

# 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 **Aliaz** 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 catastrofici 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"*

---

**Generali: accordo su tutele occupazionali e Fondo di**

# Solidarietà



Si sono concluse ieri, 11 dicembre 2023, le trattative che hanno visto impegnate negli ultimi mesi le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) e le Relazioni Sindacali di Gruppo Generali per il rinnovo degli **accordi sulle tutele occupazionali e sul fondo di solidarietà**.

## Due accordi importanti

Questi due importanti accordi sono stati rinnovati ripetutamente negli anni e hanno garantito nel tempo stabilità occupazionale individuando nell'internalizzazione di attività e nell'accompagnamento alla pensione su base volontaria e incentivata gli strumenti essenziali alla gestione non traumatica di eventuali eccedenze di personale.

In particolare, l'accordo sulle tutele occupazionali ha incluso in questa ultima versione il polo di Verona inserendo sia il personale ex Cattolica, oggi Generali Italia, sia il personale di DAS, azienda questa che non era mai stata prevista nei precedenti accordi.

## Le novità dei rinnovi

Rispetto al precedente accordo sono state rafforzate ed implementate garanzie sul mantenimento delle attività di business sui poli, sul reale bilanciamento nella distribuzione delle assunzioni rispetto alle uscite con l'obiettivo di

perseguire il mantenimento di un corretto rapporto numerico delle risorse sulle singole piazze.

È stato inoltre previsto un ulteriore livello di confronto tra le parti per identificare modalità di intervento congiunte volte al potenziamento di attività già presenti nei singoli poli.

L'intesa raggiunta rinnova quindi, migliorando e integrando, l'accordo del 25/10/2017 fino al 30 giugno 2025, data entro la quale è prevista la calendarizzazione di un apposito incontro tra le parti.

**Nel contempo il nuovo accordo sull'adesione alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà intersettoriale (Fondo) consente, a chi ne avesse i requisiti, di accedere volontariamente al Fondo uscendo dall'azienda in maniera incentivata ed accompagnata.**

La complessa negoziazione ha portato ad una sensibile riduzione della iniziale richiesta aziendale rispetto al numero target degli aderenti al fondo oltretutto ad un incremento dell'incentivo sia per particolari categorie di lavoratori con disabilità ben identificate sia per coloro i quali hanno un tasso di sostituzione tra stipendio e pensione inferiore al 55%.

Sono state previste ulteriori assunzioni da effettuarsi nel corso del 2024, sulle piazze maggiormente toccate dalle cessazioni estendendo tale previsione anche alla società Welion ed è stata introdotta la possibilità di accesso al Fondo anche al personale impiegato in fungibilità in attività di Contact Center Operations.

Garantite infine le stesse condizioni del precedente accordo del 2022 che prevedono il mantenimento della scontistica, dell'assistenza sanitaria e dei contributi aziendali alla previdenza integrativa per tutto il periodo di permanenza nello stesso, l'erogazione di un premio cosiddetto di

tempestività e di un premio incentivo all'esodo calcolati in base a requisiti personali, assunzioni previste nella misura di 1/3 delle uscite.

Si prevede inoltre un impegno da parte aziendale a ricercare, congiuntamente alle OO.SS., soluzioni che valorizzino le risorse e le competenze presenti all'interno del Gruppo e supportino le persone nei processi di cambiamento e innovazione con riferimento all'equilibrio risorse/attività dei poli del Gruppo e in linea con le previsioni dell'Osservatorio Nazionale sulla Digitalizzazione e Innovazione Tecnologica previsto nel CCNL.

Per maggiori dettagli sulle tempistiche e sulle condizioni economiche rimandiamo alla lettura degli allegati accordi.

## **Conclusioni**

Esprimiamo soddisfazione per il raggiungimento degli obiettivi che da parte sindacale ci eravamo prefissi con particolare riguardo alla tutela occupazionale e al rispetto di una equa distribuzione tra nuove assunzioni e uscite incentivate nei poli, che pongono questi accordi tra i più importanti a livello nazionale.

