

# Alleanza: giusta la scelta di non firmare il CCNAL

Si è tenuto il giorno 01 aprile u.s. un incontro con i vertici aziendali per alcune comunicazioni inerenti, soprattutto, l'applicazione del CCNAL del 23/10/2018 di cui vi dettaglieremo puntualmente.

Alleanza, d'accordo con le altre OO.SS., continua a ricevere la Fisac (il primo sindacato in azienda come numero di iscritti ed in costante crescita) al "secondo tavolo", separatamente e dopo avere incontrato gli altri (abbiamo dovuto protestare vivamente per essere ricevuti lo stesso giorno e non 10 giorni dopo, come aveva inizialmente proposto l'azienda), ciò a conferma delle distanze e del pesante clima che si vive purtroppo in azienda e tra le varie sigle.

Ricordiamo che **il Coordinamento aziendale Fisac/Cgil non ha firmato quell'accordo** per i motivi riportati nei comunicati diffusi in questi mesi e che potete trovare sulla nostra pagina facebook

Quanto comunicato dall'azienda lo scorso primo aprile ha confermato ulteriormente che **abbiamo fatto bene a non firmarlo. Le assemblee dei nostri iscritti hanno, d'altronde, avvalorato questa nostra decisione** (assemblee realmente partecipate, come da verbali consegnati agli organi competenti).

Infatti, Alleanza ha comunicato che sta assumendo i primi 100 TSIE. Peccato che nel secondo semestre 2018 non aveva assunto nessuno e, di conseguenza, i neo assunti di oggi sono tutti i mancati dello scorso anno. Ricordiamo che i TSIE verranno assunti **per quattro anni al primo livello (contro i TRE MESI previsti dal precedente contratto)** con un'indennità economica che li porterà a guadagnare circa €. 10.000 annui contro un

secondo livello che attualmente ne prende circa 15.000, a parità di mansione.

Soprattutto, non c'è nessuna diversificazione rispetto al territorio (sappiamo tutti che le medie produttive del nord sono molto più alte rispetto a quelle del centro/sud) e l'azienda ha aggiunto parametri non previsti nell'accordo ed altri parametri sono stati inseriti dai vari I.R., confermando solo criteri iniqui, discrezionali e non univoci.

Senza dimenticare che in quell'accordo di rinnovo contrattuale (siglato in una mezza giornata e senza alcun confronto o trattativa) sono presenti per la prima volta i parametri in quote, creando un pericolosissimo precedente.

Inoltre, il CCNAL del 23 ottobre, non firmato dalla Fisac aziendale, prevedeva un premio di risultato che avrebbe consentito ai dipendenti di potere detassare al 10% un'incentivazione aziendale. Il problema è che Alleanza non intende istituire un nuovo premio, ma usarne uno già esistente. Quindi, hanno deciso di utilizzare una parte del rappel (il 15%), che oggi i TS ricevono ogni mese al raggiungimento dell'obiettivo, e domani vorrebbero legarlo all'incremento aziendale sui premi di nuova produzione 2019 rispetto alla media 2016/2018. Ciò significherebbe che i dipendenti potrebbero a fine anno pagare il 10% di tasse (anziché l'aliquota ordinaria) sul 15% del loro rappel, ma se non dovesse esserci l'incremento aziendale sui premi di nuova produzione (parametro non riscontrabile, gestito solo dall'azienda) rischierebbero di vedersi stornato a fine anno il 15% del rappel mensile che si sono **faticosamente guadagnati facendo gli obiettivi.**

Insomma, **il CCNAL conferma tutti i motivi di contrarietà (formali e sostanziali) che ci avevano spinto allora a non firmarlo e per i quali stiamo combattendo in tutte le sedi istituzionali, sindacali e legali affinché venga sancita la sua invalidità ed illegittimità.**

L'azienda ci ha comunicato anche l'istituzione di una nuova figura, una sorta di formatore per ogni I.R. che verrà scelto tra gli ICA o IPA, avrà il 4° livello stipendiale e si occuperà di formazione e dei nuovi inserimenti per Generazione Alleanza. Abbiamo chiesto di comprendere anche come verranno retribuiti provvigionalmente, ma i vertici aziendali hanno dichiarato che a quest'aspetto stanno ancora lavorando.

Abbiamo fatto nuovamente presente all'azienda che **su Generazione Alleanza è necessario fare degli investimenti economici concreti, visto che i JAC vengono pagati meno dei PL di vecchia generazione.** Non è possibile fare inserimenti solo su promesse o sul lavoro di affiancamento dei TS, ci vogliono anche le risorse economiche, come fanno tutte le nostre concorrenti. L'azienda ha finto di istituire un "misero" silos apposta, peccato che esso attinge le disponibilità economiche sempre da quello extrapiano, costantemente decurtato anche nel 2019, togliendo risorse che in passato venivano utilizzate per gare o incentivazioni a favore dell'organizzazione.

L'azienda ha anche dichiarato che ci sono **27 Sovraintendenti** su 15 I.R. e che intendono suddividere le loro attuali competenze, lasciandone uno solo per ogni I.R. ad occuparsi dei rapporti con gli Impiegati Amministrativi delle agenzie (parliamo di quasi 30 agenzie per ogni I.R.!) mentre gli altri 12 continueranno a svolgere solo la mansione di controllo, restando nelle stesse sedi ma facendo capo all'INT e non più all'I.R. Abbiamo chiesto il rispetto del contratto di lavoro e ci è stato garantito che tutti verranno tutelati e non ci sarà nessun cambio di mansione o taglio di personale. Temiamo che questa "operazione" possa essere il preludio ad altre, ancora più temibili, e che coinvolgano tutti gli Impiegati Amministrativi.

I vertici di Alleanza ci hanno anche comunicato i risultati (ormai già noti da mesi sia al mercato che alla rete) del 2018. In riferimento ai produttori hanno dichiarato che, come provvigioni ed incentivi, i guadagni sono in linea o in lieve

incremento rispetto al 2017. Anche nel 2019 l'azienda vanta incrementi e risultati, ma registra anche una pesante e pericolosa diminuzione delle quote (100 milioni in meno rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente), ciò vuol dire **diminuzione dei guadagni per i TS.**

Abbiamo fatto notare che il ritorno di informazioni che la Fisac ha dai lavoratori non è in linea con quanto dichiarato dall'azienda e che, lungi dal volere mettere in dubbio la correttezza dei dati forniti, nutriamo forti perplessità.

**L'azienda continua a dichiarare che le cose vanno sempre bene, mentre constatiamo che la maggior parte dei lavoratori sono assolutamente insoddisfatti. Tutti si lamentano, la carriera è quasi completamente sparita, i guadagni diminuiscono, la mole di lavoro aumenta, gli obiettivi lievitano, gli incentivi sono sempre più complicati da raggiungere.**

**Alleanza continua ad imporre ai lavoratori trasferimenti illegittimi, programmazione dell'attività, riunioni in località lontane.**

**Esiste un contratto di lavoro ed esso va rispettato, così come le leggi dello stato.**

Non è con l'imperio che si risolvono le problematiche, ma con la condivisione ed il rispetto per gli esseri umani, per i lavoratori e per i contratti.

