

# Appalto Assicurativo: SNA sconfitto ancora in tribunale sul CCNL

Dopo che, il 15 gennaio scorso, il Tribunale di Forlì ha accolto il ricorso presentato da una dipendente di una agenzia assicurativa contro la illegittima applicazione del CCNL sottoscritto da SNA, **nei giorni scorsi sono state depositate le motivazioni della prima sentenza emessa dal Tribunale di Genova che respinge il ricorso di un Agente Assicurativo aderente a SNA contro le sanzioni allo stesso comminate dagli ispettori dell'INPS per mancato pagamento dei contributi dovuti a favore dei propri dipendenti.**

L'Agente SNA aveva applicato il CCNL "pirata" firmato da SNA con Fesica Confsal (Federazione Sindacale Industria Commercio e Artigianato) e Fisals Confsal (Federazione Italiana dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori Stranieri).

Le contestazioni dell'INPS all'Agente SNA di Genova si sono basate sulla regola generale stabilita dalla legge secondo la quale *"la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo"*.

Pertanto, gli ispettori INPS, riscontrando violazioni rispetto a quanto previsto dalle legge nel corso dei controlli effettuati in alcune Agenzie Assicurative di Genova, nelle quali veniva applicato il **CCNL "pirata"**, avevano intimato all'Agente SNA il pagamento del mancato versamento dei contributi dovuti e comminato le relative sanzioni..

L'Agente sanzionato, col patrocinio dei legali nazionali dello SNA, aveva presentato ricorso nei confronti di detti provvedimenti.

Dopo una serie di udienze, nel corso delle quali sono stati sentiti, oltre agli ispettori dell'INPS, anche rappresentanti sindacali delle OO.SS dei dipendenti e rappresentanti di vertice sia di ANAPA che di SNA.

**IL GIUDICE HA RESPINTO IL RICORSO DELL'AGENTE SNA CONDANNANDOLO, INOLTRE, ALLA RIFUSIONE AD INPS DELLE SPESE DI LITE OLTRE A SPESE GENERALI ED ACCESSORI DI LEGGE.**

Nel dispositivo della sentenza il giudice afferma che **le prove assunte sono state univoche nel dimostrare che il contratto collettivo contestato da INPS (quello di sna) non è stato siglato dai sindacati che abbiano la maggior rappresentatività dei lavoratori del settore.**

Questa sentenza è un'importante vittoria nella battaglia che le OO.SS. FIRST/CISL, FISAC/CGIL, FNA e UILCA stanno portando avanti per l'applicazione del CCNL di riferimento del settore, firmato con ANAPA.

Passo dopo passo, anche nelle aule dei Tribunali, la strategia che SNA ha portato avanti in questi anni si sta rivelando perdente e, nel contempo, si vanno affermando con forza i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e la corretta applicazione del nostro CCNL.

**La determinazione delle OO.SS FIRST/CISL, FISAC/CGIL, FNA e UILCA e il sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori saranno decisivi nel raggiungere questi fondamentali obiettivi.**

Roma, 4 febbraio 2019

**Le Segreterie nazionali  
First/Cisl – Fisac/Cgil – Fna – Uilca**

Scarica il volantino

Scarica la sentenza

Sullo stesso argomento:

<https://www.fisaccgilaq.it/assicurazioni/appalto-assicurativo-rinnovato-il-contratto-pirata-dello-sna.html>

---

# 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.

# **CCNL dipendenti agenzie assicurative in gestione libera – Aumenti 2019**

Ricordiamo che il CCNL che abbiamo sottoscritto come 00.SS. FIRST/CISL, FISAC/CGIL, F.N.A. e UILCA con ANAPA è il RIFERIMENTO per la giusta retribuzione da corrispondere ai dipendenti delle agenzie assicurative. Le vertenze, intentate nei confronti di Agenti che applicano contratti peggiorativi, si concludono con il riconoscimento a favore del dipendente delle differenze retributive tra l'importo corrisposto e il maggior importo spettante previsto dal CCNL di cui sopra.

## **LA RETRIBUZIONE SPETTANTE È QUELLA DEL CCNL DI RIFERIMENTO.**

Di seguito riportiamo la retribuzione tabellare comprensiva degli aumenti da corrispondere nell'anno 2019.