**FIRST CISL – FISAC CGIL – FNA – SNFIA – UILCA**  
**Coordinamenti nazionali rappresentanze sindacali Gruppo**  
**Generali**

⇒ Scarica il testo degli accordi

---

# Assicurazioni: Report Fisac, boom utili per 4 grandi gruppi

**Generali, Unipol, Allianz e Axa:** in 1° semestre a 11,3 mld (+34%). **Susy Esposito:** “Base importante per sviluppo contrattazione”

---

Quattro grandi player assicurativi di livello internazionale – **Generali** e **Unipol** dalle radici italiane, **Allianz** ed **Axa** con importanti realtà nel nostro paese – **hanno registrato nel primo semestre dell’anno un utile complessivo pari a 11,3 miliardi di euro, in crescita del 34% sullo stesso periodo dello scorso anno.** A rilevarlo è un report su di un campione di quattro grandi importanti compagnie assicurative europee dell’Ufficio Studi e Ricerche della Fisac Cgil dal quale emerge, osserva la segretaria generale della categoria, **Susy Esposito**, “un quadro positivo per il settore, sia in termini di resilienza che di forte redditività, in un contesto macroeconomico estremamente complesso. Dati che dovranno essere la base per lo sviluppo della contrattazione, ora e in avanti, a tutti i suoi livelli, nazionale, aziendale e di gruppo. Con questi risultati è ora di fare passi in avanti sul fronte della contrattazione, ampliandola all’intera filiera assicurativa, iniziando dal rinnovo dei contratti Anapa e Anagina”.

Al risultato complessivo del campione citato di 11,3 miliardi di euro al 30 giugno 2023, si osserva nel report della Fisac Cgil, hanno contribuito soprattutto i **Rami Danni** che registrano complessivamente nel semestre di quest’anno un utile operativo tecnico di 8,9 miliardi di euro, con un

incremento del 33% sullo stesso periodo dello scorso anno, mentre i **Rami Vita** hanno presentato un utile operativo tecnico di 6,7 miliardi, con una crescita più contenuta, pari al 7%, dovuta alle minusvalenze sui titoli obbligazionari, causate dal rialzo dei tassi di interesse, sviluppatosi nel corso del 2022 e ancora in corso, oltre ai correlati riscatti di polizze vita.

Il settore assicurativo nel campione selezionato, come evidenziato nel report della Fisac Cgil, ha manifestato una importante resilienza. Anche con riguardo al campione 'italiano', costituito dal Gruppo Generali e da quello Unipol, vi è stato un importante incremento (+51%) dell'utile di periodo: **Generali** è passata da 1.448 milioni di euro, registrati nel primo semestre del 2022, a 2.330 milioni di euro da gennaio a giugno 2023, per un incremento del 60%; **Unipol** nello stesso periodo è passata da 433 milioni di euro a 517 milioni di euro, con un incremento del 19%. Per gli altri due player si segnala un incremento significativo di **Allianz**, che migliora del 73% l'utile del semestre passando da 2,7 miliardi di euro a 4,6 miliardi di euro, mentre **Axa** conferma sostanzialmente utili per 3,8 miliardi di euro. I dati, sottolinea la Fisac Cgil, sono normalizzati e riconteggiati ai sensi dei nuovi principi contabili: Ifrs 17 sui contratti assicurativi e Ifrs 9 sugli strumenti finanziari.

Complessivamente, ricorda la Fisac Cgil, i quattro grandi gruppi hanno superato i 186 miliardi di euro di **premi (Danni e Vita)**, con un incremento del 4,32%, sullo stesso periodo dello scorso anno. Le dinamiche di sviluppo risultano alquanto diverse tra Rami e tra le diverse compagnie. I Rami Danni presentano una crescita importante del 8,73%, in particolare si segnala un incremento di oltre il 12% del Gruppo Generali. Invece i Rami Vita registrano una crescita di appena lo 0,3%, con sviluppi decisamente diversi: il Gruppo Unipol evidenzia un aumento di oltre il 26% mentre il Gruppo Axa denota una diminuzione del 3% dei premi vita.

Il settore assicurativo, si osserva infine nel report Fisac Cgil, si conferma nel complesso molto solido ed evidenza, inoltre, indici di solvibilità (Solvency Capital Requirement II – SCR Ratio) in deciso incremento e il campione presenta Gruppi tutti con ratio già superiori al 200% a dicembre 2022, quindi con fondi propri più che doppi rispetto al requisito di capitale di solvibilità SCR, che è passato da una media, aritmetica del campione, del 210% a dicembre 2022 ad una del 222% a giugno 2023, arrivando al 208% di Allianz, al 218% di Unipol, al 228% di Generali e, infine, al 235% di Axa.