Il nostro CCNAL all'art. 48 recita che solo *“per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive l'azienda può disporre i trasferimenti con almeno 3 mesi di preavviso, che salgono a 4 per chi ha familiari conviventi. Per chi ha compiuto 50 anni, con 15 di anzianità, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore. L'impresa terrà conto di situazioni oggettive di particolare gravità”*. L'art. 49 disciplina le spese a carico dell'azienda per i produttori trasferiti con cambio di residenza. Senza dimenticare che, comunque, poi la legge dice che vanno

dimostre le ragioni del trasferimento e sicuramente se la cosa è condivisa non genera future problematiche. D'altronde, l'azienda ha tutti gli strumenti per rendere "appetibile" un trasferimento, come fa in alcuni casi di I.R. o A.G. di suo "gradimento".

Ricordiamo, inoltre, a tutti che **per le riunioni di lavoro al di fuori della zona operativa ai produttori spettano i rimborsi spesa per carburante e pasti**, come stabilito dalla nota a verbale n.° 2 dell'art. 2 del CIA.

L'inserimento dei collaboratori non rientra tra le mansioni dei TS, i programmi di lavoro non sono contrattualmente obbligatori (se ne parla solo nelle lettere di nomina, che non sono contrattualizzate, ma unilaterali).

Ognuno di noi deve essere consapevole dei propri diritti e dei propri doveri e pretenderne il rispetto. Soprattutto, dobbiamo agire, non possiamo continuare solo a lamentarci, demandando ad altri, nascondendoci e non esponendoci, temendo attacchi da parte di A.G., I.R., INT. In questo momento Alleanza sta approfittando della paura, alzando sempre di più la voce e violando i nostri diritti, mobilitiamoci e denunciemo a tutti i livelli.

Studiamo i contratti, facciamoci rispettare e la Fisac è sempre presente per aiutare tutti i lavoratori, anche insieme alle altre sigle sindacali disponibili ad ascoltare i bisogni e le necessità dei lavoratori con metodi diversi rispetto al passato.

**Non possiamo accettare che i vertici aziendali smantellino la nostra struttura, demotivando l'organizzazione sotto tutti i punti di vista, dall'economico alla carriera, seguendo la mera logica del taglio dei costi e dell'appiattimento, ristrutturando i territori, ridimensionando e demansionando, diminuendo costantemente i guadagni della rete produttiva, aiutando la concorrenza a svuotare le agenzie di collaboratori**

**formati con anni di duro lavoro.**

Roma, 3 aprile 2019

**Coord. Naz. Fisac/Cgil di Alleanza**

---

# **Alleanza: riorganizzazione territoriale**

Alleanza ha convocato in data 10 dicembre 2018 le OO.SS. con oggetto *"Aggiornamenti Commerciali"*.

**In realtà, si tratta di una vera e propria riorganizzazione territoriale** in virtù della quale gli INT saranno sempre tre ma distribuiti in modo differente e seguiranno ognuno 5 Ispettorati Regionali: **INT Nord** (Piemonte, Lombardia Est, Lombardia Ovest, Veneto Est, Veneto Ovest), **INT Centro** (Liguria/Sardegna, Emilia Romagna, Toscana/Umbria, Marche/Molise/Abruzzo, Lazio) e **INT Sud** (Frusinate/Sud de lLazio/Campania, Campania/Basilicata, Puglia, Calabria Stretto, Sicilia). L'azienda non ci ha voluto dire se gli Ispettori Nazionali saranno gli stessi oppure verranno cambiati.

**Gli Ispettorati Regionali, invece, saranno ridotti di numero e passeranno da 18 a 15**, con la chiusura della Lombardia Centro, della Romagna e della dorsale adriatica. I tre Ispettori Regionali mancanti verranno **demansionati** al livello immediatamente inferiore. L'azienda si è rifiutata di dirci quali sono gli I.R. "fatti fuori".

**Contestualmente verranno aperte tre nuove agenzie e chiuse**

**due.** Verrà aperta, per “gemmazione” da Alba, l’A.G. di Savigliano; Venezia città verrà divisa in due dando vita alla nuova A.G. di Mestre; da Como gemmerà l’A.G. di Menaggio. Verrà chiusa l’A.G. di Borgo Sesia, il cui territorio verrà suddiviso tra Borgo Manero ed Arona. Chiuderà anche l’A.G. di Milano 4, il cui territorio verrà redistribuito tra le altre agenzie di Milano.

**Nessun impatto, a detta dell’azienda, deriverà dalla chiusura di queste due agenzie su Impiegati Amministrati ed Agenti Generali.** Mentre nessun accenno è stato fatto alle ripercussioni che ci saranno sui TS e sugli Ispettorati Principali. Poiché avevamo saputo che sarebbe stata chiusa anche l’A.G. di Roma 10, abbiamo chiesto spiegazioni ad Alleanza, ma l’azienda ha negato l’operazione dicendo che al momento nulla è previsto per quest’altra agenzia.

I vertici aziendali hanno dichiarato che lo scopo di questa operazione è quello di attuare politiche più mirate sul territorio per stare più vicini all’organizzazione in forma orizzontale e seguire meglio i progetti strategici aziendali dei prossimi anni (quello di Generazione Alleanza e quello del Consulente Alleanza). Su Generazione Alleanza ricordiamo che l’azienda ha varato un’ottima iniziativa, peccato che i collaboratori vengono retribuiti notevolmente meno di quelli “vecchi” in organico. Sul progetto di migliorare le competenze e la preparazione dei consulenti ci vuole molto più delle chiacchiere o dei corsi on-line per formare un’organizzazione professionale, cosa che non si può attuare “pressando” la rete all’acquisizione, ad esempio, dei PU ad Alto Valore Consulenziale.

**Questo comportamento conferma l’arroganza dell’azienda e del Gruppo Generali: una ristrutturazione organizzativa vera e propria fatta passare per un “aggiornamento commerciale” con la scusa di voler stare vicino all’organizzazione. Come può un I.R. che segue 30 agenzie generali stare vicino all’organizzazione????!!!**

Quando abbiamo protestato per la mancata convocazione in conformità all'art. 103 del CCNAL, i vertici aziendali hanno risposto che, contrariamente a due anni fa, si tratta di una cosa "*minima*" che "*non prevede una rilevante ristrutturazione aziendale*" e, pertanto, ci hanno solo "cortesemente informati".