**Roma, 7 gennaio 2019**                      **Le Segreterie nazionali First/Cisl  
– Fisac/Cgil – Fna – Uilca**

scarica il volantino

---

# Festività sopresse anno 2019

## BANCHE – ABI

Il CCNL **ABI** prevede che i lavoratori abbiano diritto annualmente un numero di permessi giornalieri retribuiti a titolo di ex festività, corrispondente a quello delle giornate già indicate come festive dalla legge n. 260 del 1949 e che non sono più considerate tali per successive disposizioni legislative.

Tali permessi sono riconosciuti nel caso in cui le ex festività ricorrano in giorni per i quali è prevista la prestazione lavorativa ordinaria (**dal lunedì al venerdì**) con diritto all'intero trattamento economico, escluse quindi le giornate coincidenti, ad esempio, con scioperi, aspettative e congedi parentali non retribuiti (*a differenza di quanto avviene per le BCC, il cui contratto prevede un numero fisso di giornate di permesso a titolo di recupero ex festività*).

Nel 2019 le ex festività cadono nei seguenti giorni:

- martedì 19 marzo – San Giuseppe
- giovedì 30 maggio – Ascensione
- giovedì 20 giugno – Corpus Domini
- lunedì 04 novembre – Unità Nazionale

A queste date andrebbe aggiunto anche il **29 giugno**, festa dei Santi Pietro e Paolo, che però **quest'anno non dà diritto a permessi** in quanto cade di sabato.

Le giornate di permesso per ex festività sono pertanto 4 per i lavoratori operanti sull'intero territorio nazionale.

Un' **ulteriore giornata di permesso** potrebbe essere computata in quanto il **2 giugno**, Festa della Repubblica, cade di domenica. Il CCNL ABI riconosce infatti alle aziende la facoltà di convertire il compenso aggiuntivo in una giornata

di permesso retribuito, salvo intesa fra le parti. **In assenza di accordi la giornata sarà monetizzata.**

Il CCNL rinnovato il 31 marzo 2015 prevedeva il contributo a favore del Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito (il cosiddetto FOC) fissato nella misura di una giornata lavorativa annua.

Tale contributo comportava la rinuncia, **per gli appartenenti alle Aree Professionali, a 7 ore e 30 minuti** delle 23 ore di riduzione d'orario e **per i Quadri Direttivi e i Dirigenti ad una giornata di ex festività. L'impegno tuttavia scadeva il 31/12/2018;** considerando che il FOC sarà oggetto di trattativa, ad oggi non sono previste decurtazioni

Alla luce di tutto ciò le giornate di permesso per il 2019 saranno le seguenti:

- **4 per le Aree Professionali, i Quadri Direttivi e i Dirigenti**
- **Monetizzazione o eventuale fruizione come quinto giorno di festività a titolo di recupero per il 2 giugno.**

## **IMPORTANTE**

Sebbene il CCNL ABI preveda la monetizzazione delle giornate di ex festività non godute, **in molte aziende sono stati sottoscritti accordi che prevedono l'obbligo di fruizione nell'anno di competenza, senza alcuna monetizzazione nel caso il cui ciò non avvenga.**

Ribadiamo che il diritto ai permessi per ex festività spetta solo qualora in quel giorno il lavoratore abbia diritto alla retribuzione piena. **Bisogna pertanto fare attenzione ad evitare, per quanto possibile, di richiedere permessi non retribuiti o aspettative che cadano nelle date sopra elencate per non perdere il corrispondente giorno di ex festività.**

Ricordiamo inoltre che, da contratto, i permessi per ex festività possono essere utilizzati **tra il 16 gennaio ed il 14**

**dicembre di ogni anno.**

## **ESATTORIALI**

Per i dipendenti dell' Agenzia delle Entrate Riscossione Il CCNL ex Equitalia prevede gli stessi permessi già riportati per il settore ABI.

Nel 2019 le ex festività cadono nei seguenti giorni:

- martedì 19 marzo – San Giuseppe
- giovedì 30 maggio – Ascensione
- giovedì 20 giugno – Corpus Domini
- **sabato** 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (**da non considerare in quanto cade in un giorno non lavorativo**)
- lunedì 04 novembre – Unità Nazionale

Pertanto, per l'anno 2018 ai dipendenti A.d.E.R. spetteranno **4 giorni di permesso per ex festività**, più un' ulteriore giornata di permesso a titolo di recupero per il 2 giugno che quest'anno cade di domenica.

