

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 oltreché 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

A Sud calano presìdi e dipendenti di banche e assicurazioni

Ogni 6 dipendenti al Centro Nord 1 al Sud, per assicurativi rapporto 74% contro 26%. La ricerca del sindacato

Una profonda **frattura tra Nord e Sud** segna il sistema finanziario del Paese. Scarso il presidio fisico e con esso il numero di lavoratori coinvolti di banche e assicurazioni nel Mezzogiorno ed è impietoso il paragone con il Nord. Ad affermarlo sono alcuni dei numeri contenuti in una ricerca condotta dall'Ufficio Studi & Ricerche della Fisac Cgil in occasione dell'iniziativa promossa dalla categoria, insieme alla confederazione nazionale, a Napoli dietro le parole "*Sud In Credito*". Secondo il rapporto, a fronte, ad esempio, di 369 banche nel Centro-Nord, se ne contano 79 nel Sud. Di conseguenza i bancari sono rispettivamente 225 mila contro 38 mila, per un rapporto pari a 6 dipendenti al Centro-Nord contro 1 al Sud. Così come nelle assicurazioni, su un totale di circa 46 mila dipendenti sul territorio nazionale, il 74% è collocato nel Nord mentre il restante 26% nel Centro-Sud.

Banche

La distribuzione per gruppo istituzionale e per classe dimensionale vede prevalere nel Mezzogiorno banche minori, come quelle di credito cooperativo, nessuna presenza di banche

maggiori e grandi, mentre le spa sono una quota ridotta. Per quanto riguarda il numero di sportelli bancari, si osserva nella ricerca Fisac Cgil, la distribuzione territoriale segna un 78% nel Centro-Nord (16.350) e un 22% nel Mezzogiorno (4.636). Su questa linea il numero di dipendenti bancari al Centro-Nord è di 225.451 contro i 38.685 nel Sud del Paese. Dal 2011 al 2022 in termini percentuali il Mezzogiorno ha sperimentato una **contrazione del personale** quasi doppia rispetto al Centro-Nord.

Nel rapporto si evidenzia poi che nel Mezzogiorno quasi il 50% dei Comuni è sprovvisto di sportelli bancari, con un'incidenza molto più alta in regioni come il **Molise** (82,4%), la Calabria (70,5%), l'**Abruzzo** (58,7%) e la Campania (52,5%), e la relativa popolazione è pari all'11% di quella complessiva. La distribuzione geografica rileva inoltre che i comuni privi di sportelli sono localizzati principalmente nelle **zone interne**.

Raccolta e impieghi

Nella ricerca Fisac Cgil vi è una sezione dedicata al fronte della raccolta e dalla quale emerge come nel Mezzogiorno i prestiti bancari siano sempre inferiori rispetto al Centro-Nord in rapporto al valore aggiunto ai prezzi di mercato prodotto nella macro area, 0,73 per 1,21. Per avere un rapporto almeno pari a 1 servirebbero circa 95 miliardi di maggiori crediti. Così come il rapporto prestiti/depositi bancari è sempre minore nel Mezzogiorno rispetto al Centro-Nord (0,66 e 0,94). **Per colmare il divario nel Mezzogiorno servirebbero circa 110,5 miliardi di nuovi prestiti.** Continua, infine, a essere più oneroso il ricorso al credito: il Taeg sui mutui alle famiglie per acquisto abitazioni al Sud si attesta al 4,26 mentre al Nord al 4,12.

Assicurazioni

Per quanto riguarda il settore assicurativo, composto da 45.588 dipendenti, il 74% si colloca nel Nord, mentre il 26% nel Centro-Sud. La ricerca della Fisac Cgil segnala come non sia presente alcun **dirigente direzionale** nel Sud. Altro dato: nel rapporto tra dipendenti assicurativi per 100 mila abitanti, le regioni del Mezzogiorno occupano gli ultimi posti. Si va dai 281 dipendenti in Friuli Venezia Giulia, 142 in Lombardia e 133 in Piemonte, nelle prime tre posizioni, ai 19 in Sardegna, 18 in Sicilia e 13 in Basilicata, ultime tre regioni a esclusione della Valle d'Aosta.

Retribuzioni

Notevole anche il **gap salariale** dei dipendenti del settore finanziario, complice l'assenza nel Mezzogiorno di direzioni, così come di poli specialistici che impieghino personale con più elevata qualifica professionale. Analizzando il codice Ateco K di attività bancarie e assicurative, la differenza retributiva tra Centro-Nord e Mezzogiorno è del -8% tra gli impiegati, per i quadri -9,5% e, infine, per i dirigenti -28,3%.