---

*In allegato il Report dell'Ufficio Studi e Ricerche della Fisac Cgil 'Osservatorio Bilanci: Prime riflessioni sulle semestrali 2023 su un campione di alcune importanti Compagnie Europee'*

---

**Giorgio Saccoia**

Ufficio Stampa Fisac Cgil Nazionale

335.63.88.949

---

## **Assicurazioni: sindacati in pressing per rinnovare i contratti**

*Le sigle sindacali chiedono 99 euro di aumento ad Anapa e 95 ad Anagina*

---

Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro mette alla prova la lunga filiera delle assicurazioni. È un mondo dove si stima lavorino 150mila persone, la cui rappresentanza è piuttosto frammentata. Se Ania lo scorso autunno ha rinnovato con Fisac Cgil, First Cisl, Uilca, Fna e Snfia il contratto dei 48mila dipendenti delle compagnie assicurative, quasi tutti gli altri lavoratori dell'appalto si ritrovano con il contratto scaduto da quasi 3 anni. A cominciare dall'anello forte della filiera e cioè i 15mila agenti che sono rappresentati da **Sna**, **Anapa** e **Anagina** e negoziano le loro condizioni con Ania: il loro negoziato si è arenato un anno fa, quando si sono registrate posizioni inconciliabili sul tema della titolarità dei dati del cliente. In particolare con lo Sna che ritiene l'agente sempre e solo titolare "autonomo" del dato. Una posizione che per Ania è in contrasto con la natura del rapporto agenziale.

Lo stallo del contratto degli agenti, secondo fonti interne, non è senza impatto sul resto della filiera. Senza un passo avanti in quella direzione sembra difficile che possano essercene sui contratti dei dipendenti delle agenzie che hanno i contratti scaduti. Stiamo parlando del contratto di Anapa delle agenzie in gestione libera che è siglato dai sindacati di categoria (Fisac, First, Uilca, Fna e Snfia) e di quello di Anagina, riservato ai dipendenti delle ex agenzie **Ina Assitalia**, ora confluite in **Generali**. Accanto a questi, nella filiera, tra gli altri, ci sono anche il contratto di Sna, il contratto **Assicoop** e quello di **Alleanza**.

Per capire la frammentazione dei contratti dei dipendenti delle agenzie di assicurazione bisogna andare indietro di qualche anno. Il primo contratto, storicamente, in passato è stato sottoscritto da First, Fisac, Uilca e Fna con le controparti datoriali Sna e **Unapass**, fino al 2011 quando lo SNA ha intrapreso un'altra strada per sottoscrivere un contratto con due categorie rappresentate dalla **Fesica Confsal**. Per i sindacati confederali il 2011 ha segnato l'apertura di un vulnus e di una frammentazione della rappresentanza che ha avuto un impatto sui livelli retributivi dei lavoratori. Secondo quanto spiega il segretario nazionale assicurativo della Uilca, **Emanuele Bartolucci**, *“l'abbandono dello Sna e la sottoscrizione del suo contratto con Confsal ha portato **retribuzioni inferiori mediamente del 20%**. Per questo i sindacati confederali e gli autonomi Fna hanno deciso di proseguire la contrattazione con l'Unapass, poi federatosi con Anapa fino alla nascita di Anapa – ReteImpresAgenzia, associata a Confcommercio”*.

A oggi il contratto Sna/Confsal da un lato e quello sottoscritto dai sindacati di categoria (First, Fisac, Uilca, Fna) con Anapa hanno pressoché la medesima applicazione, nonostante l'indubbia convenienza del contratto Sna.

