

Alleanza-Generali: nuove chiusure e tagli indiscriminati

La scorsa settimana l'azienda, durante una conference call, ha comunicato alle OO.SS. la propria intenzione di **chiudere dal primo di ottobre ben 4 Agenzie Generali**, in aggiunta alle 2 già chiuse prima dell'estate (1 delocalizzata in un comune limitrofo) ed alle altre 2 dello scorso anno, nonostante negli ultimi anni Alleanza avesse sempre dichiarato che ciò non sarebbe accaduto.

Come Fisac/Cgil abbiamo protestato fermamente per questa ennesima operazione aziendale dalle palesi caratteristiche di "mascherata" ristrutturazione.

Dal 2016, quando Alleanza aveva proceduto alla chiusura delle Aree ed al demansionamento/allontanamento di 8 AM, è stato un susseguirsi di ridimensionamenti e tagli dei costi.

Le 29 Aree del 2016 si sono ridotte gradualmente agli attuali 15 Ispettorati Regionali. Solo nell'ultimo anno sono state chiuse 8 Agenzie Generali e le due aperte non invertono certo quella che possiamo definire come una tendenza preoccupante e da noi preannunciata già numerose volte coi nostri comunicati fin dal 2016.

A questo bisogna aggiungere **le pesanti fuoriuscite di TS passati alla concorrenza** (attratti soprattutto dagli Area Manager fuoriusciti tre anni fa e lautamente finanziati dall'azienda, disposta a tutto pur di allontanarli) negli ultimi due anni; ricordiamo che alcune agenzie si sono letteralmente "svuotate" di capisettori e collaboratori. Questi TS sono stati formati investendo **TEMPO e RISORSE** economiche ed umane per farli crescere e l'azienda non ha fatto nulla per trattenerli. Anzi, ha sottoscritto con le altre 4 sigle sindacali un rinnovo contrattuale grazie al quale i TSIE nuovi che assume li inserisce spendendo circa la metà rispetto ai vecchi dipendenti.

Le quattro agenzie chiuse creeranno, gioco forza, un forte disagio a tutti i TS ed IA che vi operano. Inoltre, Alleanza sostiene che la chiusura è motivata da parametri di non sostenibilità, chiaramente si tratta di parametri non oggettivi ed a discrezione dell'azienda che, ricordiamo, stabilisce e definisce tutte le strategie lavorative/economiche/industriali. I parametri vengono modificati o implementati a seconda delle situazioni, del momento e delle esigenze aziendali.

Inoltre, non sappiamo ancora dove verranno ricollocati i 4 Agenti Generali. A seguito delle nostre insistenze, l'unica risposta che abbiamo ricevuto è quella che Alleanza non ha nessuna intenzione di mettere in discussione i posti di lavoro. Ma niente ci è stato detto in merito al ricollocamento degli agenti. Ci è stato solo riferito che i territori verranno redistribuiti tra le agenzie limitrofe, insieme ai TS ed agli impiegati, nemmeno si trattasse di pacchi postali.

Ricordiamo agli Agenti coinvolti di non accettare alcun demansionamento e di non lasciarsi intimidire. L'accordo sulle Tutele Occupazionali di Gruppo prevede, inoltre, *"il consenso del personale interessato a mobilità territoriale"*. Non firmate nulla, rivolgetevi ai vostri Rappresentanti Sindacali o ad un legale.

Non dimentichiamo cosa sta accadendo per i TS che, prima delle vacanze estive, hanno ricevuto lettere di contestazione per improduttività: NON LASCIATEVI INTIMIDIRE.

I LAVORATORI HANNO DEI DOVERI DA RISPETTARE, MA HANNO ANCHE DEI DIRITTI CHE L'AZIENDA DEVE ONORARE.

Purtroppo Alleanza e Generali continuano a dimostrare nei fatti la loro arroganza e, soprattutto, una politica suicida del management insediatosi qualche hanno fa che sta producendo solo **TAGLIO DEI COSTI, demotivazione, malcontento, fuoriuscite**. Come possiamo continuare a motivare l'organizzazione di vendita se la crescita professionale è bloccata e le agenzie vengono chiuse?

E le altre OO.SS. dove sono? Invece di denunciare tutti insieme le politiche sbagliate dell'azienda, si chiudono in un silenzio assordante o

scrivono comunicati, come l'ultimo della Uilca, dove vengono mosse critiche ed attacchi alla Fisac/Cgil per due intere pagine condite da una marea di informazioni false e fuorvianti sulla nostra sigla, alle quali non intendiamo rispondere per evitare ulteriori polemiche e concentrarci sui problemi che riguardano i lavoratori. I FATTI ed i nostri comportamenti e, soprattutto, la nostra coerenza hanno dimostrato negli anni che la nostra organizzazione non si piega alla volontà aziendale, non si lascia intimidire o adulare.

