

Fisac Alleanza: sul rinnovo CCNAL non ci siamo!



Carissime/i Lavoratrici/ori,

Nonostante i tentativi che abbiamo effettuato fino all'ultimo incontro dobbiamo riscontrare ancora una volta la mancanza di rispetto dell'Azienda verso i suoi lavoratori.

La piattaforma presentata in maniera unitaria da tutte le sigle sindacali è stata abbandonata da alcune delle altre OO.SS. dopo i primi 20 minuti del 2° incontro a favore delle richieste Aziendali. Tutti gli incontri con i vertici di Alleanza sono stati, infatti, caratterizzati dalla discussione della mera contropiattaforma aziendale.

Perché presentare ai Lavoratori una piattaforma per cui non si aveva intenzione di battersi?

Abbiamo deciso di non firmare questa proposta di rinnovo (a differenza di quelle del 2008 e 2013) perché **non possiamo avallare l'ennesimo tentativo di far passare quanto dovuto per conquiste sindacali.**

Dal 2008 abbiamo la parificazione economico-normativa al contratto nazionale Ania, quindi **l'aumento del 9.17% con tutti gli arretrati è conseguenza di quel vecchio rinnovo contrattuale**, tant'è che l'azienda non ha mai negato o cercato di contrattare questo parametro.

Abbiamo assistito, invece, al tentativo riuscito di **scaricare sempre di più la responsabilità di impresa sul lavoratore complice le modifiche peggiorative al normativo** (parametri qualità e produttività) che sono state accettate da tutti gli altri attori presenti al tavolo in cambio di €450 euro LORDI di una tantum. Queste modifiche peggiorative normative che riguardano i doveri dei produttori, **non sono nemmeno menzionate nel comunicato diffuso dalle altre OO.SS.** Così come non si parla dell'ulteriore modifica peggiorativa per i passaggi di livello per i lavoratori che ricoprono mansione superiore. Prima di questo rinnovo il nostro contratto prevedeva che l'azienda fosse obbligata a concedere il grado superiore a coloro che svolgevano questa mansione superiore anche solo dopo 3 mesi, da domani **l'obbligo scatterà dopo 12 mesi.**

In questo rinnovo puntavamo a migliorare soprattutto la situazione economica delle categorie più deboli ASA-CSA – IPA sia con la diminuzione del periodo per il passaggio di livello da IASA a CSA dagli attuali 18 mesi per tornare ai 3 mesi ante 2018 (il rinnovo del 2018 portò questo parametro prima a 48 mesi a scalare fino ai 18 attuali, anche allora alcuni urlavano alla vittoria sindacale nonostante siano state create situazioni di estrema difficoltà per tanti colleghi neoassunti) sia con **l'aumento dell'assegno ad personam per i CSA e dell'indennità territoriale per gli IPA** (aumenti che questo rinnovo non ottiene).

Chiariamo un passaggio: quest'ultima richiesta serve a **creare ricchezza nel lungo periodo**, perché dà luogo ad un **reddito fisso che si percepisce mese su mese ed aumenta nel tempo generando valore**, e soprattutto tenta di colmare **il divario tra gli inquadramenti dei produttori previsti dal contratto di categoria Ania** (noi siamo sotto inquadriati per cui ogni produttore dovrebbe essere inserito nel livello stipendiale

superiore) **ed il nostro CCNAL**, a differenza dell'una tantum che **si prenderà solo quest'anno e mai più**.

Ricordiamo a tutti che l'aumento del 9,17%, **dovuto** in conseguenza del contratto Alleanza del 2008 (molti lavoratori all'epoca scioperarono per ottenerlo) per un contratto scaduto 5 anni e mezzo fa **non copre neanche l'inflazione** e allo stesso tempo stiamo vivendo una realtà dove **l'azienda continua a tagliare le provvigioni o si inventa sistemi (dis) incentivanti per pagare sempre meno il lavoro svolto**.

Riteniamo che i lavoratori di Alleanza MERITINO di più, visti i **GRANDISSIMI** risultati che stanno facendo e gli utili enormi che fanno la compagnia ed il Gruppo Generali.

Siamo convinti che se anche le altre sigle fossero rimaste compatte chiedendo il rispetto della piattaforma sindacale, a cui invece – lo ripetiamo – hanno rinunciato definitivamente fin dal secondo incontro accettando di discutere esclusivamente della contropiattaforma aziendale, avremmo potuto proporre un rinnovo che fosse per lo meno accettabile.

Alcuni ritengono, inoltre, che aver ottenuto 175 nuove assunzioni l'anno in un'azienda che perde quasi 500 colleghi all'anno sia un dato positivo. Possibile che non ci si renda conto che **le agenzie non sono mai state così vuote** a tutti i livelli? Forse investire seriamente sulla rete avrebbe permesso di modificare questo trend.

Come FISAC-CGIL non possiamo accettare una proposta di rinnovo così povera di contenuti a scapito delle numerose concessioni date all'azienda.

Senza dimenticare che Alleanza ha preteso di inserire anche un'ulteriore modifica che dice esattamente *"Si intendono inserite nel presente accordo di rinnovo del CCNAL le modifiche intervenute nel CCNL Ania 16 novembre 2022, escluse quelle non compatibili"*, ma chi lo stabilisce cos'è compatibile con Ania? Questo significa che domani l'azienda

potrebbe dire che anche gli aumenti economici previsti in Ania non siano più compatibili con quanto vuole Alleanza o qualsiasi altro istituto a sua discrezione. Con questo rinnovo, **si sta quindi, indebolendo anche la parificazione al contratto Ania** che avevamo ottenuto nel 2008 e che tanti benefici e miglioramenti ha portato negli anni ai dipendenti di Alleanza.

Anche quelle due novità che vengono sbandierate come conquiste, la visita oculistica una volta l'anno e le ore di formazione pagate con le medie provvigionali, sono frutto della parificazione al CCNL Ania che le ha introdotte nel 2022, non sono certo conquiste sindacali ottenute in Alleanza. Anche per queste non si è speso nemmeno una parola, ma sono state inserite perché altrove si è lottato per ottenerle.

