

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 OO.SS. non possono contrattualmente trattare tale tema**, ma di fatto comunque le modifiche avranno un impatto notevole su quest'aspetto così rilevante, benché al momento economicamente tutelato.

Le scriventi OO.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

Nessun rinnovo per i lavoratori e le lavoratrici dell’appalto assicurativo



Nessun rinnovo per i lavoratori e le lavoratrici dell’appalto assicurativo

Le scriventi Segreterie Nazionali esprimono grande preoccupazione per le difficoltà negoziali che stanno

emergendo nelle due trattative per il rinnovo del Ccnl Anagina e del Ccnl Anapa.

I due contratti, scaduti ormai da tre anni, regolamentano l'attività lavorativa di migliaia di addetti che lavorano all'interno delle Agenzie che collocano sul mercato, in via prioritaria, i prodotti insurance di tutti i Brand assicurativi.

Nonostante le due piattaforme di rinnovo presentate alle rispettive associazioni datoriali fossero negozialmente molto responsabili e volte ad instaurare una trattativa rapida per dare quelle risposte economiche necessarie ai lavoratori che in questo periodo hanno profuso uno sforzo notevole (ricordiamo che durante il periodo covid l'attività assicurativa è stata inserita tra quelle "essenziali"), le proposte di Anagina ed Anapa sono state inique dal punto di vista economico, non avvicinandosi nemmeno lontanamente al mero recupero del potere d'acquisto e volte all'indebolimento dei diritti nella parte normativa.

Questi lavoratori, pur non rientrando nel Ccnl Ania, fanno parte della filiera assicurativa e contribuiscono in modo significativo al successo, al benessere ed alla solidità dell'Azienda e del settore, solidità confermata recentemente anche dalla presidente dell'Ania durante l'Assemblea annuale.

Auspichiamo pertanto che si possa proseguire il confronto con le parti datoriali in modo rapido e fattivo al fine di addivenire ad una soluzione negoziale in linea con la tradizione di relazioni sindacali tipiche del settore e che sappia riconoscere il valore del lavoro svolto dai colleghi. In mancanza di questo saremo costretti ad intraprendere tutte le iniziative del caso, ivi compresa il richiamo alla responsabilità degli altri attori della filiera e dell'intero settore, a partire dalle principali compagnie.

Roma, 6 luglio 2023

Fisac Cgil: dall'Ania scarsa attenzione all'impegno dei lavoratori

“Apprezziamo, come sottolineato nel corso della relazione, il contributo del settore assicurativo alla crescita economica e al benessere sociale del Paese. Allo stesso tempo però va evidenziato con preoccupazione lo scarso spazio dedicato al ruolo e all'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori nel raggiungimento degli importanti risultati evidenziati durante l'intervento”. Così la segretaria generale della Fisac Cgil, **Susy Esposito**, commenta la relazione della presidente dell'Ania, **Maria Bianca Farina**, oggi in occasione dell'assemblea annuale.

Inoltre, in merito all'intervento del ministro delle Imprese e del Made in Italy, **Adolfo Urso**, Esposito osserva: *“ Sono forti le perplessità soprattutto nell'aver sponsorizzato in modo propagandistico l'attività del suo governo, citando tra l'altro un recente provvedimento legislativo che, in luogo di intervenire sulle ragioni strutturali del dissesto idrogeologico che investe il Paese, prevede garanzie e incentivi ad assicurarsi contro gli eventi catastrofici. Si decide così di non lavorare per prevenire ma per indennizzare”.*

Infine, continua la segretaria generale della Fisac Cgil,

“ribadiamo l’importanza del ruolo e delle potenzialità dell’associazione datoriale di settore, apprezzando anche la sottolineatura rispetto alla necessità di un percorso condiviso relativo all’attuazione del Pnrr, ma è importante che la condivisione includa la partecipazione attiva delle parti sociali rappresentative. Così come va mostrata maggiore attenzione al ruolo dei dipendenti, riconoscendo l’impegno di lavoratrici e lavoratori che con le loro competenze e la loro professionalità rendono possibili i risultati ottenuti dal settore”, conclude Esposito.

Giorgio Saccoia

Ufficio Stampa Fisac Cgil Nazionale

ALLEGATO: Relazione del Presidente Farina

Generali – Cattolica: accordo di fusione



Il giorno 30 giugno scorso, in videoconferenza, si è svolto l’incontro tra i Coordinamenti Nazionali affiancati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle aziende coinvolte e Gruppo Generali, a

conclusione della procedura ex art. 47 legge 428/90 attivata per le fusioni aziendali previste in merito alle società Generali Italia, Generali Business Solutions, Cattolica, Genertel.

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

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

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

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

Sempre in quest'ottica nella stessa giornata l'azienda ha inoltrato alle organizzazioni sindacali (OO.SS.) una prima bozza di accordo per quanto riguarda il premio di rendimento variabile (PRV) 2024.

In merito alla richiesta sindacale di un incontro politico su

Welion, al fine di consentire un confronto tra le parti, è stata comunicata una proroga per le nuove condizioni della polizza sanitaria dipendenti che entreranno in vigore dal 1.9.2023.