## **IMPORTANTE**

Anche per gli Esattoriali **il periodo di fruizione previsto dal CCNL va dal 16 gennaio al 14 dicembre di ogni anno.**

**I permessi devono necessariamente essere utilizzati nell'anno di competenza.**

Il diritto ai permessi per ex festività spetta solo qualora in quel giorno il lavoratore abbia diritto alla retribuzione piena. **Bisogna pertanto evitare di richiedere permessi non retribuiti o aspettative che cadano nelle date sopra elencate per non perdere il corrispondente giorno di ex festività.**

## **ASSICURATIVI – ANIA ed ALLEANZA**

**Per il 2019 le giornate di festività abolite sono quattro e sono riconosciute perché cadenti in un giorno lavorativo compreso tra il lunedì e il venerdì.**

Queste le date delle ex festività:

- martedì 19 marzo – San Giuseppe
- giovedì 30 maggio – Ascensione
- giovedì 20 giugno – Corpus Domini
- lunedì 04 novembre – Unità Nazionale

**Solo per i lavoratori che fanno il turno di sabato:** poiché il giorno **29 giugno**, festa dei Santi Pietro e Paolo, cade di sabato, questa giornata sarà festiva per chi opera a Roma, mentre genererà una **quinta giornata di permesso retribuito** per i lavoratori operanti nel resto del territorio nazionale.

## **IMPORTANTE**

**I permessi per festività abolite devono necessariamente essere fruiti nell'anno di competenza.**

Ricordiamo che, per fruire interamente delle festività soppresse, occorre per i giorni sopraindicati avere diritto all'intero trattamento economico. **Non bisogna cioè richiedere in quei giorni aspettative o permessi non retribuiti.**

## **ASSICURATIVI – APPALTO**

Le festività soppresse (art. 31 c. 4 del CCNL di settore) per l'anno 2019, religiose e civili, sono le seguenti:

- 19 marzo – S. Giuseppe
- 30 maggio – Ascensione
- 20 giugno – Corpus Domini
- 29 giugno – SS. Pietro e Paolo

Il CCNL prevede per le lavoratrici ed i lavoratori delle Agenzie, per le giornate elencate (le festività sopresse religiose), la possibilità di comunicare all'Agente se per l'anno in corso (2019) si vogliono recuperare le giornate stesse sotto forma di **"riposo compensativo"** (i riposi possono anche essere fruiti ad ore e vengono di solito evidenziati nella busta paga alla voce "permessi" o "permessi ex festività"), oppure mediante riconoscimento di un' **indennità sostitutiva che va ad aggiungersi alla retribuzione ordinaria.**

Il sistema di calcolo da adottare (art. 31 c. 7) per determinare la retribuzione aggiuntiva di uno di questi giorni è il seguente:

**retribuzione annuale lorda/250**

**La giornata del 4 novembre (festività soppressa civile), invece, non dà luogo a riposo compensativo ma è solo da retribuire** (art. 31 c. 5).

Il sistema di calcolo per determinarne la retribuzione aggiuntiva è il medesimo evidenziato sopra.

### **IMPORTANTE**

Perché maturi il diritto al riposo compensativo o all'indennità sostitutiva è necessario che il lavoratore abbia percepito la retribuzione per i giorni ex festivi. **Per questo bisogna evitare di richiedere permessi non retribuiti o giornate d'aspettativa nei giorni sopra elencati.**

---

# Banche e assicurazioni: la morale non conta più?

L'articolo che segue è stato pubblicato sul sito del **Fatto Quotidiano**. Rappresenta il punto di vista di **Vincenzo imperatore**, giornalista e saggista che collabora con diversi organi d'informazione.

La lettura è utile per renderci conto di come dall'esterno noi e le nostre aziende possiamo essere percepiti (ed il discorso può essere esteso anche alle **assicurazioni**); lascia tuttavia molto perplessi **il pulpito da cui arriva la predica**.

Vincenzo Imperatore è stato per 22 anni un manager del **Credito Italiano** prima, di **Unicredit** poi. Come afferma lui stesso in questa intervista, ha incarnato per anni **quanto di peggio il management degli istituti di credito possa rappresentare**, aizzando quotidianamente i suoi collaboratori a fare soldi in tutti i modi, spingendoli a **"rifilare spazzatura ai clienti"**. Poi, dopo anni di ricchissimi stipendi e premi oltre a benefit di varia natura, l'improvvisa **conversione sulla via di Damasco** e la pubblicazione di libri denuncia dai titoli estremamente espliciti: *"Io so e ho le prove"*, *"io vi accuso"*, *"Sacco bancario"*.