**Insomma, l'azienda continua a fare ciò che vuole, trattando i lavoratori come mere pedine, senza alcun rispetto.**

Alleanza ha anche comunicato che ha deciso di modificare alcuni criteri nella redistribuzione degli obiettivi 2019 per non penalizzare troppo le agenzie a cui è stato imposto un obiettivo minimo di 185.000 quote minime di media mensile a settore per l'intero anno (incluso agosto!!!!). Il problema è che **più del 40% dei settori non raggiunge le 185.000 quote** ed è paradossale ogni logica che non sia di supporto ad una fetta così enorme dell'organizzazione. Senza dimenticare **chi ha obiettivi minimi in Allnet ben al di sopra delle 185.000 e spesso non riesce comunque a raggiungere l'obiettivo mensile**, perché troppo alto, pur realizzando risultati di 200/250.000 quote mensili. Senza parlare di agosto, mese durante il quale è quasi impossibile pretendere, con tre settimane di ferie, lo stesso risultato degli altri mesi.

Alleanza ha, a fine riunione, confermato che gli incentivi 2019 per TS ed ICA saranno gli stessi del 2018 con l'aggiunta di un premio di €. 500 per lo sviluppo organizzativo per i TS che formeranno un TSIE nell'anno 2019, con un minimo di permanenza sul settore di almeno 12 mesi. Peccato che gli attuali incentivi restino di indiscutibile difficile raggiungimento!

Alcune novità negli incentivi per gli A.G. con miglioramenti nel Mix, soprattutto per gli ExtraPerformer, oltre alla reintroduzione del parametro di correntizzazione al posto della % di incasso danni e la diminuzione del parametro delle decadenze al 12% per sbloccare Mix e Rappel. Anche per gli

Agenti, è stato introdotto un premio per lo sviluppo organizzativo diverso se l'Agenzia rientra o meno in Generazione Alleanza.

In conclusione, sembra proprio che i vertici aziendali stiano cercando in ogni modo di smantellare la nostra struttura organizzativa, demotivando l'organizzazione sotto tutti i punti di vista, dall'economico alla carriera, seguendo la mera logica del taglio dei costi e dell'appiattimento, ristrutturando i territori, ridimensionando e demansionando, chiudendo le agenzie senza preoccuparsi delle conseguenze per i lavoratori, diminuendo costantemente i guadagni della rete produttiva, aiutando la concorrenza a svuotare le agenzie di collaboratori formati con anni di duro lavoro.

E' proprio di oggi la notizia che quasi un'intera agenzia di Roma si è dimessa in massa.

Nel frattempo, proseguono in tutta Italia le assemblee convocate dalla Fisac/Cgil per ascoltare gli iscritti ed i lavoratori, che confermano la loro assoluta contrarietà all'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNAL di Alleanza firmato lo scorso 23 ottobre.

Roma, 10 dicembre 2018

**La Segreteria Di Coordinamento Fisac/Cgil di Alleanza**

---

**Rinnovo CCNL Alleanza: le  
assemblee dei lavoratori**

# approvano

Si sono oggi concluse in Alleanza le assemblee finalizzate a illustrare e sottoporre alle lavoratrici e lavoratori la votazione dell'ipotesi di Accordo del CCNAL sottoscritta a Roma il 23 ottobre u.s. dalle scriventi OO.SS firmatarie.

Tali assemblee, svoltesi capillarmente nelle varie agenzie e/o piazze sul territorio nazionale, hanno visto un ampio coinvolgimento delle lavoratrici e lavoratori.

**Il risultato, che ha un alto valore di democrazia e partecipazione, ha visto l'approvazione dell'Accordo con il 98% DI VOTI FAVOREVOLI.**

**In un Paese con una forte disoccupazione giovanile, precarietà e incertezza, questo Accordo, innovativo e coerente con lo spirito della piattaforma sindacale, va nella direzione di contribuire alla buona e stabile occupazione, rendendo esigibile un piano di assunzioni di 900 lavoratrici e lavoratori a Tempo Indeterminato (che si vedranno applicati il CCNAL Alleanza e il Contratto Integrativo di Gruppo Generali) nonché tutele per lavoratrici e lavoratori a Partita Iva (indennità di fine rapporto/previdenza, assistenza sanitaria, salvaguardia rapporto di collaborazione nei casi di gravidanza/ infortunio/malattia, disciplina pari opportunità) per le quali il Sindacato diventa, per la prima volta, agente contrattuale.**

Nell'intesa sono poi previsti miglioramenti normativi e ulteriori incrementi economici, oltre agli incrementi/arretrati previsti dal CCNL ANIA del 22/02/2017, per la parte più debole dei produttori dipendenti.

**Il CCNL ANIA viene sancito come contratto di riferimento per l'impresa, dando per questa via tutele e garanzie alle lavoratrici e lavoratori di Alleanza, e ponendosi sempre più come contratto di riferimento per tutta la filiera produttiva**

del Settore Assicurativo, come da previsioni dell'ultimo rinnovo del 22/02/2017.

Il prossimo importante appuntamento sindacale per il Gruppo Generali sarà il rinnovo del Contratto Aziendale di Gruppo.

Ringraziamo le lavoratrici ed i lavoratori per la partecipazione e il sostegno.

Roma, Lunedì 12 novembre 2018

**LE SEGRETERIE NAZIONALI**

**FIRST/CISL**

**FISAC/CGIL**

**FNA**

**SNFIA**

**UILCA**

Scarica il volantino

**N.B.**

*Il rinnovo del CCNL Alleanza ha visto pareri contrastanti all'interno della nostra Organizzazione. Avevamo correttamente dato conto della posizione emersa dal Direttivo Nazionale Alleanza svoltosi pochi giorni fa, pubblicando il volantino diffuso successivamente alla riunione.*

*Alla fine ciò che conta è il parere dei lavoratori espresso attraverso il voto delle assemblee. L'accordo sarà quindi ratificato con la firma di **tutte** le OO.SS. rappresentate in azienda.*

---

**Direttivo Nazionale Fisac  
Alleanza: NO alla bozza di**

# rinnovo contrattuale

*Riceviamo e pubblichiamo.*

Nel rispetto dei principi democratici che ci contraddistinguono, il Direttivo Nazionale Fisac/Cgil ha deciso di non firmare la proposta di rinnovo del CCNAL e di procedere con la convocazione delle assemblee degli iscritti, in virtù del fatto che la bozza contrattuale del 23 ottobre si discosta enormemente dalla piattaforma presentata ai lavoratori e da ogni previsione.

Lo scorso 23 ottobre gli iscritti Fisac/Cgil di Alleanza hanno ricevuto la comunicazione della Fisac/Cgil di Alleanza con la quale spiegavamo i motivi per cui avevamo ritenuto di non firmare la **PROPOSTA** di rinnovo contrattuale siglata dai rappresentanti aziendali di Alleanza/Gruppo Generali ed i segretari nazionali di tutte le OO.SS., oltre ai coordinamenti aziendali di tutte le sigle tranne la Fisac/Cgil.