Il rinnovo del contratto Ania-sindacati di novembre scorso ha rafforzato l'impegno delle parti per sostenere gli anelli più deboli della filiera assicurativa e fare sì che vengano innalzate le tutele dell'appalto, pur non potendo ricomprendere tutti sotto l'ala di un contratto, quello dei dipendenti delle compagnie, che *“mediamente ha tabelle retributive del 30% più elevate”*, afferma Bartolucci. Nelle piattaforme di rinnovo i sindacati assicurativi hanno chiesto **aumenti di 99 euro per il lavoratori interessati dal contratto Anapa e di 95 euro per quello di Anagina**, oltre a una tantum e adeguamenti che hanno fatto sobbalzare gli agenti. Le trattative si sono aperte, ma non sono mai decollate. **Federico Serrai**, componente della giunta esecutiva nazionale

di Anapa, nel rimettere in fila la dinamica del negoziato spiega che *“il contratto è scaduto il 30 giugno del 2020, ma la piattaforma è stata presentata il 5 agosto del 2022. La richiesta che è stata fatta dai sindacati, però, non è solo di un aumento di 99 euro, ma anche di un ritocco del 7% di tutte le voci economiche di natura indennitaria, una richiesta che – a detta del rappresentante di Anapa – non trova riscontro in nessun altro contratto tra quelli scaduti ed esaminati. Il contratto Anapa è comunque favorevole per i lavoratori, che noi consideriamo un asset strategico. Necessita però di essere rivisto, soprattutto nelle parti normative, e va riscritto in maniera più chiara, anche a beneficio della sua interpretazione.”*

Articolo di Cristina Casadei su **Il Sole 24 Ore** dell'8 agosto 2023

---

## **Alleanza: ripresa delle relazioni sindacali con due nuovi incontri**



---

Le organizzazioni sindacali hanno incontrato l'azienda per due volte, una lo scorso mese ed un'altra il 6 luglio, dopo quasi

2 anni di interruzione delle relazioni sindacali a seguito del riuscitissimo sciopero del settembre 2021.

Durante il primo appuntamento Alleanza ci ha comunicato l'intenzione di **riaprire 30 ispettorati** in tutta Italia (10 per INT).

Abbiamo manifestato la nostra convinzione che il numero fosse **esiguo** in confronto alle 224 chiusure effettuate nel 2021 ed al reale bisogno manifestato dai lavoratori e che le riaperture avverranno presumibilmente a 3 o anche 4 anni di distanza, un tempo indiscutibilmente enorme rispetto alla celerità con cui vennero chiusi.

L'azienda durante l'ultimo incontro ci ha comunicato di avere deciso la riapertura di 45 nuovi uffici, i primi 30 entro ottobre 2024 ed i restanti 15 in un tempo ancora da definire e distribuiti nella misura di 3 per IR e che, quasi sicuramente, si tratterà di multipoint. Non ci è stato comunicato esattamente dove saranno ubicati gli I.A.

Durante l'incontro di giugno i vertici aziendali ci avevano anche informato sul **nuovo sistema provvigionale** che è appena partito per i prodotti del ramo risparmio. Alleanza ha motivato questi cambiamenti con richieste pervenute da Ivass al fine di tutelare la clientela. Rimangono alcuni aspetti che riteniamo di forte criticità e che avevamo chiesto di trattare rapidamente, come: il parametro qualitativo che verrà inserito dal prossimo anno per fare scattare le garanzie economiche ma che, ad oggi, non è stato ancora comunicato ai lavoratori; le problematiche che potrebbero scaturire dall'applicazione degli storni per 5 anni, soprattutto in caso di trasferimento. L'azienda ha negato che si trattasse di un cambio del sistema provvigionale, sottolineando che comunque **le OO.SS. non possono contrattualmente trattare tale tema**, ma di fatto comunque le modifiche avranno un impatto notevole su quest'aspetto così rilevante, benché al momento economicamente tutelato.

Le scriventi 00.SS. hanno evidenziato che affinché la ripresa delle relazioni sindacali risulti concreta, come accade per il resto del gruppo, bisogna affrontare tutti gli altri temi, e non ridurli solo a quello della chiusura degli Ispettorati Agenziali. Restano, infatti, sul tavolo molti problemi che necessitano di un confronto rapido come: le **pressioni commerciali** divenute insostenibili; il continuo **aumento dei budget** e la costante diminuzione dei silos; la desertificazione delle figure professionali all'interno delle agenzie; la modifica dei sistemi incentivanti con l'inserimento di nuovi parametri come quello della raccolta netta dopo quattro mesi dall'inizio dell'anno e con un nuovo obiettivo che rischia di causare altre decurtazioni economiche; l'aumento spropositato dei carichi di lavoro su tutte le figure dal TSIE fino all'Agente passando per i nostri SQS oberati di mansioni ed incombenze.