Insomma, l'azienda fa ciò che vuole, con delle OO.SS. deboli che la seguono senza nemmeno provare a fare ascoltare la voce dei lavoratori.

Questo rinnovo mortifica il nostro quotidiano, le nostre professionalità.

Un tavolo di confronto praticamente negato, tutto preconfezionato e solo da firmare **ZITTI E BUONI** (molti avevano la penna in mano sin dal secondo incontro, mentre **solo la Fisac tentava di arginare le pretese aziendali**).

NOI NON SIAMO FUORI DI TESTA MA SIAMO DIVERSI e con responsabilità e schiena dritta abbiamo deciso di dire **NO** a questo rinnovo contrattuale.

RIBADIAMO IL NOSTRO FORTE NO

Le RSA FISAC-CGIL di tutta Italia sono disponibili a darvi chiarimenti, vi chiediamo di contattarle per capire e farvi un'idea chiara su questo rinnovo prima della messa in votazione ai lavoratori, poiché il rinnovo va accettato dai lavoratori e vi consigliamo, chiaramente di votare NO, anche

se probabilmente le operazioni si svolgeranno sul SAP aziendale.

Si svolgeranno delle assemblee convocate dalle altre OO.SS. alle quali non sarà probabilmente possibile intervenire se non come uditori e non si potrà nemmeno fare domande o esprimere liberamente la propria opinione.

Milano, 20 giugno 2024

Il Coordinamento Nazionale delle RSA FISAC/CGIL

Il Tesoro prepara l'uscita da Mps e rinuncia alla regia sul terzo polo

La vendita della prossima tranche del Tesoro darà più peso alle scelte dei soci privati. Si guarda al piano di agosto e all'accordo bancassicurativo con Axa, che può aprire la via a nuove alleanze strategiche: Unipol in primis.

Inizia l'estate della verità per Mps. In cui **la banca svelerà il volto "riprivatizzato"**, e il Tesoro primo socio lascerà ai manager le redini strategiche, e al mercato la (eventuale) scelta del partner con cui formare il "terzo polo" creditizio.

Il 2 luglio scadono i tre mesi presi dal socio pubblico dall'ultima vendita di un 12,5% a dozzine di fondi

istituzionali. Da allora il Tesoro può tornare a vendere: e nelle retrovie una terza tranche si profila. Un pacco del 10% circa, in base alle richieste e alla tenuta del titolo, che dopo il picco di €5,29 il 17 maggio nel mese del taglio ai tassi e dell'onda nera alle elezioni UE ha perso quasi un euro. Ma la fase di correzione, comune al settore, lascia il titolo vicino a un multiplo del 60% del patrimonio tangibile: e benché le rivali quotino quasi al 90%, Deutsche Bank ha ricordato che a "quota 60%" sono avvenute tutte le recenti acquisizioni italiane. Come dire che MPS è banca "da sposare": benché il Tesoro sia più propenso a venderla in piccoli tagli, per rispettare gli impegni del 2017 di uscire dal capitale (l'ultima proroga dice nel 2024).

La coincidenza di date, vista con occhi senesi, schiude una finestra ideale per la terza tranche: l'intervallo tra il Palio della Madonna di Provenzano, proprio il 2 luglio, e quello dell'Assunta, il 16 agosto. In quei 45 giorni i contradaiooli pensano quasi solo alle corse, l'attenzione al resto rasenta lo zero. Ma **Luigi Lovaglio**, da due anni sempre più leader di MPS, ha un'agenda poco senese oggi. In città si vede poco: mentre gira molto tra Roma, Milano e Londra, dove secondo più fonti incontra i vertici del Tesoro e invita tanti investitori nell'azionariato. Lo schema che avrebbe in testa l'ex manager di Unicredit ha due livelli di lettura: rimpolpare la quota dei fondi per poter navigare anche in solitaria – trovando magari qualche "traghettatore" di medio termine. Sempre di public company si tratta: ma non è uguale. Al primo livello ci siamo già, dopo che il tesoro ha ceduto in sei mesi il 37,5% a centinaia di fondi. Gestori che chiedono capital gain e dividendi, ma non si mettono a battaglia con un eventuale "scalatore". Se invece si formasse un nocciolo duro, tipo quello creato in Banco BPM tra Fondazioni, Casse previdenziali e privati per arginare il Crédit Agricole, la valenza sarebbe doppia: perché se è vero che il ballo delle fusioni vive una pausa di studio, è probabile (lo ha appena detto l'AD di Banco Bpm, **Giuseppe Castagna**) che riparta in

18-24 mesi: e Siena è attesa sul palco. Ma dal 2025, con il Tesoro sceso intorno al 15% e la Lega indebolita sulla scena politica, sarà più arduo che il governo abbia un ruolo attivo nel consolidamento.

Non sono mancati i tentativi. Da quelli di tre anni fa del governo Draghi, pronto a offrire circa 7 miliardi di dote a Unicredit per indurla a rilevare MPS, alla moral suasion di Meloni (specie con la sponda dei leghisti, forti a Siena e nel nord "bancario") per convincere Banco Bpm a impalmare il Monte. Inviti sempre respinti al mittente da Castagna & C. Secondo altre fonti un annetto fa il Tesoro cercò soci anche altrove. Nella valle lombarda ben nota al ministro Giancarlo Giorgetti, eletto nel collegio di Sondrio, e pure da Lovaglio, per anni a capo di Creval nella ridotta valtellinese, poi espugnata dall'Opa francese del Crédit Agricole.

La (ex) Popolare di Sondrio, con dimensioni e sviluppo geografico adatti a essere comprata da MPS, aderiva alla nuova narrazione "autonomista" diffusa dai senesi un anno fa, allorché l'impennata dei tassi ne gonfiava i ricavi, mentre le procure di mezza Italia assolvevano tanti ex manager decimando il petitum chiesto dagli investitori (salito fino a 10 miliardi). Cominciava il "Rinascimento" senese e la dirigenza spolverava il blasone, proponendosi come polo aggregante, non più zitella da maritare. Il 12 giugno, al congresso Fabi, Lovaglio cambiò la vulgata: "Il tema non è fare il terzo polo per salvare MPS, non ne abbiamo bisogno. Il terzo polo siamo noi, con logica aggregativa, non per farci salvare".