Ieri si è svolto il Direttivo Nazionale Fisac/Cgil delle RSA di Alleanza (unico organo deputato, da statuto della CGIL, all'approvazione delle ipotesi contrattuali), durante il quale la maggioranza ha deliberato che le decisioni assunte il 23 ottobre dalla Segreteria di Coordinamento Alleanza erano corrette.

L'IPOTESI DI ACCORDO FIRMATA IL 23 OTTOBRE NON RISPECCHIA IL MANDATO RICEVUTO DAGLI ISCRITTI FISAC/CGIL E DAI LAVORATORI DI ALLEANZA.

Questa ipotesi di accordo ed i comportamenti messi in atto dai vertici aziendali in queste ultime settimane denotano l'arroganza del gruppo dirigente di Alleanza e Generali, che negli ultimi anni ha dimostrato di essere interessato solo al taglio dei costi da lavoro dipendente (mentre vengono spese centinaia di migliaia di euro per feste come quella milanese per i 120 anni di Alleanza, con cantanti famosi/"costosi", o

per allestire il grattacielo/"formicaio" di Milano dove relegare i lavoratori/"formiche", senza alcun rispetto per coloro che contribuiscono col proprio operato alla realizzazione degli utili aziendali).

In alcune regioni i vertici aziendali, I.R. e/o anche A.G., hanno convocato riunioni di lavoro durante le quali hanno intimidito i lavoratori (anche quelli non dipendenti) ad approvare l'ipotesi di accordo, senza convocare le assemblee sindacali, in violazione dello Statuto dei Lavoratori.

Già solo tutto questo interesse aziendale, mai visto nella storia contrattuale di Alleanza, per l'approvazione dell'ipotesi di accordo, al punto da violare a nostro avviso perfino la legge, la dice lunga su quanto questo rinnovo sia stato stipulato nell'interesse dei lavoratori.

A questo punto, nel rispetto dei principi democratici che contraddistinguono ancora la Fisac/Cgil verranno indette le assemblee degli iscritti Fisac/Cgil Alleanza aperte a tutti i lavoratori, durante le quali ognuno avrà **LIBERAMENTE** la possibilità di esprimere la propria opinione e votare.

Non lasciatevi intimidire, non lasciatevi spaventare:

**PARTECIPATE PARTECIPATE PARTECIPATE.**

E' finito il tempo di nascondersi e di lamentarsi in silenzio.  
**USCIAMO ALLO SCOPERTO.**

Partecipate alle assemblee della Fisac/Cgil di Alleanza, l'unico soggetto schierato veramente dalla parte dei lavoratori in questo momento.

Vi ricordiamo quanto siamo vessati ed oberati di carichi di lavoro. Non ultimo, adesso siamo responsabili anche direttamente in prima persona, in ottemperanza a quanto previsto dalla nuova disciplina IDD. La Fisac, con l'occasione, chiede **URGENTEMENTE** ad Alleanza che vengano

stipulate immediatamente delle coperture RC professionali per tutelare i lavoratori sia dipendenti che non.

Noi amiamo il nostro lavoro e facciamo il nostro dovere. Quest'azienda non sta solo cambiando, la stanno "smantellando". Noi vogliamo salvarla, nell'interesse dei lavoratori attuali e futuri. Non possiamo più assistere impassibili alla deriva di Alleanza, grazie al Gruppo Generali.

Vi sintetizziamo i punti salienti dell'ipotesi di rinnovo contrattuale che non ci piace e non abbiamo firmato:

- **Nessuna accelerazione del passaggio stipendiale dei CSA al terzo livello**, ma un semplice aumento delle attuali differenze stipendiali tra secondo e terzo livello del 5%, ossia **€. 88 annui per i CSA di prima classe**.
- Mero raddoppio dell'indennità per l'IPA, ad es. per un bisettore sono €. 15,98 mensili.
- **Eliminazione dell'automatismo contrattuale grazie al quale i TSIE assunti al primo livello passavano dopo tre mesi al secondo livello, ottenuto con il rinnovo contrattuale del 2008 ed a seguito di scioperi e proteste.**
- **L'istituzione dal 2019 di un piano quadriennale che prevede la stabilizzazione di 900 TSIE che abbiano realizzato nell'ultimo anno almeno 250.000 quote (300 nel 2019, 250 nel 2020, 200 nel 2021, 150 nel 2022), senza alcun criterio che garantisca, ad esempio, la corretta redistribuzione su tutto il territorio nazionale col rischio che dette assunzioni si concentrino soprattutto al nord o vengano gestite arbitrariamente dai responsabili territoriali. Verranno assunti al primo livello e potranno passare al secondo solo dal 1/1/2023** con un'indennità per la perdita economica derivante dal mancato passaggio al secondo livello pari al 40% della differenza tra primo e secondo, pari ad €. 2.677,48 annui. Ricordiamo che il

primo livello guadagna annualmente € 8.145,55 annui. Il secondo livello ne guadagna € 14.660,46 annui. Dal 2023, comunque, non ci sarà più l'automatismo di passaggio al secondo livello dopo tre mesi ma dopo 18 mesi. E' la prima volta nella nostra storia contrattuale che viene inserito nel CCNAL un parametro in quote a cui vengono legati i lavoratori, creando un pericolosissimo e gravissimo precedente.

- Ricordiamo che gli account prima di diventare TSIE con "Generazione Alleanza" devono aspettare almeno due anni e che i TSIE permangono nel ruolo mediamente almeno cinque anni prima di essere assunti;
- E' stato sancito che i TSIE non potranno superare il 40% del totale dei settori, cioè circa 1.500 TSIE, quindi l'azienda non intende diminuire il numero di TSIE complessivi, dando stabilità, visto che ad oggi sono 1.200.
- Ricordiamo che l'azienda ha dichiarato di avere stabilizzato negli ultimi quattro anni circa 800 TSIE, mediamente 200 l'anno.
- Gli aumenti economici previsti da Ania, comunque spettanti ai dipendenti Alleanza sulla base della norma contenuta nel CCNAL del 2008 che garantisce <<la parificazione di trattamento alle condizioni economiche e normative del CCNL Ania>>.
- E' stato istituito un importo provvigionale aggiuntivo per i TSIE pari al 30% della media mensile delle provvigioni liquidate nell'ultimo triennio, alla cessazione del rapporto lavorativo ed una polizza sanitaria per i grandi interventi, oltre alla garanzia di non essere mandati via per i 150 giorni successivi ad un eventuale infortunio o malattia o gravidanza (già previste dalle ultime modifiche apportate dal governo alla disciplina delle partite IVA).
- E' stato sancito che i nostri produttori non dipendenti fanno riferimento alla legge del 1939 (cosa sempre negata da Alleanza in passato, quando ci diceva che i PL

non dovevano pagare i contributi INPS), ciò significa che devono pagarsi i contributi previdenziali INPS. Quindi, se dovessero arrivare nuove multe dall'Inps, come quelle degli anni passati, l'azienda si è tutelata e non può essere ritenuta responsabile.