Purtroppo, negli ultimi anni abbiamo assistito ad una lenta ed inesorabile diminuzione delle quote di acquisizione pagate alla rete (ultimo esempio la nuova Alleata). Gli obiettivi che prima si realizzavano con 3/4 contratti al mese e qualche adeguamento, oggi possono richiedere anche 20/30 pezzi in un mese. Di conseguenza, aumentano le pressioni e lo stress per i produttori. Le iniziative messe in atto dall'azienda con il sistema dei bonus non sono sufficienti, visto che si tratta di quote aggiuntive che non vengono retribuite economicamente, ma servono esclusivamente a fare scattare rappel e mix. Questo sistema comporta una sensibile diminuzione dei guadagni di tutta la struttura (un TS a parità di risultato, con i bonus **perde tra i 150 ed i 250 € mensili** in proporzione al risultato). Bisogna trovare soluzioni a lungo termine, che consentano ai produttori di arrivare a fine mese.

Abbiamo, inoltre, chiesto ai vertici aziendali di intervenire economicamente a seguito del mancato pagamento compiutamente del PRV per i produttori, decurtato di 30€ e, soprattutto, privato del vantaggio della tassazione agevolata poiché

l'azienda ha sbagliato nella scelta del parametro a cui legare il premio di produttività; nonostante l'accordo con il Gruppo prevedesse la definizione di target in grado di "garantire" la fruizione piena del premio con tassazione agevolata e non ordinaria da parte dei produttori. Il premio è scattato appieno e con la tassazione agevolata per i produttori di Generali, ma non per quelli di Alleanza (al danno si è aggiunta anche la beffa dell'errore nel pagamento avvenuto sullo stipendio di giugno con trattenuta per il mese successivo). A seguito delle nostre proteste, per il prossimo anno il Gruppo ha parzialmente rivisto i parametri per Alleanza.

Abbiamo anche chiesto un deciso intervento di Alleanza a supporto di clienti e lavoratori delle zone duramente colpite dall'ultima alluvione in Emilia Romagna, interventi non solo ad personam ma per tutti coloro che operano nelle agenzie colpite, così come effettuato anche in Generali Italia.

Su tutte queste importanti tematiche attendiamo risposte e, soprattutto, richiediamo con forza tavoli di discussione paritari dove trovare con HR soluzioni condivise ai problemi che affliggono la rete, così come avviene per le altre aziende del Gruppo e per i produttori della casa madre.

Senza dimenticare, infine, il rinnovo del CCNAL scaduto e per il quale avvieremo a breve le assemblee dei lavoratori per approvare la piattaforma preparata dalle OO.SS., in linea con la parificazione economica e normativa al CCNL Ania prevista dal nostro contratto.

*Italia, 18 luglio 2023*

**I Coordinamenti Nazionali delle RSA FISAC/CGIL – FNA**

---

# **Generali: «Scarso rendimento», annullati i provvedimenti contro lavoratore**

*La compagnia corre ai ripari, ma il suo Codice disciplinare non è coerente con il contratto nazionale*

---

**Generali, no ai licenziamenti per scarso rendimento**

**Storica sentenza del Tribunale di Taranto**

*La Fisac di Lecce contesta i provvedimenti disciplinari, anche il giudice li ritiene illegittimi "Sentenza che dà ai lavoratori dignità professionale e garantisce trasparenza ai clienti"*

Con una sentenza storica, Il Tribunale di Taranto ha annullato i provvedimenti disciplinari irrogati da Generali ad un suo dipendente, per "scarso rendimento".

E lo ha fatto entrando nel merito e stabilendo un principio a salvaguardia della dignità professionale e del benessere dei lavoratori, contro la tirannia delle pressioni commerciali: "Il mancato raggiungimento di un risultato prefissato non costituisce di per sé inadempimento. La condotta del lavoratore va valutata complessivamente e per un apprezzabile

*periodo di tempo*" e prendendo come criterio fondamentale la "fattiva collaborazione" del dipendente per l'acquisizione degli affari. Un pronunciamento, arrivato grazie al lavoro della **Fisac Cgil Lecce** e del suo Dipartimento Giuridico che farà giurisprudenza e che è destinato a pesare sulla mole di provvedimenti disciplinari che la compagnia di assicurazioni ha comminato al personale. Sanzioni che hanno spesso comportato l'abbandono volontario del posto di lavoro o il licenziamento.