Il numero sempre crescente dei nostri iscritti lo dimostra.

TS, IA, AG, IR, Impiegati Direzionali: nessuno è più al sicuro con questo management.

Mobilitiamoci oppure della nostra azienda non resterà più nulla.

Roma, 06 settembre 2019

Coord. Naz. Fisac/Cgil di Alleanza

Scarica il Comunicato

Generali: erogazione premio Una Tantum 2019

In data odierna è stato sottoscritto l'accordo che definisce le modalità di erogazione del premio di maggio 2019 (di seguito Una Tantum 2019).

Come anticipato nel precedente comunicato le modalità di attribuzione di tale Una Tantum, a discrezione del lavoratore, saranno:

- contanti;
- welfare;
- misto.

Nel caso di scelta di erogazione in contanti gli importi sono quelli indicati nella tabella 2 dell'accordo allegato.

Se la scelta avverrà entro il 20 maggio l'accredito sarà effettuato nella mensilità di maggio, diversamente nella mensilità di giugno.

Per coloro che opteranno per il welfare gli importi sono quelli indicati nella tabella 1 dell'accordo.

Per chi sceglie la modalità mista gli importi sono quelli indicati nella tabella 3 dell'accordo.

Rimane in attesa di definizione la richiesta sindacale di incremento di tali importi che è ancora oggetto di trattativa tra le Parti le quali si incontreranno il prossimo 17 maggio.

Le R.S.A. sono a disposizione per ogni chiarimento in merito all'accordo.

Roma, 13 maggio 2019

**FIRST/CISL FISAC/CGIL F.N.A. SNFIA UILCA
Coordinamenti Nazionali Rappresentanze Sindacali
Gruppo Generali**

Scarica l'accordo

Scarica il volantino

Uno come te non può non fare

Xmila euro da qui a fine mese...

La frase che dà il titolo a questo articolo non è uscita da una bocca in particolare, perché, semplicemente, l'hanno pronunciata in tanti nel corso degli anni.

Anche la X del titolo varia a seconda di quanto manca per vincere una gara, per centrare un rappel o per contribuire al raggiungimento dell'obiettivo comune. Il problema è che questa X è seguita da "mila euro" e, in genere, ha un valore da due o tre cifre. **Da qui a fine mese uno come te non può non fare 100 mila euro.**

La fregatura, chiamiamola così, non sta nemmeno nella cifra in particolare, anche se si parla di target generalmente fuori da ogni logica, ma in quel fatidico "uno come te".

Ecco la trappola: tu sei speciale, da te ci aspettiamo tanto, tantissimo, il massimo e anche di più. Bisogna essere molto attenti a non cadere nel tranello: nessun dubbio sulle capacità dei colleghi, ma nessuno di noi è un supereroe. Siamo semplicemente tutti funzionali, nella logica del tutti sono utili, ma nessuno è indispensabile, tipica di ogni azienda. Non serve affannarsi per rispondere all'appello o, quanto meno, se scegliamo di farlo, cerchiamo di renderci conto di questo e, al limite, cambiamo approccio: non uno come me non può non farlo, ma uno come me è costretto a farlo. In questo modo, prenderemo almeno coscienza del fatto che raggiungere quello step è esclusivo interesse nostro, poiché ci permetterà di guadagnare qualcosa di più, non perché dobbiamo dimostrare qualcosa a chicchessia.

Sarebbe un passo avanti importante: a quel punto, infatti, dovremmo sostituire alla frase "uno come me", l'espressione **"uno come tanti"** e questo ci dovrebbe aiutare a mutare radicalmente visione. Ci dovrebbe far capire che non siamo

speciali, ma siamo tutte e tutti lavoratrici e lavoratori, ognuno con le sue peculiarità e le proprie debolezze, con i nostri sogni e le nostre legittime aspirazioni, ma parti di un insieme che non è l'azienda, in questo caso, ma l'organizzazione produttiva.

Questo è l'unico modo per conquistare diritti: solo uniti si ottengono risultati. Ce l'ha insegnato la storia: **le lavoratrici e i lavoratori hanno migliorato in maniera tangibile le proprie condizioni di vita e di lavoro solo quando hanno combattuto insieme le battaglie per sostenere le proprie ragioni.**

Il nostro mestiere, per sua natura, già tende a essere divisivo, perché è un lavoro commerciale: solo raggiungendo la consapevolezza di quanto sia necessaria l'unità di tutte le donne e di tutti gli uomini che compongono l'organizzazione produttiva potremo lottare per rivendicare ciò di cui abbiamo un enorme bisogno.