- Viene stabilito che i lavoratori TSIE che verranno assunti con questo piano, non avranno più nulla a pretendere per l'attività passata e dovranno rinunciare a qualsiasi azione legale nei confronti dell'azienda per il pregresso (perché, evidentemente, l'azienda sa che si tratta di finte partite IVA, visto che tutti svolgono la stessa attività dei dipendenti, in violazione della legge).
- E' stato istituito un premio di risultato pari al 15% del rappel, forse detassabile, su cui bisognerà fare un successivo accordo e che verrà erogato, forse in regime di detassazione, solo se l'azienda realizzerà nel 2019 un incremento del volume premi di nuova produzione rispetto al 2018. A domanda della Fisac su quale fosse questo premio, l'azienda ha risposto per ben tre volte che si tratterà del rappel e che non metterà un centesimo su questo istituto.

**Si è messa probabilmente una pietra tombale all'ingresso di Alleanza nel contratto di categoria ANIA.**

Vi invitiamo a leggere tutto con grande attenzione. Vi alleghiamo nuovamente il testo dell'ipotesi di accordo e l'articolo apparso ieri su Milano Finanza in merito agli utili di Generali.

Le proposte di rinnovo contrattuale devono essere approvate dai lavoratori per essere valide ed i lavoratori devono essere **BENE informati** per poter prendere una decisione, non con assemblee o finte assemblee convocate in fretta e furia per evitare che la Fisac aziendale possa partecipare.

Noi stiamo solo cercando di rispettare la **DEMOCRAZIA** prevista

ancora dalla legislazione italiana.

Ricordiamo che l'interesse dei lavoratori non può essere subordinato alle esigenze dell'azienda.

Roma, 05 novembre 2018

## **Il Direttivo Nazionale Fisac/Cgil Alleanza Assicurazioni**

Scarica il volantino

Ipotesi di rinnovo CCNAL Alleanza

Cosa prevedeva la piattaforma presentata ai lavoratori?

<https://www.fisaccgilaq.it/assicurazioni/alleanza-assicurazioni-la-piattaforma-per-il-rinnovo-del-ccnal.html>

---

# **Rinnovato il CCNAL Alleanza: più occupazione stabile e**

# tutele per le partite IVA

Il 23 ottobre u.s., a Roma, le Organizzazioni Sindacali scriventi hanno sottoscritto il rinnovo del CCNAL di Alleanza Assicurazioni, impresa del Gruppo Generali, che opera nel collocamento di prodotti vita e danni, attraverso una propria rete di agenti e di produttori dipendenti sul territorio.

Una realtà di oltre 3000 dipendenti per la quale lavorano anche 1200 Lavoratrici e Lavoratori a partita IVA.

Tale intesa, che si colloca nel solco del Rinnovo del CCNL Ania del 22/02/2017, oltrechè definire gli stessi aumenti salariali/arretrati del CCNL Ania e un rafforzamento dell'area contrattuale laddove si individua nel CCNL Ania il Contratto di riferimento per l'impresa Alleanza, prevede una contrattualizzazione di un **piano per l'occupazione stabile e tutele per le partite Iva**, storica e senza precedenti per il settore assicurativo e che diventa un riferimento importante per tutto il settore e per il mercato.

In un'epoca caratterizzata dalla precarietà, dalla disoccupazione giovanile, dalle diseguaglianze, in Alleanza-Gruppo Generali, si sceglie di investire nell'occupazione stabile, nelle tutele per le partite iva, nel mantenimento delle attività all'interno del gruppo, dando per questa strada dignità alle lavoratrici e ai lavoratori.

Sono state contrattualizzate, su 1200 lavoratori a partita iva, 900 stabilizzazioni nei prossimi 4 anni (2019-2020-2021-2022) con assunzione a tempo indeterminato e conseguente applicazione del contratto nazionale di Alleanza e del contratto aziendale del Gruppo Generali.

Per i restanti lavoratori a partita iva è stato definito uno status contrattuale:

- in caso di gravidanza, infortunio o malattia, non vi

sarà estinzione del rapporto di collaborazione, ma sospensione, su richiesta del collaboratore, fino a in massimo di 5 mesi;

- previsto un accantonamento per la previdenza complementare;  
una garanzia sanitaria per grandi interventi e altri ricoveri per malattie e infortuni;
- prevista anche la tematica delle pari opportunità.

Nell'intesa sono poi previsti miglioramenti normativi nei casi di missioni, di trasferimento e per l'assistenza sanitaria degli agenti generali inquadrati nella seconda classe stipendiale.

Sono infine stati previsti ulteriori miglioramenti economici per la parte più debole dei produttori (incremento assegno ad personam e indennità di copertura territoriale) e, in via sperimentale per l'esercizio 2019, l'impegno a definire in sede aziendale un accordo sull' **erogazione di un premio di risultato**.

Questa importante e positiva intesa rafforza e valorizza l'impegno e la visione del Sindacato al fianco dei giovani, dei soggetti più deboli, per lo sviluppo della buona occupazione e per la contrattazione inclusiva.

Roma 24 ottobre 2018

### **Le Segreterie Nazionali**

**FIRST/CISL**

**FISAC/CGIL**

**SNFIA**

**UILCA**

Scarica il testo dell'accordo

---

# Gruppo GENERALI: sintesi piattaforma rinnovo del CIA

Cari colleghi, vi sottoponiamo i principali punti oggetto di modifica della piattaforma di rinnovo del CIA del Gruppo Generali.

## ▪ Sfera di applicazione

Richiesta:

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al personale amministrativo, agli addetti all'organizzazione produttiva e al personale di Parte Prima sezione Terza del CCNL inquadrato ai sensi degli artt. 92, 146 e 165 del citato CCNL di tutte le Compagnie di assicurazione e/o Aziende di servizi assicurativi e/o aziende ad esse collegate facenti parti del Gruppo Generali, esistenti e/o di futura costituzione.

## ▪ Missioni, Trasferte e Disciplina utilizzo auto

Aumento del 20% di tutte le cifre relative alle missioni in Italia e del 25% per le missioni all'estero e aumenti sui prestiti auto con aumento dei tempi di rimborso dello stesso.

Adeguamento delle autovetture di riferimento;

Introduzione dei rimborsi per uso motoveicoli per i produttori.

Adeguamento dei rimborsi per i produttori Alleanza come i produttori Generali Italia.

Aumento del 20% sul valore garantito della KASKO.

## ▪ Buono Pasto

Al personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione (CCNL e CCNAL), viene riconosciuto un "buono pasto" giornaliero pari a complessivi € 5,00; tale "buono pasto" spetterà per ogni giornata di effettiva presenza in sede.

