Paolo II
- 21/6 **Teramo** – Sala Polifunzionale della Provincia
- 22/6 **Avezzano** – Sede Cgil
- 26/6 **L'Aquila** – Università Ex San Salvatore

## **MOLISE**

- 1/6 **Campobasso** – Sala Parrocchia San Pietro
  - 8/6 **Termoli** – Sala Curia Vescovile
  - 9/6 **Isernia** – Parrocchia del Sacro Cuore
-

# **Emilia Romagna: raccolta fondi per l'emergenza maltempo**

Per l'emergenza che ha colpito l'Emilia Romagna, la Regione ha attivato un conto

corrente per chi vuole contribuire ad aiutare cittadine, cittadini, famiglie e imprese per il ripristino delle normali viabilità e attività davanti agli enormi danni e perdite anche umane provocate dalla Alluvione.

Ogni euro raccolto e l'utilizzo che ne verrà fatto verranno resocontati pubblicamente.

**Iban: IT69G0200802435000104428964**

**Causale: "ALLUVIONE EMILIA-ROMAGNA"**

Il conto corrente per raccogliere le donazioni da destinare alle persone ed alle comunità colpite è intestato all'**Agenzia per la Sicurezza territoriale e la Protezione civile dell'Emilia**.

Siamo solidali, sosteniamo le difficoltà di chi è fuori casa e la ripresa delle attività.

□Fisac Cgil Emilia Romagna□

Leggi il comunicato →□ Conto Corrente RER Emergenza Alluvione  
Giunta Regionale