"La sentenza è un passo fondamentale per affermare il diritto di lavoratrici e lavoratori a vivere il proprio lavoro con la giusta serenità ed in un contesto di benessere", spiegano **Maurizio Miggiano**, segretario generale della Fisac Cgil Lecce, e **Paola Boccardo**, responsabile del Dipartimento Giuridico FISAC Lecce. *"Le pressioni commerciali delle compagnie assicurative, ma anche di altre aziende di svariati settori, mettono a dura prova la tenuta psicofisica dei dipendenti, sempre più spinti ad ottenere risultati, a volte mettendo a rischio anche la tutela del cliente e il principio della trasparenza, pur di non incorrere in sanzioni disciplinari"*.

Il riferimento dei sindacalisti va alle direttive ed ai regolamenti a garanzia del cliente, che impongono agli operatori di comportarsi con equità, onestà, professionalità, correttezza e trasparenza nel miglior interesse dei contraenti e degli assicurati. In Generali, però, gli obiettivi di produzione vengono stabiliti dall'azienda in modo discrezionale, in assenza di una negoziazione con i sindacati, e con un sistema sanzionatorio pressante: "Riteniamo che un'organizzazione di questo tipo abbia poco a che fare con le reali esigenze della clientela e con il rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, costretti in molti casi a rinunciare al lavoro pur di non subire pressioni e mortificazioni della loro professionalità", dicono i sindacalisti.

Fino alla sentenza del Tribunale di Taranto, la Fisac Cgil

Lecce aveva ottenuto giustizia presso gli Ispettorati territoriali del lavoro per un vizio di forma. L'Itl ha infatti accolto le tesi dei lavoratori, perché Generali non aveva affisso in un luogo visibile a tutti il Codice disciplinare (in base all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori). Un principio ribadito dalla recente sentenza, che ha costretto Generali ad adeguarsi e ad affiggere il suo Codice, che però prevede ancora tra le condotte sanzionabili anche lo scarso rendimento. E ciò alla Fisac Lecce non va bene: "Il Codice disciplinare deve essere in ogni sua parte coerente con il contratto collettivo nazionale, così come stabilito dallo Statuto dei Lavoratori. Se la contrattazione stabilisce che il dovere del dipendente è adoperarsi per l'acquisizione degli affari, non può esistere un Codice disciplinare contrario al principio della fattiva collaborazione", concludono i sindacalisti.

**SEGRETERIA PROVINCIALE FISAC/CGIL – LECCE**

---

## **Generali – Cattolica: accordo di fusione**



---

Il giorno 30 giugno scorso, in

videoconferenza, si è svolto l'incontro tra i Coordinamenti Nazionali affiancati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle aziende coinvolte e Gruppo Generali, a conclusione della procedura ex art. 47 legge 428/90 attivata per le fusioni aziendali previste in merito alle società Generali Italia, Generali Business Solutions, Cattolica, Genertel.

In tale sede è stato possibile sottoscrivere l'accordo relativo alla costituzione nella 'nuova' Generali Italia.

L'accordo ribadisce l'applicazione dei contratti collettivi, del contratto aziendale e degli accordi di Gruppo tempo per tempo vigenti (a partire da quello siglato il 2 febbraio scorso in occasione della fusione di Cattolica Services in Generali Business Solutions), l'assenza di ricadute occupazionali e/o esuberi di personale e di problemi riguardo le sedi di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti.

Siglato l'accordo, la parte datoriale si è resa disponibile fin dalla settimana prossima a iniziare la trattativa per il rinnovo dell'accordo sulle tutele occupazionali, baluardo delle relazioni industriali nel nostro gruppo, che sarà basato sull'impegno aziendale al mantenimento e alla valorizzazione di tutte le attuali sedi presenti nel territorio italiano, con interventi gestiti nel rispetto delle garanzie sancite dagli accordi di gruppo a tutela dei lavoratori.