A Sondrio, però, aveva già piantato un paletto la Unipol di **Carlo Cimbri**, rilevando il 9,9% della neonata Spa e forte dell'accordo per distribuire le sue polizze sui 500 sportelli di BPS. Proprio in quelle settimane Unipol chiedeva alla BCE di salire fino al 19,9% in BPS, a ciò autorizzata il 6 settembre così da raddoppiare la quota in breve. Due mesi dopo il Tesoro iniziava i collocamenti in Borsa di MPS, sfruttando il decollo delle quotazioni. Venti giorni fa, al G7 di Stresa,

Giorgetti ha avuto buon gioco a rivendicare la strategia con cui il Tesoro ha recuperato gli 1,6 miliardi sborsati nell'aumento 2022: *“Andiamo avanti con il nostro programma. Il risanamento è un grande successo che fa piacere alle casse pubbliche, e la banca mostra una solidità di cui possiamo andare fieri”*.

L'operazione “terza tranche” va peraltro inserita nell'agenda estiva, che prevede un doppio passaggio il 5 agosto, quando il CdA MPS esaminerà i conti dei semestrali e la revisione del piano strategico 2022-26 a cui collabora Mc Kinsey. Nasceva, il piano, a complemento dell'ennesima ricapitalizzazione obbligata, ma a metà percorso molti obiettivi sono già colti (come i dividendi, appena erogati e due anni in anticipo). Chi lavora al dossier non attende grandi sorprese, salvo qualche ritocco all'insù delle entrate da commissioni – per fronteggiare la discesa dei tassi BCE – e degli investimenti tecnologici, che la BCE vuole veder salire, per operare con efficienza anche senza quella fusione che la vigilanza prima imponeva.

Ma il vero nodo “strategico”, al di fuori del piano, è la bancassicurazione. Lovaglio ha già detto che l'accordo con Axa, che scade fra tre anni, si potrebbe rivedere, per internalizzare la società comune che vende polizze alla rete MPS. Costerebbe circa un miliardo, ma MPS ha circa 2,5 miliardi di capitale libero. Come ha scritto l'ufficio studi di Deutsche Bank c'è un chiaro rationale operativo a negoziare con Axa, emulando la strategia di rivali come Banco BPM, Intesa Sanpaolo e Unicredit, di accentrare e ampliare i ricavi da polizze. Solo che, se MPS prendesse questa via, potrebbe diventare un campo da arare per Unipol, che ha fatto dell'incrocio tra vendite di polizze a banche come BPER e BPS e investimenti nel loro capitale un pilastro del proprio rilancio.

Se MPS si ricomprasse la quota di Axa, insomma, diventerebbe appetibile per nuovi fornitori di polizze; e in caso di futura

gara da bandire a Siena e probabile che Unipol partecipi con una buona offerta, magari corredata dall'acquisto di una quota di azioni MPS (proprio ciò che ha fatto a Modena e a Sondrio).

Qui occorre chiedersi se il governo più a destra della Repubblica Italiana intenda agevolare l'avvicinamento di Unipol-Bper a Siena. Non è questione oziosa: perché se è vero che Carlo Cimbri è ormai una figura di prima grandezza nella finanza italiana, che naviga sicuro unendo logiche di mercato a salde sponde con Intesa Sanpaolo e Mediobanca, e pure vero che le coop emiliane sue socie hanno una storia e un network diversissimi da chi siede al governo. Cimbri peraltro ha forte stima di Lovaglio, cui propose la guida di Bper, poi affidata a **Luigi Montani** e ora a **Gianni Papa**. E la scelta, sulle polizze MPS, spetta al banchiere lucano e al CdA che lo ha nominato.

Articolo di Andrea Greco su Repubblica del 17/6/2024

Appalto Assicurativo: premio aziendale di produttività individuale anno 2023



Premio aziendale di produttività individuale anno 2023

*Art. 36 C.C.N.L. 18.12.2017 – pagamento mese di giugno 2024
La corresponsione del Premio Aziendale di Produttività per l'anno 2023 conformemente al disposto dell'articolo 36 del C.C.N.L. 18/12/2017, deve essere effettuata per tutti i dipendenti nella busta paga del mese di giugno 2024.*

La condizione per il pagamento del Premio si verifica quando i valori di incremento delle provvigioni annue lorde percepite dall'agenzia nel 2023, rispetto all'anno 2022, comprensivo del tasso di inflazione reale 2023 (**pari a + 0,6 %**), siano pari o superiori, rispettivamente a:

2,6%	4,6%	6,6%
(2+0,6%)	(4+0,6%)	(6+0,6%)

come indicato di seguito, nella specifica tabella contenente gli importi spettanti.

L'incremento è identificato, oltre che dalle provvigioni annue lorde percepite – verificate per cassa – anche dai rappels e dagli altri sistemi premianti, comunque denominati, percepiti dagli agenti.

Al verificarsi di una delle condizioni sopra indicate, verranno corrisposti, per ogni singola fascia, i seguenti importi indicati in tabella e determinati in misura fissa una tantum:

Incremento	2,6%	4,6%	6,6%
6°liv.ex Quadro	240,00	306,00	382,50

5°liv.ex C.Ufficio	208,00	265,20	331,50
4°liv. ex I cat.	192,00	244,80	306,00
3°liv. ex II cat.	176,00	224,40	280,50
2°liv. ex III cat.	164,00	209,10	261,38
1°liv. ex III cat.	160,00	204,00	255,00

Tali importi saranno corrisposti pro-quota per i lavoratori assunti e/o licenziati nel corso dell'anno 2023, con calcolo per /12°, e saranno altresì corrisposti in misura proporzionalmente ridotta ai lavoratori a tempo parziale ed agli apprendisti.

Qualora la condizione per la corresponsione del premio si sia verificata nel suo massimo valore (6,6%), l'Agente non avrà alcun obbligo di esibizione documentale e dovrà procedere all'erogazione del premio stesso; in caso contrario, se cioè la condizione si sia verificata nelle misure intermedie (2,6% o 4,6%), ovvero non si sia verificata, **l'Agente dovrà provvedere a tale esibizione contestualmente alla consegna della busta pagadel mese di giugno 2024.**

In caso di mancata esibizione documentale, il premio dovrà essere comunque corrisposto nel suo massimo valore, cioè quello previsto per la fascia 6,6%.

