

Gruppo Generali: approvato il CIA



GRUPPO GENERALI – LE LAVORATRICI E I LAVORATORI APPROVANO IL CONTRATTO INTEGRATIVO

Dal confronto assembleare del 15 dicembre u.s. e dalle due intense giornate referendarie del 16 e 17 dicembre u.s., si evince un dato oggettivo, incontestabile: nonostante le difficoltà derivanti dal momento pandemico che stiamo vivendo, siamo di fronte ad un esempio di massiccio coinvolgimento e di partecipazione democratica di 4.687 votanti e il 71,1% di questi si è espresso favorevolmente all'Accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo.

L'assemblea è stata effettuata tramite la piattaforma informatica BlueJeans mentre il referendum mediante una procedura informatica, accessibile attraverso SAP, con il pieno rispetto di tutti i criteri di riservatezza ed anonimato opportuni e necessari.

Grazie ad un confronto diretto e trasparente con i rappresentanti sindacali firmatari dell'Accordo, avvenuto giornalmente dal momento della firma ad oggi e nell'assemblea illustrativa, tutti i colleghi hanno avuto l'opportunità di analizzare l'accordo e di maturare un proprio giudizio di merito su di esso.

Tutto ciò nonostante l'inaccettabile tentativo corporativo di

impedire il confronto sui fatti da parte di alcuni "provocatori", in particolare aderenti al sindacato autonomo SNFIA e non solo, tentativo che ha parzialmente impedito un confronto assembleare più puntuale e dettagliato, che le OO.SS. scriventi condannano e respingono con fermezza.

Un risultato come quello ottenuto dall'esito della consultazione, segnala che l'azione sindacale, attraverso il rinnovo del Contratto Integrativo e un pacchetto negoziale più ampio con gli importanti Accordi illustrati in assemblea sulle tutele occupazionali/sedi di lavoro – accordo che garantisce la stabilità lavorativa di tutti i colleghi e consente di gestire le eventuali criticità riorganizzative senza il ricorso a licenziamenti e/o spostamenti di sedi -, in materia di lavoro agile (nel quadro di riferimento del protocollo nazionale di settore ANIA sottoscritto nel febbraio u.s.) tra i più avanzati a livello nazionale e non facilmente negoziabile in altri Gruppi, ex utili, nonché gli importanti accordi a tutela e sviluppo degli OP di Generali Italia, ha saputo interpretare, le preoccupazioni, le esigenze, i nuovi bisogni della larga maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo Generali.

Forti di questo ampio consenso, le scriventi OO.SS. affronteranno con il massimo impegno e con il costante coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori le prossime impegnative sfide che abbiamo davanti, a partire dall'accordo sulla riorganizzazione e dello SW dell'area Claims, dell'integrazione con Cattolica e dall'avvio del confronto con ANIA per il rinnovo del CCNL, confronto nel quale gli scriventi coordinamenti supporteranno le Segreterie Nazionali.

L'esito del referendum, i costanti e profondi cambiamenti del Gruppo Generali, gli scenari generali e di settore che stiamo vivendo (vedi da ultimo la vertenza con la Compagnia diretta Verti, Gruppo Maphre, che ha dichiarato 325 esuberi, tutti sotto i 45 anni, e l'esternalizzazione di tutto il contact center) ci impongono tre temi fondamentali:

1) il rafforzamento di un quadro unitario in cui l'interesse generale degli oltre 14.000 lavoratrici e lavoratori sia al centro di tutto e che pertanto non conceda spazio a quelle posizioni corporative, di retroguardia e miopi che puntano a qualche tessera in più sacrificando l'interesse generale così come fatto dallo SNFIA nel recente accordo sugli ex utili che non ha sottoscritto.

2) costante coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo.

3) rafforzamento della visione complessiva del Gruppo Generali che, in linea con l'impostazione politica delle Segreterie Nazionali, sostenga una visione delle relazioni sindacali quanto più organica possibile in quadro unitario di gruppo perché è solo per questa via che si estendono diritti e tutele, si tutela l'occupazione, si salvaguardano le sedi di lavoro, le competenze, i soggetti più deboli della filiera.

Le OO.SS. scriventi rinnovano il ringraziamento a tutte le lavoratrici e i lavoratori che hanno partecipato all'assemblea e al referendum.