## ▪ **Previdenza Integrativa**

Si richiedono aumenti in percentuali differenziate dei contributi a carico azienda per i colleghi inquadrati nelle tabelle CCNL ante o post 1999; dette richieste hanno l'obiettivo di giungere alle seguenti percentuali del contributo aziendale:

- 5% della retribuzione per gli impiegati ante 1999
- 5,4% della retribuzione per gli impiegati post 1999
- 6,5% per i Funzionari ante 1999
- 7% per i Funzionari post 1999

Revisione degli indennizzi per le polizze caso morte alla luce delle nuove normative di riforma delle pensioni.

## ▪ **Assistenza Sanitaria**

Ampliamento delle garanzie per Oncologia anche ai neo-assunti.

Aumento dei massimali relativi a prestazioni odontoiatriche, a visite mediche e specialistiche ed accertamenti diagnostici e a lenti correttive del 20%.  
Introduzione di nuove terapie nelle prestazioni extra-ospedaliere (audiometria, psicologia/psicoterapia, chiropratica, terapie per i disturbi dell'apprendimento, rieducazione funzionale di specifica abilità, vaccinazioni (anche per allergie), nutrizionista, holter cardiaco e/o pressorio.).

Possibilità di revoca/variazione della copertura ad adesione relativa ai familiari, per casi specifici, anche durante la vigenza contrattuale.

Prevedere un congruo periodo certo in cui è possibile disdire o variare le condizioni di detta polizza.

Revisione dell'ultrattività delle polizze sanitarie sulla base della nuova riforma delle pensioni.

Allineamento delle coperture della ex-parte III nella vigenza contrattuale.

Aggiornamento della casistica di applicabilità della polizza "Dread Disease".

▪ **Piano Case**

Rifinanziamento del piano e necessità di farne un istituto autoalimentato indipendente dal CIA.

▪ **Trattamento Economico.**

Si richiede un aumento del PAP dell'11%.

Nella logica del percorso di parificazione introdotta dal CCNL per i dipendenti della ex Parte Terza Sez. I si richiede la trasformazione dell'integrazione economica di cui all'allegato 15 punto 4, allegato 16 punto 9 e allegato 17 punto 8, in PAP fisso.

Inoltre si richiede, nell'ambito della vigenza del presente CIA, l'incremento di detto istituto nella misura del 60% della differenza tra l'importo attualmente percepito come integrazione economica e l'importo percepito dal III livello e relativa classe di appartenenza come PAP.

Alla mensilità aggiuntiva da pagare il 15 giugno sarà aggiunto, per il personale addetto al Contact Center Vendita, un dodicesimo dei compensi provvigionali corrisposti nei 12 mesi precedenti.

Per i Coordinatori di Team, sempre nella suddetta logica, si richiede il PAP fisso pari al 30% di quanto percepito dal V livello e relativa classe di appartenenza.

Per i coordinatori di Team del Contact Center di Generali Italia si richiede il trattamento economico del V livello del CCNL con mantenimento della classe di anzianità.

Per il personale amministrativo di GenerTel e GenerTel Life viene richiesto l'allineamento del PAP al resto del personale amministrativo.

Per il personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione (CCNL e CCNAL) viene istituito un assegno per mansioni produttive non assorbibile pari a € 250 annui lordi.

- **Welfare**

Si richiede un aumento di € 500 per il personale amministrativo, € 475 per il personale addetto all'organizzazione produttiva e € 300 per il personale di parte I Sez. III (ex Parte III).

Si richiede che anche le spese sostenute per il dipendente possano essere oggetto del piano welfare come da previsioni di legge.

- **Erogazione Aziendale Variabile**

Si richiede, per tutti i dipendenti cui si applica il presente CIA, un incremento del 15% rispetto all'ultimo importo percepito, legando la nuova formula di calcolo al risultato operativo di Gruppo, ferme restando le caratteristiche necessarie per la defiscalizzazione.

Nella logica del percorso di parificazione introdotta dal CCNL per i dipendenti della ex Parte Terza si richiede, nell'ambito della vigenza del presente CIA, l'incremento di detto istituto nella misura del 60% della differenza tra l'importo attualmente percepito e l'importo risultante dalla suddetta formula per il III livello per gli operatori e per il V livello per i Coordinatori di Team.

Per le peculiarità delle richieste di GenerTel e GenerTel Life si rimanda a specifici comunicati.

Roma, 15 maggio 2018

**COORDINAMENTI R.S.A. GRUPPO GENERALI  
FIRST/CISL FISAC/CGIL F.N.A. SNFIA UILCA**

Scarica il volantino CIA 2018

---

# Alleanza Assicurazioni: la piattaforma per il rinnovo del CCNAL

Le 00.SS. aziendali hanno presentato ad Alleanza Assicurazioni la piattaforma per il rinnovo del CCNAL.

Di seguito riportiamo un riepilogo delle richieste inoltrate.

## SCHEMA SINTETICO IPOTESI DI PIATTAFORMA CCNAL 2017

### PARTE ECONOMICA

1) Per i CSA, abbiamo richiesto di diminuire da **5 classi a 2 classi** l'Assegno ad personam 2° livello ex Accordo 19.02.2013: □

#### **Dall'attuale**

CLASSE	IMPORTO	PERCENTUALE
CL 1	176	10%
CL 2	387	25%
CL 3	604	45%
CL 4	738	65%
CL 5	3B (terzo livello base)	3B (terzo livello base)

#### **Alla futura**

CLASSE	IMPORTO	PERCENTUALE
CL 1	604	45%
CL 2	3B (terzo livello base)	100%

2) Abbiamo richiesto un **forte incremento della "Indennità di Copertura Territoriale"** per gli IPA con incarico di produzione

di gruppo e di organizzazione e sovrintendenza alla produzione ed al servizio incassi, coordinando l'attività di gruppi produttivi di livello inferiore:

- **dall'attuale:** 8% per gli IPA bi-settori al 60% **al** 60%
- **dall'attuale:** 10% per gli IPA tri-settori al 70% **al** 70%
- **dall'attuale:** 12% per gli IPA quadri-settori **al** 80%

di un importo pari alla differenza tra il 3° ed il 4° livello, garantendo sempre il vantaggio pari al valore di 2 scatti di anzianità.

3) Abbiamo richiesto aumenti economici differenziati:

- per i **Produttori:** 1,50 % in più degli Impiegati ed Agenti Generali (pari a 6,31% a regime 01/07/2019);
- per gli **Impiegati ed Agenti Generali:** gli stessi aumenti del CCNL-ANIA (pari a 4,81% a regime 01/07/2019).

## PARTE NORMATIVA

### 1) CCNL-ANIA:

Abbiamo inserito l'impegno dell'Impresa a fare confluire nel CCNL-ANIA, a partire dal prossimo rinnovo, l'intero personale di Alleanza Assicurazioni S.p.A.

### 2) INQUADRAMENTO TSIE:

Abbiamo previsto, dopo un predeterminato periodo di tempo, la comunicazione da parte dell'Impresa, ai Titolari di Settore iscritti al quadro E dell'IVASS, della maturazione del diritto all'inquadramento ad Ispettori di Produzione di 1° Livello.