In caso di:	
Trapasso di Agenzia	come previsto dall'art. 71 CCNL comma 1. e 3. sul trapasso d'agenzia, si farà riferimento alle procedure e modalità convenute per la salvaguardia della maturazione ed erogazione del premio
Passaggio di livello /categoria nel corso del 2023	il calcolo sarà riferito al livello/categoria posseduta all'atto della corresponsione del premio

Variazione dell'orario di lavoro nel corso del 2023	il calcolo sarà pro-quota, in relazione alla percentuale di orario svolta nei singoli mesi dell'anno
Contratto di Apprendistato	il calcolo farà riferimento alla misura della retribuzione posseduta all'atto della corresponsione del premio

Ricordiamo a tutte/i che la messa a disposizione e la libera consultazione dei documenti contabili a favore dei dipendenti è condizione indispensabile per le verifiche indicate; non sono valide, pertanto, comunicazioni verbali o scritte, né rinvii a commercialisti e/o consulenti del lavoro, utilizzati al solo scopo di non applicare la normativa.

Preghiamo tutte/i gli interessati di segnalare tempestivamente eventuali casi di mancata o difforme applicazione di quanto riportato.

Roma, 10 giugno 2024

**Le Segreterie Nazionali
First CISL – Fisac CGIL – Uilca – FNA**

Antitrust, sanzione di 2,5 milioni a Intesa Sanpaolo RBM Salute e di 1 milione a

Previmedical

L'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ha sanzionato per **2,5 milioni di euro** Intesa Sanpaolo RBM Salute, compagnia assicurativa specializzata nell'assicurazione sanitaria, e per **1 milione di euro** **Previmedical Servizi per la Sanità Integrativa**, provider di servizi cui è stata affidata la gestione e la liquidazione delle pratiche di sinistro. Le indagini sono state avviate a seguito delle segnalazioni da parte di numerosi consumatori e dei risultati dell'attività di vigilanza svolta dall'**Ivass**. Nel corso del procedimento si sono poi aggiunte ulteriori richieste di intervento da parte di consumatori che lamentavano le stesse criticità. Molti reclami sono arrivati da aderenti al fondo sanitario **MetaSalute**, che da solo raccoglie oltre un terzo del numero di assicurati ISP RBM.

“Il comportamento di Intesa Sanpaolo RBM Salute S.p.A. e di Previmedical Servizi per la Sanità Integrativa S.p.A. integra una pratica commerciale scorretta in violazione degli articoli 20, 24, 25, comma 1, lett. d), del Codice del Consumo, perché è stato accertato che hanno ostacolato l'esercizio dei diritti contrattuali dei consumatori, rendendo onerosa la fruizione delle prestazioni assicurative”, spiega in una nota l'Antitrust.

*“In particolare – prosegue la nota – sono emersi problemi presso la **centrale operativa** di Previmedical (verificatisi alla fine del 2022) che hanno determinato – a partire dai primi mesi del 2023 – l'accumularsi di un numero molto alto di pratiche in attesa di evasione, in notevole ritardo rispetto ai **tempi di liquidazione** previsti dalle rispettive polizze sanitarie. Il ritardo accumulato ha provocato difficoltà anche nella gestione corrente delle richieste di prestazione successive con rallentamenti significativi rispetto alle previsioni contrattuali”.*

*“Inoltre, i problemi presso la centrale operativa hanno reso difficile per i consumatori entrare in contatto con il **servizio di assistenza clienti**. Si sono rilevate, inoltre, numerose incongruenze nell’applicazione concreta delle condizioni di polizza da parte di Previmedical, anche per la difficoltà di interpretare le prassi liquidative stabilite da Intesa Sanpaolo RBM Salute, che hanno avuto come conseguenza numerosi casi di errato rifiuto di autorizzazioni o di rimborsi a soggetti che ne avevano diritto, oppure la richiesta non necessaria di ulteriore documentazione”, aggiunge l’Antitrust.*

L’Autorità ha specificato che “gli elementi emersi nel corso dell’istruttoria hanno evidenziato infine la responsabilità di Intesa Sanpaolo RBM Salute S.p.A. nella mancata implementazione di un efficace sistema di controllo sull’attività di gestione dei sinistri da parte del proprio provider, in modo da prevenire e gestire eventuali criticità nella gestione delle polizze sanitarie e garantire ai propri assicurati un adeguato livello di servizio”.

Assicurazioni: Report Fisac Cgil, per 4 grandi compagnie italiane utili 2023 a 7,2 mld (+57%)

Risultati di bilancio record lo scorso anno per le compagnie assicurative. Generali, Unipol, Intesa Vita e Mediolanum, quattro grandi gruppi assicurativi italiani, hanno registrato un utile complessivo nel 2023 pari a 7,2 miliardi di euro, in

crescita del +57% rispetto all'anno precedente. È quanto emerge da **un report dell'Ufficio Studi & Ricerche della Fisac Cgil** condotto sui bilanci di un campione di compagnie assicurative e dal quale emerge, come osserva la segretaria generale della Fisac Cgil, **Susy Esposito**, *“una estrema resilienza del settore, con un livello molto elevato di redditività, nonostante i sinistri record da catastrofi naturali e da elevati deflussi nel settore vita. Ora è tempo di trasferire questi risultati alla contrattazione”*.

Nello specifico del campione selezionato, **Generali** ha registrato nel 2023 utili per 4,1 miliardi di euro (2,4 miliardi nel 2022), **Unipol** per 1,3 miliardi (675 milioni), **Intesa Vita** per 943 milioni (947 milioni) e **Mediolanum** per 822 milioni (507 milioni). Ai due più grandi player nazionali, Generali e Unipol, la Fisac Cgil affianca altri due grandi player internazionali, come **Alianz** e **Axa**, con importanti realtà in Italia, registrando così un utile complessivo di 21,7 miliardi di euro (+43,9% sul 2022). Risultato frutto dei risultati di bilancio di Allianz per il 2023 pari a 9 miliardi di euro e Axa pari a 7,2 miliardi di euro.