Fonte: collettiva.it

Gruppo

Unipol:

ampia

partecipazione alle assemblee e prossimo referendum piattaforma rinnovo CIA



Nella mattinata di ieri, con le tappe di Roma, Verona e Napoli, e il collegamento con tutte le altre sedi per le quali non è stato possibile organizzare degli incontri in presenza, si è concluso il giro di assemblee per la presentazione della **Piattaforma per il Rinnovo del Cia di Gruppo**.

Ampia la partecipazione di colleghe e colleghi, a dimostrazione dell'altissimo apprezzamento di questa convinta fase unitaria e della rinnovata azione sindacale.

Bello e animato il dibattito, con critiche costruttive, suggerimenti e soprattutto tanta disponibilità all'ascolto, con la ritrovata consapevolezza che abbiamo tutti bisogno di riunirci attorno a uno scopo comune, a quel **rassicurante senso di comunità** che c'è stato sottratto negli ultimi anni.

Inizieremo questo impegnativo percorso con maggiore fiducia e convinzione, certi che questa volontà di partecipazione che accomuna la stragrande maggioranza dei colleghi ci sosterrà negli eventuali momenti difficili.

Da lunedì 18 e fino a mercoledì 20, sarà possibile votare attraverso un **Referendum (invieremo apposita mail)**, con il quale vogliamo testimoniare ancora di più il nostro desiderio di **coinvolgere e unire**.

Abbiamo tutti bisogno di ripartire; abbiamo tutti bisogno di

sentirci parte di un progetto fondato sul bene comune.

Vogliamo fortemente che questa piattaforma per il rinnovo del CIA di Gruppo diventi l'espressione chiara di una volontà collettiva, che ci permetta di **rivendicare con maggiore forza** le nostre legittime richieste davanti l'azienda, **nell'interesse di tutti**.

Grazie a tutte e a tutti i colleghi che hanno partecipato alle assemblee e a tutti quelli che contribuiranno al buon esito del referendum.

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

Sullo stesso argomento

Unipol: piattaforma per il rinnovo CIA

Unipol: piattaforma per il rinnovo CIA



Care colleghe e cari colleghi,

in allegato la Piattaforma per il rinnovo del CIA 2022-2024 e in calce il calendario delle assemblee della prossima settimana (verranno successivamente inviate le relative mail di convocazione, con l'indicazione degli orari, delle sedi e i link per il collegamento da remoto).

Al termine della tornata assembleare la Piattaforma verrà sottoposta ad un **Referendum online**, allo scopo di allargare il più possibile la partecipazione e dare maggior peso alle nostre legittime rivendicazioni.

Anche per questo, è più importante che mai dare un segnale chiaro e forte all'Azienda attraverso un'attiva e ampia partecipazione alla discussione, prendendo parte alle assemblee.

Alla luce dell'attuale fase socio-economica (caratterizzata da una forte inflazione) nelle valutazioni legate a questo nostro rinnovo CIA 2022-24 abbiamo ritenuto utile portare avanti uno schema che ci permetta di dare priorità a richieste riguardanti il salario diretto (c.d. frontale) e pochi altri contenuti significativi, che valgano per l'insieme dei lavoratori, con l'obiettivo di procedere in tempi ragionevolmente rapidi alla definizione della trattativa, per poi costruire il successivo rinnovo – inerente al triennio 2025/2027 – in maniera più organica e articolata.

- 11 settembre **Torino Milano**
- 12 settembre **Bologna** UnipolSai
- 13 settembre **Bologna** Via Larga (Linear, Unisalute, Clg)
Firenze
- 14 settembre **Roma, Napoli, Verona** gruppo Arca

In Abruzzo la riunione avrà luogo a Pescara giovedì 14 settembre dalle ore 11 alle ore 13

Tutte le altre sedi: tramite collegamento Teams.

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

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CIA 2022-2024

Unipol vuole il 20% di Popolare di Sondrio. E sul matrimonio con Bper...