Fonte: Il Folagra. Mensile della Fisac/Cgil Gruppo Generali

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.*

Assicurazioni Generali: fioccano i provvedimenti per scarso rendimento

LECCE- Il rendimento è definito scarso e la conseguenza è che per molti dipendenti sono giunti i provvedimenti disciplinari.

È la denuncia che arriva dalla Fisac Cgil Lecce nei confronti delle **Assicurazioni Generali** per le difficoltà in cui molti dipendenti, soprattutto produttori, si trovano ad operare a causa delle condizioni ritenute "penalizzanti" e imposte dalla compagnia relativamente alla vendita di prodotti assicurativi.

Per il sindacato, infatti, *“l'imposizione di obiettivi di vendita non sempre compatibili con il contesto socioeconomico e le continue pressioni commerciali rappresentano causa di stress e di forte demotivazione per le lavoratrici ed i lavoratori Generali, sottoposti non di rado a procedimenti disciplinari per scarso rendimento e per produttività inferiore ai prefissati obiettivi aziendali”*.

In questo modo, **si scaricherebbe su di loro il rischio di impresa**, *“anche in virtù di una normativa interna sul conflitto di interessi, i cui effetti anziché ricadere sulla compagnia, si ripercuotono negativamente sui lavoratori, in termini di mancato recupero provvigionale”*.

Il riferimento è al caso in cui, a fronte di un disinvestimento di un prodotto da parte di un cliente (prima della decorrenza prevista) con contestuale sottoscrizione di un altro prodotto, vengono ridotte anche le provvigioni al lavoratore, mentre il nuovo contratto si considera pienamente valido ed efficace per l'azienda.

“Ci si chiede – continuano ancora dalla Cgil – se l'IVASS, cui è affidata la sorveglianza sul rispetto di tale normativa, sia a conoscenza di queste dinamiche”.

Fonte: TeleRama News

Scarica il volantino della FISAC/CGIL Lecce

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 volantonc CIA 2018

Banca d'Italia: in tre anni 4 miliardi alle banche azioniste

Bilancio 2017: dividendo da 218 milioni. Prima della rivalutazione delle quote voluta da Letta non si andava oltre i 70. Per gli istituti benefici da 4 miliardi.

Anche quest'anno la Bankitalia ha deciso di dare ai suoi

azionisti, tra cui molte banche (che sono dunque anche vigilate da Palazzo Koch), un generoso dividendo: 218 milioni su un utile netto di 3,9 miliardi. Allo Stato, che pur non essendo proprietario gode dei profitti della banca centrale, vanno 3,3 miliardi che diventano 4,9 miliardi considerando anche le imposte versate.

Come ha spiegato ieri nella relazione all'assemblea annuale il Governatore **Ignazio Visco** (il cui compenso resta stabile a 450 mila euro, tetto deciso nel 2014 e più alto dei 240 mila che valgono per la Pubblica amministrazione) si tratta del **maggior risultato mai conseguito dall'istituto centrale**. Un effetto ottenuto soprattutto grazie all'acquisto massiccio di debito pubblico attraverso il Quantitative easing della Bce (è via Nazionale ad acquistare i titoli) che ha gonfiato il bilancio, triplicato negli ultimi dieci anni.

A gennaio 2014 una riforma voluta dal governo Letta – inserita in un provvedimento che bloccava l'Imu sulla prima casa – ha imposto la rivalutazione delle quote del capitale di Via Nazionale, passato da 156 mila a 7,5 miliardi di euro. La riforma tassava un po' Bankitalia (garantendo un'entrata immediata allo Stato) e si accompagnava anche a una rivisitazione del meccanismo di calcolo dei dividendi. Secondo diversi osservatori si trattava di un enorme favore alle banche azioniste titolari delle quote e bisognose di risorse per puntellare i bilanci dopo la lunga recessione. "Nessun regalo", tuonò Visco.