Settore Danni

In base ai primi dati disponibili dell'Ania, nello studio della Fisac Cgil si rileva come nel settore danni gli eventi atmosferici hanno causato nel 2023 dei pagamenti per sinistri catastrofi naturali pari a 5,7 miliardi di euro, comportando anche un aumento dei combined ratio, ovvero l'indicatore utilizzato per rappresentare l'andamento dei Rami Danni composto dalla somma dell'Expense Ratio (spese riconducibili ai sinistri) e al Loss Ratio (sinistri di competenza). Tuttavia la crescita dei sinistri nel settore auto si è notevolmente attenuata: mentre il costo medio dei sinistri ha continuato ad aumentare, crescendo del 4% a causa dell'inflazione ancora elevata, la frequenza dei sinistri è diminuita dell'1%. I premi lordi danni sono incrementati del 7,7%, arrivando a 44,7 miliardi di euro.

Settore Vita

Nel settore vita l'aumento dei tassi di interesse, si legge nello studio della Fisac Cgil, ha portato a un aumento dei riscatti anticipati e a un calo della nuova produzione. La raccolta netta vita nel 2023 è stata negativa sia per i prodotti di risparmio tradizionali che per quelli unit-linked. A fronte di premi contabilizzati pari a 100 miliardi di euro (-4,8%) si rilevano oneri per sinistri pari a 113,9 miliardi di euro (+45,2%). L'aumento dei tassi di interesse ha reso più attraenti gli investimenti alternativi, come i titoli di Stato italiani e i prodotti di risparmio delle banche, rallentando gli afflussi al settore assicurativo. Inoltre, i tassi di riscatto (misurati come importi di riscatto rispetto alle riserve dell'anno precedente) sono aumentati nel 2023 al 10,6% (erano al 6,7% nel 2022), un livello che non si vedeva da circa dieci anni.

Indici di solvibilità

Il settore assicurativo si è confermato nel complesso molto solido e, come riporta la Fisac Cgil, presenta indici di solvibilità (Solvency II Ratio, per misurare il livello di patrimonializzazione di una compagnia assicurativa) di assoluta tranquillità. L'indicatore è passato da 247% nel 2022 al 258% nel 2023. L'analisi per settore di attività evidenzia come l'aumento dell'indicatore nel periodo dicembre '22 - dicembre '23 abbia riguardato le imprese Danni e Vita, presentando dinamiche diverse. In particolare, per quelle Danni il Solvency ratio è passato da 227% a 233%, con un incremento di 6 punti base, mentre per le imprese Vita vi è stato un significativo incremento di 41 punti base da 213% a 254%.

Commento

Benché siano primi dati disponibili, afferma la segretaria generale della Fisac Cgil, *“è chiara la tendenza verso una forte redditività. Il settore assicurativo si conferma*

decisamente in buona salute. I risultati record dovranno adesso riversarsi sul fronte della contrattazione, a tutti i livelli: nazionale, aziendale e di gruppo, dando alle lavoratrici e ai lavoratori i riconoscimenti che meritano. Una contrattazione che va sviluppata e che deve allargarsi all'intera filiera assicurativa, dando risposte al rinnovo di contratti attesi come quello Anapa e Anagina", conclude Esposito.

In allegato il Report dell'Ufficio Studi & Ricerche della Fisac Cgil *"Prime riflessioni sui bilanci assicurativi su un campione di Compagnie"*

Alleanza: incontro per il rinnovo del CCNAL



Carissime/i Lavoratrici/ori,

Martedì 9 abbiamo incontrato nuovamente l'azienda sul tema del rinnovo del CCNAL.

Visto che i vertici Alleanza, con quello che ci è sembrato come un assenso da parte delle altre OO.SS., continua a voler discutere solo della sua contro piattaforma, abbiamo presentato con grande senso di responsabilità le nostre modifiche al documento inviatoci nelle scorse settimane, anche se ribadiamo la nostra assoluta contrarietà sia nella forma che nella sostanza a questo tipo di impostazione.

In apertura dei lavori abbiamo dovuto respingere un tentativo scorretto dei vertici aziendali di discutere solo del documento inviato anticipatamente ad Alleanza dalle altre tre OO.SS. senza consentirci di presentare le nostre modifiche e richieste. Infatti, le altre sigle avevano spedito nei giorni precedenti l'incontro il loro documento all'azienda. Noi abbiamo preferito, invece, presentare le nostre modifiche e richieste, come accade normalmente durante i rinnovi contrattuali, per poterle argomentare dettagliatamente e tecnicamente.

Abbiamo superato questo sgradevole momento, ricordando ai vertici Alleanza che non abbiamo mai assistito a scorrettezze simili nel Gruppo Generali e che continuano a dare un'impostazione anomala senza precedenti allo svolgimento delle trattative.

Abbiamo, di conseguenza, respinto le richieste di peggioramento degli art. 87 e 156 bis del CCNL Ania concernenti la produttività, le performance individuali ed i tempi di passaggio a ruoli superiori poiché irricevibili sia perché non possiamo modificare un testo definito su altri tavoli e sia perché scorretto e peggiorativo per i lavoratori di Alleanza.

Per quanto riguarda le modifiche all'art. 80 in merito ai doveri degli impiegati amministrativi, visto che l'azienda vuole aggiungere la partita delle verifiche, abbiamo dichiarato una disponibilità sul tema poiché gli impiegati svolgono già di fatto questa attività se l'azienda arriverà finalmente a fornire risposte sulla nostra piattaforma, ma eliminando la richiesta di registrazione delle telefonate poiché quest'ultimo tema è oggetto di un accordo già stipulato tra le parti due anni fa per le acquisizioni produttive e solo se ci verrà dettagliato esattamente a quale inquadramento inserire la modifica (visto che non si possono mettere le verifiche genericamente per tutto l'art. 80 che disciplina le figure impiegatizie dall'agente generale passando per gli I.A.

fino agli uscieri). Su questo tema abbiamo anche preteso il mantenimento delle mansioni per i produttori che svolgono attività di verifica e conservazione del portafoglio ancora oggi in organico e l'eliminazione di una nota a verbale che l'azienda vorrebbe inserire poiché la rimozione di questa figura professionale non ha nulla a che vedere con i cambiamenti tecnologici.