### 3) SUPPORTO IMPIEGATIZIO:

Abbiamo inserito una norma che preveda l'assegnazione in via continuativa ad ogni Agenzia Generale di almeno un Impiegato

Amministrativo.

**4) RAPPORTI CON ALFUTURO (o con altre Società controllate da Alleanza Assicurazioni S.p.A. o da altre Aziende del Gruppo, che in futuro entrassero in rapporto organizzativo con la Rete Alleanza):**

Abbiamo previsto, fermo restando l'esclusività del rapporto di lavoro con Alleanza Assicurazioni S.p.A., l'obbligo per l'Impresa di normare i rapporti con la ALFUTURO o con altre Società controllate da Alleanza Assicurazioni S.p.A. o da altre Aziende del Gruppo, che in futuro entrassero in rapporto organizzativo con la Rete Alleanza.

**5) MISSIONI:**

- a) Abbiamo elevato da 48 ore a una settimana il termine di preavviso per l'invio in missione temporanea del lavoratore/trice;
- b) Abbiamo eliminato il limite minimo di tre settimane di missione consecutiva per avere diritto al rimborso delle spese di viaggio per il rientro in famiglia ogni fine settimana;
- c) Abbiamo inserito la previsione dell'obbligo per l'Impresa di tenere conto di situazioni oggettive di particolare gravità del lavoratore/trice.

**6) TRASFERIMENTI:**

- a) Abbiamo inserito nelle garanzia relativa al consenso obbligatorio del lavoratore che abbia compiuto 50 anni e con almeno 15 anni di anzianità (10 in caso di lavoratori da liquidazione coatta amministrativa) gli Agenti Generali, i Capo Ufficio e i Vice Capo Ufficio;
- b) Abbiamo previsto la non trasferibilità del lavoratore/trice senza il proprio consenso nel caso abbia figli minori di 14 anni;
- c) Abbiamo eliminato la condizione del cambio di residenza per l'erogazione degli istituti economici;
- d) Abbiamo rafforzato i supporti economici da parte aziendale in caso di trasferimento da 1 anno a 3 anni della maggior spesa sostenuta per l'eventuale differenza di canone;

e) Abbiamo specificato che nel caso di trasferimento della sede di lavoro per iniziativa dell'Impresa da un alloggio di proprietà del lavoratore/trice ad uno in locazione, l'Azienda dovrà corrispondere l'intero canone di locazione;

f) Abbiamo aumentato l'indennità una tantum di una mensilità di stipendio portandola da 2 a 3, elevata da 3 a 4 per chi abbia familiari conviventi.

#### **7) AUTOMATISMI PER AGENTI GENERALI:**

a) Abbiamo previsto il miglioramento di alcune condizioni nel percorso di inquadramento a Funzionario ed è stato, pertanto, richiesto di riconoscere l'inquadramento a Funzionario agli Agenti Generali inquadrati almeno nella 4 classe (che attualmente hanno già la parificazione economica, normativa ed assistenziale);

b) Abbiamo richiesto che agli Agenti Generali, che alla data di stipula del contratto siano almeno nella 2<sup>a</sup> classe, venga riconosciuto il trattamento di assistenza sanitaria dei Funzionari.

#### **8) CHIUSURA AGENZIE:**

Abbiamo previsto, ad ulteriore rafforzamento dell'accordo sulle tutele occupazionali di Gruppo, nel caso l'Azienda dovesse ravvisare la necessità di chiudere una o più Agenzie Generali, di avviare obbligatoriamente un confronto con le parti interessate per concordare, prima di dare corso alla chiusura dell'Agenzia, soluzioni che limitino i disagi dei collaboratori interessati, garantendo ruoli e mansioni.

#### **9) DETASSAZIONE:**

a) Abbiamo inserito l'impegno ad incontrarci con l'Impresa per tentare di individuare un nuovo istituto al quale poter applicare la normativa vigente in tema della cosiddetta "Detassazione"

### **LE SEGRETERIE NAZIONALI**

**FIRST/CISL**

**FISAC/CGIL**

**FNA**

**SNFIA**

**UILCA**

---

# Alleanza. Problemi irrisolti nell'Area Abruzzo

Lo scorso 21 luglio 2017 la nostra Organizzazione, con lettera all'Azienda ma anche tramite un comunicato sindacale, chiedeva di un aprire un confronto tra le OO.SS. ed i rappresentanti dell'Azienda su temi importanti, purtroppo senza ricevere alcun riscontro.

Le RSA Fisac/Cgil Alleanza Abruzzo sono tornate a riunirsi in due occasioni – martedì 17 ottobre e martedì 9 gennaio – per analizzare la situazione dell'Area.

In tali occasioni si è nuovamente evidenziato che, come da ulteriori segnalazioni ricevute dalle lavoratrici ed i lavoratori, non si sia verificato nessun miglioramento. Anzi, oltre a riscontrare il persistere delle stesse problematiche nell'Area di competenza regionale, come già denunciato nel comunicato del 21/07, se ne aggiungono delle altre:

- Aggravi di lavoro legati a cadute di linea, che impediscono l'acquisizione di contratti digitali, costringendo ad conseguirli in formato cartaceo. In nome del digitale, spesso occorre ritornare successivamente dal cliente, per riacquisirne nuovamente il contratto; □
- Trasferimenti, coatti e prepotenti anche nei confronti di lavoratrici e lavoratori beneficiari di permessi ai sensi della Legge 104, con l'aggravante che gli stessi non appaiano giustificati da reali esigenze di servizio; □
- Continua fuoriuscita di personale verso altre Società, con perdita di competenze; □
- Atteggiamenti diversificati tra i dipendenti delle Agenzie, facendo evidenziare la differenza tra “i figli

- e i figliastri”; □
- Impoverimento del portafoglio clienti; □
  - Riunioni fissate in coincidenza delle feste patronali; □
  - Formazione da effettuare di sabato.

**La Fisac/CGIL invita tutti i colleghi a segnalare tempestivamente qualsiasi episodio che possa ledere la sfera personale e/o professionale, assicurando che le segnalazioni saranno trattate in modo da garantire l’anonimato e senza alcun pregiudizio per i segnalanti.**

**Lo ribadiamo: è il momento di cambiare poiché il perdurare di comportamenti errati sta causando danni, non solo a tutte/i le lavoratrici e i lavoratori, ma anche ad un’importante azienda come Alleanza Assicurazioni.**

Al fine di migliorare tali situazioni, la Fisac/Cgil torna a richiedere con forza un incontro di confronto tra le OO.SS. e la Rappresentanza Aziendale.