Volumi in cui molto spesso attacca pesantemente gli stessi collaboratori che fino a poco tempo prima aveva spinto in tutti i modi (non necessariamente corretti...) ad ottenere risultati che assicurassero a lui i ricchi bonus annuali.

Oggi Vincenzo Imperatore si guadagna da vivere facendo consulenza a beneficio delle imprese, alle quali insegna come difendersi dalle banche: attività presumibilmente ben retribuita, tanto da lasciare qualche dubbio sulla genuinità della sua "conversione", che in realtà potrebbe rappresentare un modo per fare più soldi di prima con molta meno pressione.

Al suo articolo ha risposto in modo molto forte la Fisac dell'Emilia Romagna.

Fatta questa lunga ma doverosa premessa, consigliamo comunque la lettura dell'articolo, perché rappresenta un valido spunto su cui riflettere, oltre a dimostrare che i timori delle OO.SS. in materia di pressioni commerciali sono tutt'altro che infondati; timori che hanno portato alla firma dell' accordo sulle pressioni commerciali con l'ABI, un accordo formalmente recepito dalla maggiori aziende creditizie ma di fatto quasi completamente disatteso.

Due le domande che la lettura ci ha suscitato.

La prima: se questa è l'immagine che stanno trasmettendo all'esterno, **le nostre aziende sono convinte di voler proseguire su questa strada?**

La seconda: l'articolo dipinge un quadro impietoso dei dipendenti del credito, con una generalizzazione che non si può chiaramente accettare. **Ma possiamo, in tutta sincerità, affermare che comportamenti come quelli riportati siano totalmente estranei al nostro vissuto quotidiano?**

***BANCHE, LA MORALE NON CONTA PIU'. L'ESSENZIALE E' FREGARE IL CLIENTE (E SALVARE LA FACCIA)***

*Siamo in clima natalizio e può sembrare demagogico. Ma forse un appello alla sensibilità in questi giorni può avere un effetto diverso. Ci provo!*

*Osservo i comportamenti di **banchieri** e **bancari** da oltre un quarto di secolo e, al netto di casi straordinari e che comunque rappresentano una minoranza, **i banchieri e i bancari agiscono sulla base di una cognizione molto originale delle leggi e della moralità**. I banchieri – le vicende degli ultimi anni lo hanno solo confermato – hanno manifestato **comportamenti immorali**; ma i bancari sono **sostanzialmente amorali**. Una cosa completamente diversa. Una persona immorale conosce una morale ma non la rispetta, mentre l'amorale non*

ha proprio una morale o ha una visione molto personalizzata della morale.

I bancari si domandano sempre se ciò che stanno facendo è legale e, se lo è, non c'è ulteriore discussione. Per una decisione amorale concetti come **giusto** o **ingiusto**, buono o malvagio semplicemente non entrano nel processo di valutazione. Per fare un esempio, Gianni Zonin è immorale perché ha rotto deliberatamente le regole e ha sfidato la legge continuamente.

Invece la domanda che si pongono sempre i bancari è: come è possibile, all'interno di quelle regole, fregare il sistema e quindi il cliente?

Prima del 2008 i bancari non si sono mai domandati se i prodotti tossici fossero buoni per i clienti o per l'economia o persino per le loro banche che avrebbero potuto licenziarli in un lampo. La domanda del bancario si basa solo sulla verifica del fatto che qualcosa sia proibito o permesso. E, se lo è, il solo problema rimasto riguarda il rischio di **reputazione**.

“Salvare la faccia” è un'altra espressione che i bancari usano: essere bravi e decenti cittadini a casa è ok, ma al lavoro vendere prodotti molto profittevoli a qualcuno che chiaramente non è in grado di sapere che cosa stia comprando non è un problema. Il più grande complimento che si può avere nel mondo bancario è quello di definire qualcuno “**allineato e professional**”. Significa che non ti lasci influenzare dalle emozioni, per non parlare dei **valori morali** che sono lasciati totalmente a casa. La parola “etica” arriva solo in combinazione con “lavoro”, con riferimento **all'assoluta obbedienza al proprio capo**.

Ma se c'è una cosa che più di ogni altra rivela l'amoralità dei bancari è il loro linguaggio. Utilizzano termini che sembrano costruiti per mettere da parte qualsiasi possibilità di una discussione etica. Quando parlano della vendita di

prodotti per **aggirare le leggi fiscali** ed aiutare le grandi imprese e le persone fisiche ricche a **evadere le tasse**, i bancari usano espressioni come “anonimato nei confronti del fisco”. I casi dimostrati di frode o abuso diventano “errori di vendita” e approfittarsi delle incoerenze tra i sistemi di regolazione è “un arbitraggio tra regole”.