Accesa è stata la discussione sulla richiesta aziendale di peggiorare i doveri dei produttori all'art. 105. Alleanza, infatti, vorrebbe inserire la norma contenuta nel regolamento Ivass n. 40/2018 all'art. 54. Le altre OO.SS. hanno dichiarato la loro disponibilità, noi invece non siamo d'accordo poiché l'azienda vorrebbe inserire nel nostro CCNAL una norma già scritta sui regolamenti Ivass e non comprendiamo per quale motivo dovrebbe essere messa nel nostro Contratto di Lavoro, visto che non è mai accaduto in passato e certo non si possono fare simili operazioni ogni volta che Ivass emana un regolamento, così come non è mai successo in Ania o per i nostri colleghi produttori del Gruppo Generali. Inoltre, questa norma risulta contraddittoria col comma 2 dello stesso art. 105 che stabilisce che il produttore deve seguire le direttive ed i programmi impartiti dai responsabili. Abbiamo anche ricordato a tutti che ciò sarebbe in contrasto con l'accordo di Gruppo del dicembre 2020 che, oltre ad introdurre per la prima volta il premio di produttività, tutela i lavoratori in tema di responsabilità civili e penali. Di conseguenza, non può oggi Alleanza tentare di scaricare le proprie responsabilità d'impresa sui dipendenti.

Nel nostro documento, infine, abbiamo inserito la parte che riguarda le richieste contenute nella nostra piattaforma di aumento dell'assegno ad personam per i CSA e dell'indennità territoriale per gli IPA. Abbiamo anche puntualizzato all'azienda che la sua "apertura" sul piano assunzioni, accordo a latere del nostro rinnovo contrattuale, non è "scambiabile" con un peggioramento dei doveri dei lavoratori e

soprattutto, sul tema, abbiamo ricordato che in piattaforma abbiamo chiesto il ritorno a tre mesi per il passaggio dei neo-assunti da PrimoAsa a CSA così com'era prima del 2018, visto che gli attuali 18 mesi significano "affamare" i nuovi dipendenti.

Invece, la partita degli aumenti economici tabellari per tutti i lavoratori, e che Alleanza continua a vantare come una grande apertura, è dovuta dall'azienda proprio per la parificazione economica che abbiamo al CCNL Ania dal 2008 e che è stata già quantificata in Ania e pagata ai lavoratori del settore dall'inizio dello scorso anno, soldi che fino ad oggi per i dipendenti Alleanza sono rimasti nelle tasche dell'azienda a fruttare interessi.

Come se non bastasse, ricordiamo che il Gruppo Generali e Alleanza macinano utili vertiginosi, mentre l'azienda continua a tagliare provvigioni sistematicamente al grido di "è l'Ivass che ce lo chiede".

La piattaforma sindacale, che evidentemente qualcuno ha dimenticato, è stata fatta in modo responsabile contenendo richieste esigue al solo scopo di accelerare il rinnovo contrattuale e concedere un po' di ristoro alle fasce più deboli e penalizzate come ASA, CSA e IPA.

In conclusione dei lavori, a fronte di tutto questo dibattito i vertici di Gruppo hanno dichiarato che l'azienda si prenderà qualche giorno in più per valutare meglio tutti i documenti presentati dalle diverse OO.SS. e le richieste sindacali.

Ci attendiamo, quindi, dal prossimo incontro le risposte che tanto auspichiamo.

Ci scusiamo se il comunicato è più lungo del solito, ma abbiamo valutato di entrare maggiormente nel dettaglio dei temi trattati durante l'incontro, per rispondere alle numerose richieste pervenuteci.

Milano, 15 aprile 2024

I Coordinamenti Nazionali delle RSA FISAC/CGIL – FNA

Unipol: approvato l'accordo ponte CIA di Gruppo



21 marzo 2024

Care Colleghe e cari Colleghi,

siamo lieti di comunicarvi che, dopo aver avuto ancora una volta una significativa **partecipazione alle Assemblee**, abbiamo registrato una partecipazione ancora più importante al Referendum (**votanti 6.577** su circa 8.400 dipendenti, pari al **78,2%**), che ha decretato a **larga maggioranza** l'approvazione dell'Accordo ponte Cia Gruppo Unipol 2022-2024:

- **VOTI FAVOREVOLI: 5.494 (83,5%)**
- **VOTI CONTRARI: 929 (14,1%)**
- **ASTENUTI: 154 (2.3%)**

Ringraziamo le tantissime colleghe e i tantissimi colleghi che hanno espresso liberamente il loro voto al Referendum, **confermando la ritrovata vitalità e la voglia di**

partecipare e incidere sulle decisioni collettive.

Proseguiremo unitariamente sulla strada che stiamo tracciando insieme, ripartendo da una base più solida per l'azione sindacale futura e per i prossimi confronti.

Grazie a tutti, continueremo a lavorare per unire e per far valere le nostre ragioni, in modo che anche l'Azienda colga il senso di questa straordinaria partecipazione: il senso di appartenenza è fondato sul giusto riconoscimento per il lavoro svolto.

**Le Rappresentanze Sindacali del Gruppo Unipol
First/CISL – Fisac/CGIL – FNA – SNFIA – Uilca/UIIL**

Alleanza: irricevibili le richieste presentate nella contro-piattaforma aziendale



Venerdi` scorso abbiamo incontrato nuovamente l'azienda sul tema del rinnovo del CCNAL.

Ancora una volta dobbiamo rammaricarci nel constatare che le "regole di ingaggio" siano state ignorate, con l'azienda che pretende unicamente di parlare delle proprie proposte, non rispondendo sui temi della piattaforma presentata dalle OO.SS. a tutela delle figure professionali piu`deboli.

