

*La nostra
strada dal '45
ad oggi*



**XX CONGRESSO
MOZIONE NAZIONALE**

Federazione Nazionale Assicuratori

www.fnaitalia.org





Il testo della presente mozione, definito e approvato in data 22 novembre 2023, dovrà essere la base di discussione nelle Assemblee Aziendali, nei Congressi Provinciali e quindi nel Congresso Nazionale.

Dante BARBAN	Milano
Maurizio BECUCCI	Firenze
Fabiola CIPOLLONI	Roma
Francesca CORSI	Roma
Daniele COSTANZO	Milano
Meri ERMINI	Firenze
Silvano FASSI	Torino
Daniilo GILIBERTO	Milano
Erika GIUGOVAZ	Trieste
Roberto MANGANELLA	Bari
Elisabetta MARINO	Milano
Livio MASARÀ	Verona
Viviana OGGIONI	Milano
Alessio OSELLA	Torino
Nicola PALMIOTTI	Roma

Cristiano PANATTA	Roma
Roberto PARODI	Milano
Elena PERISSINOTTO	Trieste
Roberto PEROZENI	Torino
Laura PERUGI	Genova
Carla PRASSOLI	Torino
Marco PRELZ	Trieste
Marcello QUARANTA	Napoli
Stefano QUINTABÀ	Torino
Mirko SIMIONATO	Treviso
Teodoro SYLOS CALÒ	Roma
Mario TAURO	Bari
Daniele TUIACH	Verona
Claudia ZANELLI	Roma

Grafica a cura della redazione del Notiziario FNA

FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI

notiziario@fnaitalia.org

Direttore Editoriale

Viviana Oggioni

Direttore Responsabile

Giovanna Moneghetti

Milano

Via Vincenzo Monti, 25

20123 - Milano

Tel. 0248011805

Fax 0248010357

www.fnaitalia.org

Stampatore

Ingraf Industria Grafica srl

Via Monte San Genesio, 7

20158 - Milano



I XX Congresso della nostra Organizzazione corrisponde al 77° compleanno: come evidenziato nella Mozione Congressuale, i contratti e l'attività sindacale nel settore assicurativo sono andati di pari passo con la storia di FNA.

77 anni sono riferiti al primo Congresso della nostra Organizzazione, che si svolse a Firenze nell'aprile 1947 e fu il primo della nostra categoria ma, come riportato nella copertina della Mozione, la nostra strada è iniziata due anni prima, nel 1945. Il 4 giugno 1944 e il 25 aprile 1945 causarono la disgregazione del sindacato corporativo Credito-Assicurazioni-Servizi appaltati che scomparve letteralmente nel nulla. Il nostro è stato un lungo cammino, il mondo è cambiato ma abbiamo sempre conservato le nostre radici ed “abbiamo costruito un'Organizzazione che si è modificata man mano che cambiava la categoria”.

Nei primi anni settanta iniziò un processo che sancì il diritto di “lasciare gli uffici” alle 14; “da Firenze in giù si consolidò l'orario unico”.

Alcuni anni dopo, si raggiunse il traguardo di un inquadramento fondato sulle professionalità. Successivamente si arrivò ai contenuti economici nelle contrattazioni aziendali: fu conquistato dalle lavoratrici e dai lavoratori della Fondiaria di Firenze e dal “nostro” Lionello Baldassini che riuscirono a “piegare non solo la Fondiaria, ma l'Associazione delle Imprese”.

Questi fatti segnarono l'apertura di una nuova fase di relazioni sindacali, caratterizzata dal confronto e dalla ricerca di soluzioni di comune interesse, soluzioni che salvaguardassero gli interessi del personale a fronte dei cambiamenti che andavano ad interessare, sempre più frequentemente, le compagnie.

Su queste basi si è sviluppato il confronto tra Organizzazioni Sindacali e Associazione delle Imprese che dura ancora oggi e che ha consentito di affrontare le profonde trasformazioni del settore in modo sostenibile, salvaguardando sempre al massimo “il posto di lavoro”. Gli accordi fatti nel settore, quasi sempre, sono andati in questa direzione, evitando i licenziamenti collettivi, favorendo le uscite volontarie e l'utilizzo di un Fondo di settore per accompagnare alla pensione il personale coinvolto nelle varie ristrutturazioni.