**Se lavori per una banca non ti domandi se una proposta è giusta o sbagliata.** Guardi se ti fa fare profitti e se è in regola con la legge. Il linguaggio della banca è inteso a superare gli ostacoli dell’ufficio legale, della compliance, del risk management, dei revisori interni ed esterni e delle autorità di vigilanza. Una volta che si mette un segno a queste caselle e sono considerate assolte non c’è più nulla che ti possa fermare.

Le banche hanno immense strutture con decine di migliaia di persone nei controlli interni, come l’ispettorato e la compliance. A parte le inevitabili mele marce e quelli beccati negli scandali degli ultimi anni, la maggior parte dei bancari sembra preoccupata solo di non varcare le regole. E così il cliché del banchiere cattivo e immorale non tiene più. Occorre intervenire prima che sia troppo tardi, perché la crisi può avere causato una diffusa richiesta da parte dei cittadini di una **maggiore consapevolezza**. Ma la maggior parte delle mie quotidiane osservazioni confermano che nelle banche siamo al punto di prima. Ma l’ora X si avvicina!

**Fonte: [www.ilfattoquotidiano.it](http://www.ilfattoquotidiano.it)**

---

# **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**

---

## **Troppo freddo in ufficio? Hai diritto ad andartene senza perdere la retribuzione.**

L'arrivo dell'inverno ripropone, come ogni anno, il problema del riscaldamento: molte filiali, agenzie o uffici presentano impianti datati o inaffidabili, con il rischio concreto di ritrovarsi a lavorare al freddo

Proprio in previsione di questi casi particolari, la legge ci viene incontro **consentendoci l'astensione dal lavoro senza vedere neanche un euro sottratto dal nostro stipendio.** Questo discorso vale nel caso in cui l'ambiente lavorativo risulti molto freddo ma anche se, al contrario, fosse

troppo caldo.

L'**articolo 2087** del Codice civile, infatti, impone al datore di lavoro l'obbligo di tutelare salute e integrità fisica e morale del proprio dipendente adottando *"tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica"* si rendono necessarie a garantirle.

A rafforzare questo orientamento interviene anche il **T.U. 81/2008** sulla salute e sicurezza del lavoratore che obbliga il datore di lavoro a valutare tutti i rischi per la salute e per la sicurezza del lavoratore che possono derivare dall'esposizione ad agenti fisici quali, ad esempio, un rumore eccessivo oppure le condizioni climatiche.

Nella redazione del documento per la valutazione dei rischi **il datore è quindi obbligato a tenere in considerazione anche il clima sul luogo di lavoro.**

La legge non stabilisce in modo preciso quali siano le temperature ammesse in ufficio. Un decreto del 2008 dice che *"la temperatura nei locali di lavoro deve essere adeguata all'organismo umano"*.

L'INAIL raccomanda di mantenere all'interno degli uffici **una temperatura tra i 18 e i 22 gradi in inverno**, mentre in estate la differenza tra temperatura interna ed esterna non dovrebbe superare i 7 gradi.

Nel caso in cui la temperatura si discosti in modo significativo da questi valori si può parlare di **inadempienza da parte del datore di lavoro**, con conseguente diritto dei lavoratori ad **astenersi dal lavoro senza alcuna penalizzazione**.

La giurisprudenza non lascia spazio a dubbi a tal proposito.

Nel 2015 la Cassazione rigettò il ricorso di un datore contro un gruppo di dipendenti che si erano rifiutati di restare in ufficio a causa del freddo intenso dovuto alla rottura della caldaia. Ad aggravare la situazione, la temperatura esterna

molto bassa e l'apertura temporanea di un varco da cui passava aria fredda, necessario a realizzare un'uscita di sicurezza.

**Il datore fu comunque costretto a versare ai dipendenti lo stipendio completo senza trattenute:** questo perché, secondo la Suprema Corte, *“al lavoratore non possono derivare conseguenze sfavorevoli in ragione della condotta inadempiente del datore”*.