20 dicembre 2021

**FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA
Segreterie Coordinamenti Nazionali
Gruppo Generali**

Gruppo Generali: concluse le trattative per il rinnovo del

Contratto Aziendale

Integrativo



Si sono concluse nella tarda serata dell'otto luglio 2021 le lunghe e difficili trattative per il rinnovo del **Contratto Integrativo Aziendale (CIA) del Gruppo Generali**.

È un risultato importante, di valore e prospettiva per il Gruppo Generali e per l'intero sistema assicurativo, economico e finanziario, che arriva dopo una trattativa complessa condizionata dalla pandemia che ha stravolto bisogni e priorità delle lavoratrici e lavoratori.

Il rinnovo del CIA si inserisce e va valutato in un pacchetto negoziale più complessivo che ci impegnerà ad affrontare con l'azienda ulteriori trattative finalizzate al raggiungimento di accordi importanti come quelli sul New Normal e le tutele occupazionali.

In questo quadro negoziale generale e con il rinnovo del CIA si:

RAFFORZANO gli elementi di solidarietà verso i soggetti più deboli della filiera come i produttori;

RAFFORZA l'attenzione alle giovani generazioni, attraverso la sostenibilità di istituti importanti come la Previdenza Integrativa;

RAFFORZANO le condizioni nel Gruppo per lo sviluppo e le tutele occupazionali e la salvaguardia delle sedi di lavoro;

AFFRONTA in termini avanzati l'importante e delicato tema, anche al centro del dibattito pubblico nel nostro Paese, della

Diversity & Inclusion: sostegno alla genitorialità/prevenzione e contrasto alla violenza e molestie di genere/mondo LGBTQI+.

Questo accordo rafforza le relazioni sindacali nel Gruppo Generali e, più in generale, la tenuta unitaria nel Settore, anche in vista del prossimo rinnovo CCNL ANIA, per il ruolo e il peso che il Gruppo riveste nel settore assicurativo e nel Paese.

Di seguito i punti salienti dell'accordo.

Viene confermato l'impianto per il **Premio di Rendimento Variabile (PRV)** per gli amministrativi e la sezione III (Contact Center), modificando le percentuali dei parametri che concorrono alla formazione del premio e aumentando da 5 a 6 il numero dei giorni residui alla fine dell'anno per cui si ottiene il raggiungimento del parametro individuale 100.

Viene inoltre definita una scaletta, in base alla quale meno giorni residui corrispondono ad un parametro che arriva fino a 115.

Vengono comprese nel computo del monte ferie anche le giornate di ex festività spettanti nell'anno.

Il raggiungimento dell'accordo permette la defiscalizzazione del PRV anche per il 2022, il che ha un'importante rilevanza economica.

È istituito, per la prima volta nella storia del nostro Gruppo, un **PRV per il personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione**, che costituisce sicuramente un importante traguardo per queste colleghe e colleghi che vedono finalmente riconosciuto con un premio economico il loro sforzo produttivo.

L'importo del PRV è stato fissato per il 2022, sia per Generali Italia che per Alleanza, in € 300 al raggiungimento degli obiettivi fissati nell'accordo.

La Previdenza Integrativa viene riformata, adeguando alcuni parametri tecnici alle attuali condizioni generali del mercato

dei fondi di previdenza e aumentando dello 0,5% il contributo a carico aziendale.

L'Assistenza Sanitaria per i dipendenti del Gruppo vede un forte orientamento ai convenzionamenti, tramite il nuovo circuito Welion, avvantaggiando quindi coloro che fruiscono delle garanzie sanitarie in convenzione con aumenti di massimale e riduzione delle franchigie.

Con l'evolversi del circuito Welion, verificato da apposita commissione paritetica azienda/00.SS., verranno aumentate le franchigie per chi non utilizza detti convenzionamenti, a partire dal 30.6.2023.

Il personale dipendente di **Welion**, che ad oggi fruiva solo di poche garanzie sanitarie, viene incluso per ulteriori garanzie all'interno del Fondo Sanitario del Gruppo.

È stata unificata la fruizione delle giornate di ex festività per tutti i dipendenti del Gruppo, che potranno utilizzarle sia a giornata intera che a mezza giornata.