Richiesta alla Bce per accrescere il pacchetto azionario fino al 20%. Ecco perché è la mossa che potrebbe dare il via al risiko bancario

Unipol ha avviato l'iter autorizzativo con la Bce per aumentare la propria partecipazione nella Banca Popolare di Sondrio fino al 19,99%. La notizia, una vera e propria bomba nell'ambiente finanziario, è stata anticipata da Repubblica. Le domande che rimbalzano in questo momento sono sostanzialmente due: la scelta di Unipol, qualora vi sia il via libera da Francoforte, è il prodromo all'integrazione di Banca Popolare di Sondrio con Bper Banca e la

creazione di un terzo polo? E che tempi sono previsti per la realizzazione dell'operazione?

Fonti accreditate riferiscono ad Affaritaliani.it che, dando per scontato che la Bce dia il via libera a Unipol, **non è così ovvia la fusione Bper-Sondrio**. Intanto perché la compagnia di assicurazioni avrebbe il 20% di entrambi gli istituti, una quota di maggioranza relativa ma che **non garantirebbe totale libertà di movimento**. Poi perché l'istituto valtellinese è molto radicato nel territorio ed è **difficile immaginare che i soci accettino di essere "fagocitati" da Bper**.

Questo non significa che l'operazione non si possa fare, ma che – almeno al momento – non è così scontata. C'è però da considerare che **Francesco Gaetano Caltagirone** ha puntato una fische per rilevare poco meno dell'1% della Banca Popolare di Sondrio. Mero investimento **o c'è sotto dell'altro?** A quanto risulta ad Affari i rapporti tra il presidente esecutivo di Unipol, Carlo Cimbri, e l'imprenditore romano sono ottimi. Anche qui: nessuna certezza e nessuna voce scontata, ma certo **il tandem Cimbri-Caltagirone potrebbe essere l'ariete che dia un'accelerata al risiko bancario**.

Fonte: affaritaliani.it

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

Assicurazioni: Report Fisac Cgil, settore a 2,3 mld di euro di utili nel 2022

Susy Esposito: “Confermata resilienza e redditività, base per sviluppi della contrattazione”

Il settore assicurativo ha generato nel corso del 2022 utili di bilancio pari a 2,3 miliardi di euro, in calo rispetto ai 6,7 miliardi di euro del 2021, manifestando comunque un'importante resilienza in un anno particolarmente difficile,

tra tensioni geo-politiche e andamento negativo dei mercati finanziari che non hanno lasciato indenni i mercati assicurativi dei principali paesi europei. È quanto emerge in sintesi in un report dell'**Ufficio Studi e Ricerche della Fisac Cgil** sul settore assicurativo basato sui dati Ania relativi ai bilanci 2022, rispetto al quale, osserva la segretaria generale della categoria, **Susy Esposito**, *“gli elementi complessivamente positivi che emergono dall'analisi, sul fronte della resilienza e della redditività del settore, costituiscono una base importante per gli sviluppi presenti e futuri della contrattazione, di primo e secondo livello”*.

Nel merito del rapporto della Fisac Cgil si evidenzia come il settore Vita ha chiuso lo scorso anno in perdita di 0,4 miliardi di euro per la prima volta negli ultimi dieci per effetto del calo dei premi e l'aumento delle minusvalenze nette. I rami Danni hanno invece raggiunto un utile, sempre relativamente allo scorso anno, pari a 2,7 miliardi di euro, in crescita rispetto ai 2,4 miliardi di euro del 2021. *“Rispetto agli altri paesi l'Italia è stata complessivamente resiliente – commenta Esposito -, anche se il mercato assicurativo Vita ha subito una significativa flessione e ha risentito in particolare della concorrenza dei titoli di Stato”*.

Il settore assicurativo si è confermato nel complesso “molto solido”, e, come riporta la Fisac Cgil, evidenzia *“indici di solvibilità (Solvency capital requirement II – Scr Ratio) quasi stabili, rimanendo a livelli di assoluta sicurezza pari al 247% a fine 2022 rispetto al 252% di dicembre 2021. In altre parole i fondi propri (145 miliardi di euro) risultano essere 2,5 volte il requisito di capitale di solvibilità (Scr pari a 59 miliardi di euro) per una eccedenza positiva, a ulteriore garanzia degli impegni assunti, pari a 86 miliardi di euro”*. Infine la Fisac Cgil fa sapere che nel prosieguo del 2023 verrà monitorato l'andamento del settore, con particolare riferimento agli sviluppi della situazione di Eurovita che, al

momento, sembra incanalata verso una risoluzione tramite la collaborazione tra istituzioni, principali compagnie Vita, istituti di credito, assieme alle organizzazioni sindacali, volta a tutelare dipendenti, assicurati e risparmiatori.

Scarica il report

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 00.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