A proposito di freddo, leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/assenze-per-maltempo-va-provata-limpossibilita-di-recarsi-al-lavoro.html>

---

## **Torturati dalle riunioni: inutili, noiose, controproducenti.**

Prendete una classica riunione in ufficio di metà mattina: nella stragrande maggioranza dei casi, dopo appena cinque minuti, ci sarà qualcuno con lo sguardo rivolto allo schermo del cellulare. Non mancherà chi farà battute per aumentare l'empatia tra colleghi, o chi si impegnerà in un intervento di mezz'ora per legittimare il suo status o la sua qualifica e chi non farà altro che annuire di fronte al capo.

«*Siamo torturati dalle riunioni*» ha scritto un po' di tempo fa L'**Economist**. Perché il rischio della vita in ufficio è che le giornate si trasformino in affollate sequele di impegni e appuntamenti di lavoro. Riunioni appunto, che spesso però finiscono per rendere tutti meno produttivi e ammazzare la

creatività.

Come ha ammesso Fiorello parlando del suo impegno in radio e del suo lento allontanamento dalla tv: *«La tv mi costa fatica – ha spiegato al Corriere – perché è un continuo uscire da una riunione per entrare in un'altra. Con i produttori, con gli autori, con gli scenografi, con le maestranze... L'ultima cosa a cui si pensa è lo spettacolo e io alla seconda riunione mi sono già stufato.»*

**Jeff Bezos**, il fondatore e amministratore delegato di Amazon, applica in azienda una regola di base: mai programmare un meeting in cui due pizze non siano sufficienti per sfamare l'intero gruppo di partecipanti. Il motivo è semplice: più alto è il numero dei partecipanti, più aumenta la probabilità di insuccesso.

**Steve Jobs** ai tempi della Pixar, per capire cosa andava storto in azienda, organizzava gli incontri con i vari team facendo due precise domande: *«Dimmi cosa non funziona»*. La persona rispondeva e Jobs chiedeva agli altri se erano d'accordo. Poi sceglieva un altro dipendente e chiedeva: *«Dimmi cosa funziona»*.

**Secondo molti esperti, è il tempo la chiave del successo di qualsiasi riunione.**

Nel 1957, **C.Northcote Parkinson**, professore e leggendario esperto di management, ha elaborato una regola molto efficace: *«più tempo a disposizione si avrà in riunione, più se ne sprecherà»*. Gran parte del problema sta nel fatto che spesso, sebbene i lavoratori detestino partecipare alle riunioni, sopportino ancora meno il fatto di esserne esclusi. *«Nulla è così efficace nell'indurre paranoia e malessere di un meeting di lavoro a cui tu sei stato escluso»* ha scritto l'**Economist**. Succede così che per evitare malcontento generale, i manager cerchino di invitare alle riunioni quante più persone possibili, con **un rischio di insuccesso che può arrivare al 99,9%**. È dimostrato infatti che più la riunione coinvolge piccoli team di persone, più è alta la probabilità di

successo. Perché i partecipanti tenderanno a essere brevi, efficaci, e si aggiorneranno a turno sui progressi del loro lavoro senza perdere tempo.

C'è poi la regola di HIPPO: **nell'80% delle riunioni, tutte le decisioni prese sono in linea con quello che dice mr HIPPO. Ossia l'«highest-paid person's opinion»: il manager.** Colui che ha indetto la riunione, il capo o meglio quello che nel meeting è il più alto in grado e guadagna di più. E così **meno della metà delle persone presenti si prenderà la briga di parlare perché sa già di sprecare solo fiato.** E la metà del gruppo si impegnerà diversamente con lo smartphone.

Secondo **Maurice Schweitzer**, professore di management alla Wharton School dell'Università di Pennsylvania, le riunioni sono destinate al successo quando la preparazione è già fatta prima ancora di iniziare. *«Informare in anticipo le persone sull'agenda impedisce loro di essere colti alla sprovvista, le sorprese spesso portano a una reazione negativa ai piani. Purtroppo – ha aggiunto – è un impegno neanche così divertente e per questo il management raramente lo fa».*

Stabilire un obiettivo dovrebbe essere prioritario: bisogna spingere lo staff ad andare avanti su un progetto oppure solo aggiornare il team? Si vogliono capire i problemi dei dipendenti o conoscere le loro idee? Si vuole stimolare il lavoratore a condividere idee e soluzioni? Ma soprattutto, la domanda regina, quella da farsi più e più volte prima di mandare una convocazione è: **ma questa riunione è davvero necessaria?**

**Fonte: [www.corriere.it](http://www.corriere.it)**

---

# **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>