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

FIRST CISL FISAC CGIL FNA SNFIA UILCA
Coordinamenti nazionali Gruppo Generali

⇒ [SCARICA L'ACCORDO](#)

ANAPA: rinnovo CCNL, serve un chiarimento politico



Care colleghe e colleghi, in un contesto dominato da una incertezza globale aggravata da problemi inflazionistici, le trattative fra le OO.SS. rappresentative del settore e ANAPA Rete ImpresAgenzia per il rinnovo del CCNL, scaduto ormai 3 anni or sono, il 30 giugno 2020, sono partite nello scorso mese di luglio 2022.

In quasi un anno le parti si sono incontrate solo tre volte,

senza riuscire a definire chiaramente l'ambito e i limiti delle trattative durante gli incontri.

Confcommercio, come già avvenuto in altri settori merceologici, ha suggerito alle parti un accordo economico transitorio, ma tale ipotesi è stata scartata da parte datoriale.

Le OO.SS. hanno ricercato quindi una soluzione politica chiedendo degli incontri in ristretta, ma questo non è stato possibile per questioni interne ad Anapa e quindi l'incontro di trattativa previsto per il 25 maggio è saltato.

In attesa di un chiarimento politico, le OO.SS. scriventi ribadiscono la volontà di proseguire in maniera celere ed efficace le trattative e cercheranno tutti gli strumenti necessari per ottenere il rinnovo del Contratto per tutti i lavoratori e le lavoratrici delle agenzie in gestione libera.

Roma, 21 giugno 2023

Le Segreterie Nazionali
First CISL – Fisac CGIL – Uilca – FNA

Appalto Assicurativo: Premio di Produttività 2022



**Premio Aziendale di Produttività
Individuale anno 2022
art. 36 C.C.N.L. 18.12.2017 – pagamento
mese di giugno 2023**

La corresponsione del Premio Aziendale di Produttività per l'anno 2022 conformemente al disposto dell'articolo 36 del C.C.N.L. 18/12/2017, deve essere effettuata per tutti i dipendenti nella busta paga del mese di giugno 2023.

La condizione per il pagamento del Premio si verifica quando i valori di incremento delle provvigioni annue lorde percepite dall'agenzia nel 2022, rispetto all'anno 2021, comprensivo del tasso di inflazione reale 2022 (**pari a + 11,6 %**), siano pari o superiori, rispettivamente a:

13,6% (2+11,6%)	15,6% (4+11,6%)	17,6% (6+11,6%)
---------------------------	---------------------------	---------------------------

come indicato di seguito, nella specifica tabella contenente gli importi spettanti.

L'incremento è identificato, oltre che dalle provvigioni annue lorde percepite – verificate per cassa – anche dai rappels e dagli altri sistemi premianti, comunque denominati, percepiti dagli agenti.

Al verificarsi di una delle condizioni sopra indicate, verranno corrisposti, per ogni singola fascia, i seguenti importi indicati in tabella e determinati in misura fissa una tantum:

INCREMENTO	13,6%	15,6%	17,6%
6° liv.ex Quadro	240,00	306,00	382,50
5° liv.ex C.Ufficio	208,00	265,20	331,50

4° liv. ex I cat.	192,00	244,80	306,00
3° liv. ex II cat.	176,00	224,40	280,50
2° liv. ex III cat.	164,00	209,10	261,38
1° liv. ex III cat.	160,00	204,00	255,00

Tali importi saranno corrisposti pro-quota per i lavoratori assunti e/o licenziati nel corso dell'anno 2022, con calcolo per /12°, e saranno altresì corrisposti in misura proporzionalmente ridotta ai lavoratori a tempo parziale ed agli apprendisti.

Qualora la condizione per la corresponsione del premio si sia verificata nel suo massimo valore (17,6%), l'Agente non avrà alcun obbligo di esibizione documentale e dovrà procedere all'erogazione del premio stesso; in caso contrario, se cioè la condizione si sia verificata nelle misure intermedie (13,6% o 15,6%), ovvero non si sia verificata, l'Agente dovrà provvedere a tale esibizione contestualmente alla consegna della busta paga del mese di giugno 2023.

In caso di mancata esibizione documentale, il premio dovrà essere comunque corrisposto nel suo massimo valore, cioè quello previsto per la fascia 17,6%.

IN CASO DI:

Trapasso di Agenzia	come previsto dall'art. 71 CCNL comma 1. e 3. sul trapasso d'agenzia, si farà riferimento alle procedure e modalità convenute per la salvaguardia della maturazione ed erogazione del premio.
Passaggio di livello /categoria nel corso del 2022	il calcolo sarà riferito al livello/categoria posseduta all'atto della corresponsione del premio.

Variazione dell'orario di lavoro nel corso del 2022	il calcolo sarà pro-quota, in relazione alla percentuale di orario svolta nei singoli mesi dell'anno.
Contratto di Apprendistato	il calcolo farà riferimento alla misura della retribuzione posseduta all'atto della corresponsione del premio.

Ricordiamo a tutte/i che la messa a disposizione e la libera consultazione dei documenti contabili a favore dei dipendenti è condizione indispensabile per le verifiche indicate; non sono valide, pertanto, comunicazioni verbali o scritte, né rinvii a commercialisti e/o consulenti del lavoro, utilizzati al solo scopo di non applicare la normativa.

Preghiamo tutte/i gli interessati di segnalare tempestivamente eventuali casi di mancata o difforme applicazione di quanto riportato.

Roma, 13 giugno 2023

**Le Segreterie Nazionali
First CISL – Fisac CGIL – Uilca – FNA**