E invece lo era. Prima del 2014 le banche ricevevano da Palazzo Koch dividendi tra i 50 e i 70 milioni l'anno, dopo la rivalutazione delle quote hanno incassato 380 milioni nel 2014, 340 nel 2015 e la stessa cifra nel 2016. Anche quest'anno il dividendo era di 340 milioni, ma solo 218 sono stati distribuiti perché ora sopra il 3% del capitale non si ha più diritto al dividendo. La norma era stata inserita nella riforma per far aumentare il numero di azionisti: entro il 2016 le banche socie dovevano cedere le quote superiori al 3%,

pena la perdita del diritto di voto e all'utile per la parte eccedente: in questo modo si voleva creare un mercato delle partecipazioni. Effettivamente in tre anni è passato di mano il 30,65 per cento del capitale, ma a oggi **Intesa Sanpaolo**, **Unicredit**, **Generali** e **Carige** hanno ancora quote in eccesso per un valore nominale di 2,6 miliardi di euro (un tesoretto da liquidare in caso di necessità).

Dal 2014 i primi tre azionisti hanno ceduto il 27% del capitale di Bankitalia con un guadagno che supera i 2 miliardi di euro. Un bel regalo. D'altronde, per dare un'idea, già nel primo bilancio utile di Intesa la rivalutazione era valsa un beneficio patrimoniale di 2,5 miliardi; 1,4 per Unicredit. La prima ha incassato in dividendi 161 milioni nel 2014, 144 milioni nel 2015 e 119 nel 2016, mentre la seconda se l'è cavata con quasi 200 milioni nel triennio. Insomma, per le banche azioniste il beneficio – calcolato in quasi 4 miliardi – è passato, in parte, dal patrimonio al conto economico dopo la cessione delle azioni. Ad aumentare la loro quota sono state soprattutto fondazioni, casse di previdenza e Inps. Oggi la compagine conta 124 soggetti, dei quali 85 arrivati dopo la riforma: 6 assicurazioni, 8 fondi pensione, 9 enti di previdenza, 20 fondazioni e 42 banche.

Al di là del regalo agli istituti di credito, la riforma Letta sembra aver fallito l'obiettivo. A oggi i primi quattro istituti azionisti hanno in mano ancora il 41% del capitale. Col tetto del 3% si assottiglia il beneficio dei dividendi, ma questo rende complesso liberarsi delle azioni. Insomma, il capitale di Bankitalia continua a essere controllato dagli istituti di credito di maggior dimensione. Che poi sono i principali beneficiari della riforma.

Pubblicato su "Il Fatto Quotidiano" del 30/3/2018.

Articolo di Marco Franchi

Scarica il Bilancio Banca d'Italia 2017

Generali: accordi per esodo incentivato e tutele occupazionali

In data odierna le OO.SS. ed il Gruppo Generali hanno rinnovato l'accordo sulle tutele occupazionali scaduto il 31 marzo 2016 ed applicato, di fatto, dal Gruppo fino ad oggi.

L'accordo riconferma, rafforza ed estende **tutte le garanzie contenute nel precedente verbale** e che hanno consentito di gestire le fasi della riorganizzazione che nel tempo hanno interessato il Gruppo, coniugando esigenze aziendali di sviluppo con la tutela dei lavoratori.

In particolare il perimetro dell'accordo è **stato ampliato sia ad Assicurazioni Generali, sia a GHO**, che aveva visto disdettato nel luglio scorso il proprio accordo.

L'accordo verrà quindi applicato a tutte le Società del territorio italiano che applicano il CCNL ANIA ed il CCNAL e scadrà il **31 marzo 2020**.

I Coordinamenti delle R.S.A. del Gruppo Generali esprimono piena soddisfazione per il risultato ottenuto, soprattutto in virtù delle raggiunte omogeneità delle garanzie per tutti i lavoratori del Gruppo.

In pari data è stato altresì sottoscritto un nuovo accordo di attivazione del Fondo Intersettoriale di Solidarietà che, **ferma la volontarietà dell'adesione dei lavoratori**, conferma e migliora le condizioni normativo/economiche anche alla luce delle mutate previsioni di legge per l'accesso alle prestazioni pensionistiche.

Il Fondo avrà durata di due anni (1/1/2018 – 30/12/2019) e

prevederà altresì **assunzioni pari ad un terzo delle uscite totali.**

Anche su questo punto i Coordinamenti sottolineano il valore che questo accordo assume nel settore sia in termini di condizioni che in termini di sviluppo occupazionale.

Si farà seguito con assemblee su tutto il territorio nazionale per l'illustrazione degli accordi e la presentazione dell'ipotesi di piattaforma volta al rinnovo del C.I.A. di Gruppo.

Roma, 25 ottobre 2017.

Coordinamenti Nazionali RSA Gruppo

Generali

Scarica il volantino originale

Verbale d'accordo esodo incentivato