Pescara, 12 gennaio 2018

**FISAC/CGIL – ABRUZZO**

**Coordinamento Regionale e Segr. Provinciali – RSA Aziendali**

Scarica il volantino originale

Leggi anche:

Precedente volantino del 21/7/2017

---

**Alleanza Assicurazioni.**

# **Assemblea dei lavoratori abruzzesi, Pescara 12 Dicembre**

**Martedì 12 Dicembre** si svolgerà a **Pescara**, presso la Camera del Lavoro in via Benedetto Croce 108, l'assemblea di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori dipendenti delle Agenzie della regione Abruzzo di Alleanza Assicurazioni, con il seguente ordine del giorno:

- **Presentazione, discussione e approvazione dell'ipotesi per il rinnovo del C.C.N.A.L. Alleanza Assicurazioni.**
- **Varie ed eventuali**

Per informazioni contattateci ai numeri

**346 1493811 (Luca Copersini)**

**338 4398818 (Quirino Masciovecchio)**

Allegata: lettera convocazione

---

## **Alleanza Assicurazioni. Gravi problematiche per la rete di vendita**

Lunedì 30 ottobre 2017 le rappresentanze sindacali aziendali si sono incontrate a Milano con i vertici della Direzione Generale per un'informativa sul sistema degli incentivi del terzo trimestre e per affrontare alcune **gravi problematiche che interessano la rete di vendita.**

Alleanza ha presentato dei dati secondo i quali l'incentivo Mix, per tutte le figure professionali, è stato pagato ad una platea più numerosa rispetto allo scorso anno. I numeri fino a settembre vedono l'azienda al 100% dell'obiettivo con 156 milioni di quote realizzate in più rispetto allo scorso anno ed i guadagni complessivamente stabili rispetto al 2016.

Non abbiamo modo di verificare i dati che ci sono stati presentati, che contrastano con quanto ci segnalano quotidianamente i lavoratori, e siamo costretti a significare che il mese di ottobre, notoriamente uno dei migliori dell'anno, si è chiuso in modo disastroso con un dato aziendale del 94,06% ed un solo INT in obiettivo.

La situazione è molto preoccupante, non solo per il risultato produttivo di questo mese, ma soprattutto per la dilagante demotivazione che sta colpendo l'intera organizzazione. Una demotivazione dovuta non solo alla stasi nella crescita professionale, ma anche all'appesantimento di incombenze che nulla hanno a che vedere con le mansioni ed i compiti contrattualmente previsti per le varie figure professionali.

Le OO.SS. hanno ricordato ai vertici di Alleanza le tante problematiche che ostacolano il corretto svolgimento dell'attività lavorativa dei produttori, cominciando **dall'appesantimento delle incombenze amministrative per i TS**, conseguenti alle modifiche apportate all'acquisizione delle proposte ed alla stampa dei modelli post vendita che vedono i TS costretti a tornare più volte dal cliente anche per un semplice cambio di beneficiario, contrariamente all'obiettivo dichiarato dall'azienda di snellire i processi e stare più vicini alla clientela. Senza parlare dell'aumento delle **responsabilità oggettive** per gli Agenti Generali e per i TS, contrariamente alle annose richieste sindacali di rivederle ed eliminarle.

L'organizzazione è appesantita anche dai troppi **corsi di autoformazione in e-learning**, che i lavoratori sono costretti

spesso a svolgere in orari non lavorativi, per non inficiare i risultati mensili.

Lo strumento del tablet, infatti, presenta le indiscutibili limitazioni di poter essere utilizzato quasi in tutte le ore della giornata, pertanto si sfiorano le 40 ore settimanali previste dal contratto di lavoro dei produttori. A proposito dell'i-pad, ribadiamo nuovamente che esso pone spesso grossi limiti di caricamento in presenza del cliente, se la zona non è ben coperta dalla rete. Visto, poi, che l'azienda continua a dichiarare che esso è un investimento per la rete, allora deve essere consegnato a tutti i T.S. e non solo ad una parte di essi. Non risulta, inoltre, equo che i TSIE, che ricordiamo svolgono le stesse mansioni dei CSA, debbano pagarselo.

Senza parlare di Care e del tempo che molti IR richiedono per la compilazione di mille modelli e riunioni bisettimanali a distanze chilometriche (da percorrere a spese dei TS). Ricordiamo che il Care, come l'adesione a HPP, non sono obbligatori.

Anche le modifiche apportate ad Alleata creano aggravio all'attività dei TS, non avvisati per tempo né preparati ad affrontare un cambiamento che può portare grave insoddisfazione nella clientela.

Abbiamo detto, inoltre, ad Alleanza che le informazioni forniteci dalle agenzie pilota in riferimento al **nuovo programma di reclutamento**, risultano particolarmente preoccupanti. **Invece di aiutare le agenzie negli inserimenti di nuovi collaboratori, pare che le nuove lettere di nomina siano ulteriormente penalizzanti per i collaboratori al di sotto delle 80.000 quote.** Senza dimenticare che il divieto di affidare ai neo inseriti il portafoglio clienti, da molte agenzie utilizzato come una sorta di incentivazione, rischia di aggravare ulteriormente la situazione. In un mercato in cui risulta sempre più complesso inserire nuove leve, bisogna dare credibilità all'offerta dell'azienda e certezza di un percorso lavorativo idoneo alle nuove professionalità oltre ad un

maggiore **investimento economico**.

Al contrario, l'unico obiettivo aziendale sembra sempre e solo il **TAGLIO DEI COSTI**.

**Le OO.SS. hanno manifestato tutta la loro contrarietà alla chiusura di Agenzie Generali** o uffici periferici e, soprattutto, alla possibilità che l'azienda stia tentando di mettere in atto un piano programmato di ridimensionamento delle Agenzie con trasferimento dei preposti a centinaia di chilometri in alternativa ad un malcelato demansionamento. Senza dimenticare che la chiusura delle agenzie o di qualsiasi ufficio periferico, comportano innumerevoli complicazioni per i TS che vi lavorano, visto che sarebbero costretti a spostarsi presso altri uffici, ai quali verrebbero accorpati, a distanze chilometriche ed a proprie spese di spostamento.

I vertici aziendali hanno negato che *“esista un piano programmato di chiusura delle agenzie”* ed affermano che *“si tratta solo di gestione delle criticità”*.

**Abbiamo ribadito che ci opporremo in ogni modo a chiusure forzate, demansionamenti e trasferimenti punitivi, vietati dalla legge, nei confronti di ogni lavoratore.**

I vertici aziendali hanno negato anche l'adozione di logiche improntate su trasferimenti punitivi!

Le scriventi OO.SS. stanno ultimando, infine, la stesura della piattaforma per il rinnovo del CCNAL da presentare ai lavoratori e, successivamente, all'azienda.

Il prossimo appuntamento con Alleanza è fissato per il 20 novembre.

Milano, 02 novembre 2017

**I Coordinamenti Sindacali Alleanza di First/Cisl Fisac/Cgil  
Fna Snfia Uilca/Uil**

Scarica il volantino originale