Continuiamo a ritenere che le richieste di modifica al normativo presentate nella contro-piattaforma aziendale siano irricevibili, questo non solo per le ricadute sui lavoratori, ma anche per questioni propriamente tecniche:

Abbiamo, infatti, ribadito ai vertici di Alleanza quanto dettagliato gia` nel nostro precedente comunicato e che **siamo assolutamente contrari sia nella forma che nella sostanza alle loro richieste e all'impostazione che vogliono dare alla trattativa**, ma per senso di responsabilita`e per non dividere ulteriormente il tavolo viste le disponibilita` fornite da altri abbiamo deciso comunque di rivedere il documento aziendale eliminando o modificando tutti gli aspetti pericolosi o peggiorativi per i lavoratori ed inserendo nuovamente le nostre richieste.

Abbiamo motivato tecnicamente e puntualmente tutte le nostre "eliminazioni", visto che ad esempio l'azienda ci chiedeva addirittura di modificare degli articoli del CCNL Ania, che non possono essere trattati in questa sede in quanto il CCNL (non il CCNAL di Alleanza) è un contratto che trova la sua genesi in Ania e solo li`puo`essere modificato o, per quanto concerne la richiesta aziendale di inserire i parametri di qualita`e produttivita`per i produttori, abbiamo ricordato a tutti che esiste gia`l'accordo di Gruppo del 2020 che, oltre ad introdurre per la prima volta il premio di produttivita`, tutela i lavoratori in tema di responsabilita`civili e penali. Di conseguenza, **non puo`oggi Alleanza tentare, invece, di scaricare le proprie responsabilita`d'impresa sui dipendenti.**

Sulla volonta`aziendale di inserire nel CCNAL le mansioni di verifica e conservazione del portafoglio clienti per gli

impiegati amministrativi abbiamo rilevato le contraddizioni di Alleanza, che non specifica nemmeno come intende riclassificarli dal punto di vista degli inquadramenti.

Auspichiamo che nel prossimo incontro (ancora non sappiamo la data) possano esserci finalmente dei concreti passi in avanti da parte dell'azienda, visto che abbiamo rimesso sul tavolo le nostre richieste di piattaforma a cui Alleanza non puo` piu` evitare di dover rispondere.

Abbiamo, inoltre, letto che durante l'incontro ci sarebbero stati interventi simili ai nostri, ma probabilmente ci siamo distratti perché non li abbiamo sentiti.

Come Fisac/Cgil e FNA siamo dalla parte dei lavoratori e non intendiamo avallare proposte che peggiorino le condizioni di lavoro, già pesanti, dei dipendenti. Ricordiamo a tutti che sia l'azienda che il Gruppo stanno macinando utili ECCEZIONALI.

Milano, 6 marzo 2024

I Coordinamenti Nazionali delle RSA FISAC/CGIL – FNA

Leggi anche

CCNL Alleanza: piattaforma e contro-piattaforma

Stress in ufficio? Il datore di lavoro risponde per danni

Per rintracciare la responsabilità in capo al datore basta l'adozione di comportamenti, anche colposi, che possano ledere la personalità morale del lavoratore

Il datore di lavoro risponde per i danni alla salute prodotti sul dipendente da un ambiente lavorativo troppo stressante anche se gli atti che hanno causato la lesione non sono qualificabili come mobbing. La Cassazione ribadisce (sentenza 2084/2024 del 19 gennaio scorso) che la tutela della salute dei dipendenti non si limita alla prevenzione del mobbing ma si estende a tutte le situazioni di stress da lavoro.

Appello contrario

La controversia riguarda un lavoratore che ha portato in giudizio il datore per ottenere il risarcimento delle sofferenze psichiche subite in ufficio. La richiesta risarcitoria era stata accolta in primo grado ma poi rigettata dalla Corte d'appello, che non ha riscontrato negli atti e nei comportamenti del datore quel «comune intento persecutorio» che rappresenta l'elemento costitutivo del mobbing.

Secondo la Corte d'appello, tali attive potevano, al massimo, essere qualificabili come carenze gestionali e organizzative, ma mancavano di quell'intento persecutorio necessario perché si possa parlare di mobbing.

Ribaltamento in Cassazione

La Cassazione ribalta questa decisione, partendo dalla considerazione che la violazione da parte del datore del dovere di sicurezza (articolo 2087 del Codice civile) ha natura contrattuale e, dunque, il rimedio esperibile dal dipendente è quello della responsabilità contrattuale. La tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore, prosegue la Corte, non ammette sconti: fattori quali l'ineluttabilità, la fatalità, la fattibilità economica e produttiva non giustificano cedimenti delle misure di tutela e prevenzione. Pertanto, secondo la Cassazione, per rintracciare una responsabilità in capo al datore non è necessaria, come si richiede nel caso del mobbing, la presenza di un «unificante comportamento vessatorio»: basta l'adozione di **comportamenti, anche colposi, che possano ledere la personalità morale del lavoratore, come la tolleranza di condizioni di lavoro stressogene.**

Condotte esorbitanti anche se non vessatorie

Alcune condotte, quindi, pur non essendo vessatorie, possono risultare esorbitanti o incongrue rispetto all'ordinaria gestione del rapporto, soprattutto se sono continue e ripetute nel tempo: queste condotte, conclude la Corte, violano l'articolo 2087 del Codice civile qualora contribuiscano alla creazione di un **ambiente logorante e produttivo di ansia**, e come tali generano un pregiudizio per la salute che deve essere risarcito.

Questa interpretazione conferma la tendenza della Cassazione a rifiutare letture riduttive delle responsabilità datoriali in tema di sicurezza; un approccio severo che tuttavia non deve giungere inaspettato in tema di stress da lavoro, essendo fenomeno questo già al centro delle politiche di prevenzione dei danni alla salute (è obbligatoria la valutazione del

cosiddetto “stress da lavoro correlato”).

Fonte: Il Sole 24 Ore

Unipol: Fisac, rinnovato integrativo, avanzamenti salariali



Care Colleghe e cari Colleghi, nel pomeriggio di ieri è stata sottoscritta l'ipotesi di Accordo CIA ponte (che alleghiamo), che verterà illustrato e discusso nelle assemblee durante la prossima settimana (in basso il calendario).

Nonostante le difficoltà incontrate pensiamo di aver raggiunto un buon risultato, che **ci permette di recuperare velocemente una buona parte del potere d'acquisto perduto e di proiettarci fin da subito nel prossimo imminente rinnovo** – col quale contiamo di arricchire ancora di più l'impianto generale – partendo da una **base ulteriormente migliorata**.