Il Piano Welfare prevede, per ogni anno di vigenza contrattuale a partire dal 2021, la messa a disposizione da parte dell'azienda di importi pari a € 350 per il personale amministrativo, € 340 per il personale di produzione, € 220 per il personale dei contact center sinistri e € 250 per il personale del contact center vendita.

Vengono aumentate le ore dei **congedi parentali** per i genitori di figli fino a sei anni di età, che passano a 450.

Per compensare, almeno parzialmente, questi anni di vacanza contrattuale saranno erogati, **Una Tantum**, importi diversificati per amministrativi, produttori e contact center come da **tabella presente nell'accordo allegato**.

Inoltre viene riconosciuto lo sforzo che tutte le dipendenti ed i dipendenti del Gruppo hanno sostenuto in questo difficile ultimo anno caratterizzato dalla pandemia, con una ulteriore erogazione **Una Tantum**, anche questa diversificata come

da tabella presente nell'accordo allegato.

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

⇒ Scarica il Protocollo d'Intesa

Generali: siglato accordo su anticipo TFR

Si è svolto ieri a Mogliano Veneto il previsto **incontro** tra le Parti per la trattativa di **rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale del Gruppo Generali**.

È stato **discusso il testo dell'accordo relativo all'anticipo del TFR** per l'adesione al piano azionario We Share di cui le 00.SS. avevano fatto richiesta nella riunione del 16 u.s.

Alla fine della discussione è stato **siglato l'accordo che prevede l'anticipo fino al 100%** di quanto maturato nel T.F.R. finalizzato all'adesione al piano azionario We Share previsto per i dipendenti del Gruppo Generali.

L'anticipo TFR sarà erogato in tre soluzioni annuali, nello stipendio del mese di aprile 2020 per il 50% e nei mesi di gennaio 2021 e 2022 per il 25% ciascuno.

Questo accordo ha valore per tutte le aziende del Gruppo Generali comprese nel CCNL ANIA e nel CCNAL.

È quindi ripresa la trattativa incentrata sull'articolo 1 del CIA: sfera di applicazione. Le OO.SS. hanno ribadito la volontà di inserire nell'ambito del CIA di Gruppo anche le nuove società di recente costituzione. Infine l'Azienda ha espresso la propria posizione, negativa per quanto riguarda gli aumenti e l'impostazione, anche per l'articolo 2 riguardante le missioni.

La discussione proseguirà durante la prossima giornata di trattativa che avrà luogo a Roma il 4 ottobre prossimo.

Mogliano Veneto, 25 settembre 2019

First/Cisl

Fisac/Cgil

Fna

Snfia

Uilca

Scarica il volantino

Accordo TFR We Share

Gruppo GENERALI: sintesi piattaforma rinnovo del CIA

Cari colleghi, vi sottoponiamo i principali punti oggetto di modifica della piattaforma di rinnovo del CIA del Gruppo Generali.

- **Sfera di applicazione**

Richiesta:

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al personale amministrativo, agli addetti all'organizzazione produttiva e al personale di Parte Prima sezione Terza del CCNL inquadrato ai sensi degli artt. 92, 146 e 165 del citato CCNL di tutte le Compagnie di assicurazione e/o Aziende di servizi assicurativi e/o aziende ad esse collegate facenti parti del Gruppo Generali, esistenti e/o di futura costituzione.

▪ **Missioni, Trasferte e Disciplina utilizzo auto**

Aumento del 20% di tutte le cifre relative alle missioni in Italia e del 25% per le missioni all'estero e aumenti sui prestiti auto con aumento dei tempi di rimborso dello stesso.

Adeguamento delle autovetture di riferimento;

Introduzione dei rimborsi per uso motoveicoli per i produttori.

Adeguamento dei rimborsi per i produttori Alleanza come i produttori Generali Italia.

Aumento del 20% sul valore garantito della KASKO.

▪ **Buono Pasto**

Al personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione (CCNL e CCNAL), viene riconosciuto un "buono pasto" giornaliero pari a complessivi € 5,00; tale "buono pasto" spetterà per ogni giornata di effettiva presenza in sede.