Il XX Congresso della FNA si svolgerà a Riccione dal 11 al 14 marzo 2024 ed elaborerà le linee programmatiche della nostra Federazione per i prossimi anni, all'insegna delle sue peculiarità costanti nel tempo: **autonomia e indipendenza**.

La Presidente
CARLA PRASSOLI

MOZIONE XX CONGRESSO

Autonomia sindacale e gestione partecipata nel settore assicurativo

Il XX congresso della FNA si pone in un periodo di grandi cambiamenti.

La pandemia da Coronavirus, che ha provocato nel mondo milioni di morti, ha determinato un fenomeno recessivo in particolare nei paesi industrializzati, ma ha anche evidenziato i limiti e le contraddizioni della globalizzazione.

In particolare, in Europa la delocalizzazione selvaggia ha causato una grave carenza nell'approvvigionamento di presidi essenziali per contenere la diffusione del morbo.

Nasce da questa emergenza una riflessione profonda sulla necessità di riallocare, sul continente europeo, attività essenziali che riguardino la salute e la transizione ecologica.

Nel momento in cui si usciva dalla crisi pandemica, alle guerre in corso e sottotraccia che insanguinavano il mondo, si è aggiunta la guerra tra Russia e Ucraina, che ha notevolmente stravolto gli equilibri esistenti ed ha innescato una serie di fattori recessivi sulle economie mondiali. Tale situazione si è ulteriormente aggravata con i fatti che hanno insanguinato il conflitto israelo-palestinese ed ha spento l'illusione che la globalizzazione portasse con sé la pace.

In questo contesto, l'Europa appare debole e divisa dagli interessi nazionali che, in particolare nei momenti di crisi, prendono il sopravvento.

La guerra rappresenta sempre un fallimento e, come Organizzazione Sindacale autonoma ed indipendente, non possiamo non richiamarci all'art 11 della nostra Costituzione che riportiamo qui di seguito: *“L'Italia ripudia la guerra come strumento di offesa alla libertà degli altri popoli e come mezzo di risoluzione delle controversie internazionali; consente, in condizioni di parità con gli altri Stati, alle limitazioni di sovranità necessarie ad un ordinamento che assicuri la pace e la giustizia fra le Nazioni: promuove e favorisce le organizzazioni internazionali rivolte a tale scopo”*.

I diversi fattori di crisi determinano una notevole incertezza dei mercati che ne sono, ovviamente, fortemente condizionati; a tutto ciò si aggiungono una carenza di materie prime, in particolare le fonti energetiche ed alimentari ed una fase di cambiamento climatico che aggravano gli

effetti recessivi e mettono ulteriormente in crisi gli equilibri raggiunti.

Di qui anche movimenti di emigrazione di massa dai paesi poveri a quelli più ricchi, che portano con sé problemi di ordine sociale ed economico che l'Europa stenta ad affrontare in modo coordinato.

L'Italia ha sofferto molto a causa della pandemia sia in termini di perdita di vite umane sia in termini economici.

Negli anni 2021 e 2022 ha, comunque, mostrato grandi capacità di ripresa crescendo più della media europea (PIL 2021 + 6,7% 2022 + 3,7%).

La spinta sembra essersi esaurita nel 2023 (PIL stimato in Italia + 0,8% in linea con la media europea).

L'inflazione è cresciuta vertiginosamente e stenta a ritornare a livelli accettabili (2021 +1,9%, 2022 + 8,7%, 2023 + 5,7%).

I dipendenti e i pensionati sono stati particolarmente colpiti, salari e pensioni non riescono a tenere il passo con la dinamica inflazionistica.

La situazione è assai più grave per i redditi bassi se si pensa che la spesa alimentare, di una famiglia oggi, si è incrementata del 36% rispetto al 2021; crescono così le differenze e fasce di popolazione di pensionati e di lavoratori attivi scivolano verso la povertà.

Altro effetto dell'inflazione è stato l'aumento dei tassi deliberato dalla BCE; una scelta che non ha ottenuto i risultati sperati e che, addirittura, ha di fatto alimentato l'inflazione stessa.

Il risultato è stato particolarmente pesante per l'Italia in conseguenza dell'aumento della spesa per interessi sul debito pubblico, che pure è cresciuto superando la soglia del 140%.