Prosegue così, anche formalmente, il percorso di importanti accordi sindacali che fanno parte della tradizione di relazioni nel nostro gruppo, oggi arricchito ancor di più dalla presenza delle colleghe e dei colleghi di provenienza Cattolica Assicurazioni.

Sempre in quest'ottica nella stessa giornata l'azienda ha

inoltrato alle organizzazioni sindacali (00.SS.) una prima bozza di accordo per quanto riguarda il premio di rendimento variabile (PRV) 2024.

In merito alla richiesta sindacale di un incontro politico su Welion, al fine di consentire un confronto tra le parti, è stata comunicata una proroga per le nuove condizioni della polizza sanitaria dipendenti che entreranno in vigore dal 1.9.2023.

Infine, l'azienda ha annunciato che provvederà in settimana a produrre adeguata comunicazione sul prosieguo dello smart working 5/5 per i genitori con figli di età inferiore ai 14 anni oltre a convocare le 00.SS. per un incontro a tema whistleblowing.

**FIRST CISL FISAC CGIL FNA SNFIA UILCA**  
**Coordinamenti nazionali Gruppo Generali**

⇒ [SCARICA L'ACCORDO](#)

---

## **Fusione Generali-Cattolica: confermate le sedi di lavoro**



---

Nell'ambito della procedura di fusione del Gruppo Cattolica

nel Gruppo Generali, formalizzata lo scorso 22 maggio, si è svolto il 30 maggio 2023 l'incontro previsto dalla normativa vigente tra i rappresentanti datoriali e le rappresentanze sindacali del Gruppo Generali e del Gruppo Cattolica.

Il Gruppo ha informato, come da normativa vigente, le organizzazioni sindacali (OO.SS.) delle fusioni aziendali previste che si sostantivano in:

1. fusione per incorporazione di Genertel S.p.A. in Società Cattolica di Assicurazione S.p.A.;
2. scissione parziale e proporzionale di Società Cattolica di Assicurazione S.p.A. in Generali Italia S.p.A.;
3. fusione per incorporazione di Generali Business Solutions S.c.p.a. in Generali Italia S.p.A.

Rispetto alle specifiche domande poste dalle varie rappresentanze sindacali sono state confermate le sedi di lavoro e l'istituto del distacco per un numero limitato di persone quale strumento per la gestione della scissione parziale di cui al punto 2.

Il Gruppo si è impegnato a fornire nei prossimi giorni gli elenchi di tutti i colleghi interessati dall'operazione e che quindi confluiranno in Generali Italia; inoltre, anche su alcune specifiche questioni tecniche poste dalle rappresentanze sindacali aziendali di Cattolica, l'azienda si è impegnata nel fornire fra qualche giorno le risposte nel merito.

Per quanto riguarda Genertel tutti gli approfondimenti richiesti dalle organizzazioni sindacali hanno evidenziato che si tratta meramente di un'operazione di fusione orientata alla sola acquisizione delle licenze assicurative di Cattolica, senza alcun impatto sul personale per il quale nulla cambia.

Le OO.SS. hanno infine ribadito l'importanza dell'accordo siglato il 2 febbraio scorso in occasione della fusione di Cattolica Services in Generali Business Solutions, al contempo

hanno evidenziato gli impegni presi sulla necessità di condividere una modalità, che consenta di individuare le garanzie da inserire a tutela dei colleghi coinvolti nella confluenza del fondo di previdenza e di quello sanitario all'interno del Gruppo Generali entro fine anno.

L'azienda a conclusione della riunione si è detta disponibile a siglare con tutte le OO.SS. un verbale di chiusura della procedura prevista dall'articolo 47 Legge 428/1990.

Continueremo a tenervi costantemente informati.