▪ **Previdenza Integrativa**

Si richiedono aumenti in percentuali differenziate dei contributi a carico azienda per i colleghi inquadrati nelle tabelle CCNL ante o post 1999; dette richieste hanno l'obiettivo di giungere alle seguenti percentuali del contributo aziendale:

- 5% della retribuzione per gli impiegati ante 1999
- 5,4% della retribuzione per gli impiegati post 1999
- 6,5% per i Funzionari ante 1999

- 7% per i Funzionari post 1999

Revisione degli indennizzi per le polizze caso morte alla luce delle nuove normative di riforma delle pensioni.

- **Assistenza Sanitaria**

Ampliamento delle garanzie per Oncologia anche ai neo-assunti.

Aumento dei massimali relativi a prestazioni odontoiatriche, a visite mediche e specialistiche ed accertamenti diagnostici e a lenti correttive del 20%. Introduzione di nuove terapie nelle prestazioni extra-ospedaliere (audiometria, psicologia/psicoterapia, chiropratica, terapie per i disturbi dell'apprendimento, rieducazione funzionale di specifica abilità, vaccinazioni (anche per allergie), nutrizionista, holter cardiaco e/o pressorio.).

Possibilità di revoca/variazione della copertura ad adesione relativa ai familiari, per casi specifici, anche durante la vigenza contrattuale.

Prevedere un congruo periodo certo in cui è possibile disdire o variare le condizioni di detta polizza.

Revisione dell'ultrattività delle polizze sanitarie sulla base della nuova riforma delle pensioni.

Allineamento delle coperture della ex-parte III nella vigenza contrattuale.

Aggiornamento della casistica di applicabilità della polizza "Dread Disease".

- **Piano Case**

Rifinanziamento del piano e necessità di farne un istituto autoalimentato indipendente dal CIA.

- **Trattamento Economico.**

Si richiede un aumento del PAP dell'11%.

Nella logica del percorso di parificazione introdotta dal CCNL per i dipendenti della ex Parte Terza Sez. I si richiede la trasformazione dell'integrazione economica di cui all'allegato 15 punto 4, allegato 16 punto 9 e

allegato 17 punto 8, in PAP fisso.

Inoltre si richiede, nell'ambito della vigenza del presente CIA, l'incremento di detto istituto nella misura del 60% della differenza tra l'importo attualmente percepito come integrazione economica e l'importo percepito dal III livello e relativa classe di appartenenza come PAP.

Alla mensilità aggiuntiva da pagare il 15 giugno sarà aggiunto, per il personale addetto al Contact Center Vendita, un dodicesimo dei compensi provvigionali corrisposti nei 12 mesi precedenti.

Per i Coordinatori di Team, sempre nella suddetta logica, si richiede il PAP fisso pari al 30% di quanto percepito dal V livello e relativa classe di appartenenza.

Per i coordinatori di Team del Contact Center di Generali Italia si richiede il trattamento economico del V livello del CCNL con mantenimento della classe di anzianità.

Per il personale amministrativo di GenerTel e GenerTel Life viene richiesto l'allineamento del PAP al resto del personale amministrativo.

Per il personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione (CCNL e CCNAL) viene istituito un assegno per mansioni produttive non assorbibile pari a € 250 annui lordi.

▪ **Welfare**

Si richiede un aumento di € 500 per il personale amministrativo, € 475 per il personale addetto all'organizzazione produttiva e € 300 per il personale di parte I Sez. III (ex Parte III).

Si richiede che anche le spese sostenute per il dipendente possano essere oggetto del piano welfare come da previsioni di legge.

▪ **Erogazione Aziendale Variabile**

Si richiede, per tutti i dipendenti cui si applica il presente CIA, un incremento del 15% rispetto all'ultimo

importo percepito, legando la nuova formula di calcolo al risultato operativo di Gruppo, ferme restando le caratteristiche necessarie per la defiscalizzazione. Nella logica del percorso di parificazione introdotta dal CCNL per i dipendenti della ex Parte Terza si richiede, nell'ambito della vigenza del presente CIA, l'incremento di detto istituto nella misura del 60% della differenza tra l'importo attualmente percepito e l'importo risultante dalla suddetta formula per il III livello per gli operatori e per il V livello per i Coordinatori di Team.

Per le peculiarità delle richieste di GenerTel e GenerTel Life si rimanda a specifici comunicati.

Roma, 15 maggio 2018

**COORDINAMENTI R.S.A. GRUPPO GENERALI
FIRST/CISL FISAC/CGIL F.N.A. SNFIA UILCA**

Scarica il volantino CIA 2018