In attesa d'incontrarci in Assemblea, ci preme sottolineare quelli che, a nostro giudizio, rappresentano i punti di valore di questo accordo:

Rafforzamento del Percorso Unitario

Non bisogna dimenticare che lo scorso rinnovo del 2021 aveva segnato una divisione dolorosa fra le Sigle Sindacali, dalla quale sono poi derivate le conseguenze negative degli anni successivi che tutti noi conosciamo.

Stare uniti non è sempre facile, a volte è faticoso, ma **consente di raggiungere con piu` certezza risultati migliori**, passo dopo passo.

Risultato Economico:

pur consapevoli che non si sia recuperato completamente il potere d'acquisto perduto negli ultimi 2 anni, riteniamo sufficientemente adeguata la cifra complessiva ottenuta (**1.550 euro fra UT, Credito Welfare e aumento PAV**, legato ad obiettivi facilmente raggiungibili, per un IV livello FT, da riparametrare), oltre all'arrotondamento del **Buono Pasto a 9 euro** e all'aumento del Contributo Aziendale al Fondo Pensione al 5,50%, retroattivo dal 1° gennaio 2024, anche perché ottenuta in tempi rapidi e con l'impegno delle parti a **contrattare a breve ulteriori adeguamenti**.

Riconoscimento Inquadramento Amministrativo Call Center

Primi nel settore, abbiamo finalmente ratificato quando già concordato nel 2021, per cui dal prossimo aprile le nostre colleghe e colleghi dei Call Center del Gruppo avranno il pieno riconoscimento della loro indiscutibile professionalità, ulteriore tappa di un percorso di miglioramento, partito oltre 20 anni fa, che continuerà nei prossimi mesi e anni.

Nuove Basi

Abbiamo intenzione di presentare la nuova Piattaforma CIA entro il prossimo mese di giugno per poi iniziare la trattativa subito dopo l'estate, partendo dai buoni risultati di questo accordo ponte e con l'intenzione di recuperare

strutturalmente sia ulteriore potere d'acquisto sia tutte quelle altre tematiche che non hanno trovato spazio in questa trattativa, come un sistema piu` moderno ed efficace di flessibilita` e di modalita` lavorativa.

In definitiva, pensiamo che questo risultato, anche per i tempi e modi attraverso i quali è arrivato, ci permettera` di guardare con piu` fiducia alle prossime e piu` impegnative sfide – il prossimo CIA sara` sicuramente piu` complesso da affrontare – partendo da una base piu` solida e da rapporti migliorati.

Ricordiamo inoltre che in attesa di affrontare la materia nel suo complesso nella prossima trattativa CIA, nelle more della discussione, le flessibilita` estese e la sperimentazione sulle nuove forme di flessibilita` (Lavoro Agile) verranno prorogate.

CALENDARIO ASSEMBLEE (tutte in modalita` mista)

- Lunedì` 4 Bologna ed Emilia-Romagna (con assemblee mattino e pomeriggio), Torino e Piemonte
- Martedì` 5 Firenze e Toscana, Verona e Veneto
- Mercoledì` 6 Milano e Lombardia
- Giovedì` 7 Roma (con video collegamento per tutte le altre sedi rimanenti).

Successivamente l'Ipotesi di Accordo sara` sottoposta all'approvazione di tutte le lavoratrici e i lavoratori, tramite un Referendum on line, che si terra` nei giorni 18-19-20 marzo.

**Le Rappresentanze Sindacali del Gruppo Unipol
First/CISL Fisac/CGIL FNA SNFIA Uilca/UIIL**

SCARICA L'ACCORDO

Il giudizio della Fisac

Firmato l'accordo ponte del Contratto integrativo aziendale in Unipol.

Dopo un'intensa e serrata trattativa, fa sapere la Fisac Cgil, è stato firmato in Unipol **un importante accordo unitario che aumenta le condizioni salariali degli 8.500 dipendenti del gruppo**, in vista del rinnovo complessivo del contratto aziendale che sarà discusso a partire dal prossimo autunno.

I punti dell'accordo

Questo accordo, con validità 2024, prosegue la Fisac Cgil, porterà ai colleghi già dal mese di aprile, dopo le assemblee e l'approvazione tramite referendum, i seguenti importi, riferiti a un IV livello:

- una tantum di 1.000 euro;
- credito welfare di 200 euro;
- aumento del premio variabile di 350 euro al raggiungimento di due obiettivi (fruizione delle ferie e formazione obbligatoria);
- aumento di 0,25% sulla previdenza che arriverà a 5,50; aumento di 0,50 euro sul buono pasto che arriverà a 9 euro;
- viene infine sancito il riconoscimento dell'inquadramento amministrativo per tutti gli operatori dei Contact Center.

Una base di partenza

□ Questa ipotesi di accordo, spiega il segretario responsabile Fisac Cgil del gruppo Unipol, Giovanni Gabbiani, "oltre a rappresentare da subito un significativo segnale sulla parte economica di secondo livello, che era al centro della piattaforma sindacale, costituisce la base indispensabile per la costruzione di un nuovo modello di relazioni industriali nel gruppo Unipol. Un modello che dovrà essere rafforzato e

che dovrà accompagnarci nei prossimi appuntamenti che ci vedranno impegnati col rinnovo organico del contratto aziendale in parallelo con il nuovo piano industriale d'impresa".

Le assemblee

Tutti questi temi saranno affrontati nelle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori che saranno svolte già nei prossimi giorni, a loro spetterà democraticamente il giudizio su questa ipotesi di accordo tramite un referendum che sarà indetto al termine del giro di assemblee. "È fondamentale – aggiunge il segretario nazionale della Fisac Cgil, Francisco Genre – che anche e soprattutto in un periodo di cambiamento di un Gruppo importante come Unipol, proseguano le tradizionali buone pratiche di relazioni industriali. Questo è un patrimonio non solo del Gruppo, ma del settore assicurativo e contribuisce a creare le condizioni per la costruzione di un percorso unitario di stesura della piattaforma rivendicativa per il prossimo Ccnl", conclude Genre.

Giorgio Saccoia

Ufficio Stampa Fisac Cgil Nazionale