**FIRST CISL FISAC CGIL FNA SNFIA UILCA**  
**Coordinamenti nazionali**  
**Gruppo Cattolica e Gruppo Generali**

---

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

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

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

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

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

Le 4 compagnie citate del Campione utilizzato dall'Ufficio studi della Fisac Cgil, anche per la disponibilità dei dati, hanno *“una composizione **Danni/Vita** decisamente diversa tra di loro e questo naturalmente impatta sull'evoluzione del*

business e sulla resilienza". Nello specifico l'impatto negativo sulla raccolta Vita è stato "meno significativo" su Generali e Unipol avendo un importante portafoglio Danni. Gli **utili** di bilancio del campione utilizzato ammontano a 5,2 miliardi di euro in incremento del 5,5% rispetto al dato omogeneo del 2021. Il settore ha manifestato, nel campione selezionato, osserva la Fisac Cgil, "una importante resilienza in un anno dove comunque si è risentito, fra l'altro, dell'incertezza dei mercati finanziari conseguente allo scenario del conflitto in Ucraina e all'attuale situazione macroeconomica presente in Italia ed in Europa. In particolare, il business Vita, specie le performance di Ramo III, ne sono state impattate, nonostante ciò, le compagnie hanno saputo rispondere alla crisi".

Il **coefficiente di solvibilità** (Solvency II Ratio) calcolato come rapporto tra i fondi propri e il requisito di capitale di solvibilità conferma, sostiene la Fisac Cgil, "l'elevata resilienza tradizionale del settore, così come negli anni del Covid, 2020 e 2021 dove la stragrande maggioranza delle compagnie aveva evidenziato un coefficiente superiore al 150%. Alla fine del 2022 tutte le compagnie selezionate rilevavano un Ratio superiore al 200% e quindi i fondi propri erano almeno doppi rispetto al requisito di capitale di solvibilità (SCR)".

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

campione selezionato, ovvero Assicurazione Generali, Unipol Gruppo e Banca Mediolanum, ammonta complessivamente a 2,4 miliardi di euro.

Guarda lo studio completo su **Flickr**

---

## **Generali: #avantiveloci #maversodove?**



---

Care/i iscritte/i

### **#avantiveloci #maversodove?**

L'azienda prosegue spedita per la sua strada, incurante delle sofferenze della sua rete.

Al grido di **#avantiveloci** continuano le chiusure delle Agenzie Generali, da dicembre ad oggi altre 5 Agenzie sono state chiuse.

Questa volta è toccato alle Agenzie di Vergiate, di **Chieti**, di

Mesagne, di Misilmeri e 4 Agenti sono stati demansionati al ruolo di ICA; a dicembre era stata chiusa anche l'Agenzia di Este.

Da tutta Italia ci fate pervenire le vostre preoccupazioni e i vostri timori:

- ***Perché un'azienda che produce utili chiude le sedi?***
- ***Dopo gli ispettorati, ci chiudono anche le agenzie?***
- ***Quando toccherà alla mia?***

Ormai ogni scelta di questo Management sembra indirizzata al taglio:

- con la scusa della pandemia si sono chiusi gli Ispettorati;
- invece di investire nel rilancio di alcune Agenzie, si opta per la loro chiusura;
- si tolgono i telefoni dalle sedi (progetto Jabber);
- i silos agenziali sono sempre più poveri e in alcuni casi "ci si tassa" per comprare la carta per le stampanti;
- si organizzano eventi formativi di Polo o di IR a centinaia di km di distanza senza che sia fornito un contributo per autostrada e benzina, contrariamente a quanto previsto dal CCNAL aziendale che prevede proprio per questi casi i rimborsi che vi invitiamo a richiedere alle agenzie ed agli IR;
- si diminuiscono le quotazioni dei prodotti, ma si aumentano i budget soprattutto nel settore danni.

## **CHE FINE FAREMO?**

Intanto, continuiamo a macinare obiettivi e produciamo ricchezza per l'azienda, ma questo atteggiamento di lontananza della "DORATA TORRE" sta portando sempre di più i lavoratori ad andarsene, rafforzando la concorrenza.

**È IL MOMENTO DI TORNARE AD INVESTIRE SULLA RETE, ALTRIMENTI LA**

## **TORRE RESTERÀ UNA SOLITARIA CATTEDRALE NEL DESERTO.**

Ricordiamo a tutti che abbiamo lanciato il nostro nuovo sito internet [www.fisacalleanza.it](http://www.fisacalleanza.it) dove vi terremo aggiornati in maniera veloce e diretta, con servizi dedicati agli iscritti ed un nuovo indirizzo di posta elettronica al quale scrivere per qualsiasi informazione o segnalazione [info@fisacalleanza.it](mailto:info@fisacalleanza.it).

Italia, 24 marzo2023

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