Tutto ciò determina una scarsità di risorse per affrontare le emergenze del Paese: territorio e infrastrutture, lavoro e sanità.

Auspichiamo che il governo sappia operare scelte oculate indirizzando le risorse disponibili a sostegno delle fasce più deboli, lavoratori e pensionati.

Il tasso di occupazione in Italia cresce, ma molto lentamente ed ha raggiunto, nel 2022, il suo massimo storico arrivando al 64,8% (24 - 65 anni); ma siamo ancora lontani dalla media UE che raggiunge il 74,6% .

Mentre il Nord è sostanzialmente allineato alla media europea (73%), il Sud supera di poco il 50%. L'occupazione femminile raggiunge solo il 45,6% con il Sud al di sotto del 30%.

Il Nord viaggia in Europa, il Sud è ancora distante, le donne ancora lontane da un livello accettabile in una società evoluta.

L'occupazione cresce, ma i salari diminuiscono, non solo a causa dell'inflazione: mancati rinnovi di contratti, contratti a tempo determinato a volte di breve o brevissima durata, dumping salariale determinato da contratti "pirata" stipulati con sindacati di comodo, part-time obbligati e spesso fittizi determinano livelli salariali sempre più lontani dalle medie europee.

Anche per questo, un numero sempre maggiore di giovani sceglie di emigrare, se ne vanno risorse preziose per lo sviluppo e la crescita del nostro paese.

Investire nei giovani è una delle priorità che bisogna affrontare per assicurare un futuro di sviluppo all'Italia.

Il PNRR è un'occasione importante per affrontare tutte queste emergenze, per salvaguardare il territorio e l'ambiente, per colmare il divario tra Nord e Sud, per creare i presupposti dello sviluppo del lavoro femminile, per assicurare a tutti cure mediche adeguate, per contribuire a creare una società più giusta nel senso indicato dall'articolo 3 della Costituzione:

“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”.

Eravamo abituati a commentare le evoluzioni del **Settore Assicurativo**, tra un Congresso e l'altro della FNA, ma mai ci eravamo dovuti confrontare con avvenimenti e situazioni come quelli che hanno caratterizzato il periodo storico intercorso tra il 2018 ed oggi.

Dal 2020, in particolare, tutto il mondo è cambiato e sta ancora cambiando.

La pandemia ha modificato abitudini, comportamenti, relazioni sociali e modalità di lavoro. Ha spinto le aziende verso nuovi modelli organizzativi, nuove modalità di interazione con la clientela. Alcuni di questi cambiamenti forse saranno riassorbiti, altri sono destinati a permanere e sono arrivati a definire una “nuova normalità”.

Se all'indomani della crisi economica, nel 2018, avevamo potuto scrivere che il settore aveva retto bene confermando la sua centralità, solidità ed affidabilità, in questi anni quella tenuta è stata messa a dura prova.

La raccolta premi, nel 2019, aveva superato i 140 mld di euro, con una crescita del 3,7% rispetto all'anno precedente: + 3,9% nel ramo vita e + 3,2% nel ramo danni.

La situazione del mercato assicurativo italiano, fino all'inizio del 2020, era quella di un settore ancora in crescita, con una cospicua mole di investimenti e una solida posizione patrimoniale. A seguito del diffondersi del contagio nel nostro settore, solo nel primo trimestre del 2020 (i mesi da marzo a maggio del *lockdown*) il decremento dei premi vita è stato del 35% rispetto al 2019; dei rami danni del 9%.

Inoltre, la volatilità dei mercati finanziari ha causato un calo delle plusvalenze nette di quasi il 40% rispetto alla fine del 2019 e dell'utile del primo semestre 2020 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

L'indice di solvibilità medio delle imprese è sceso di ben 20 *basis point* nel primo trimestre del 2020.

Sotto il profilo prettamente economico, però, già nel secondo e nel terzo trimestre 2020 il settore è tornato ai livelli del 2019 e, per alcuni aspetti, li ha superati. L'assicurazione italiana, dunque, è stata colpita dalla crisi, ma ha confermato la validità del suo modello gestionale, continuando a proteggere gli assicurati, a tutelarne il risparmio, a sostenere l'economia e a garantire l'occupazione.

In questo contesto, l'azione sinergica di sindacato ed imprese, nell'immediato, ha consentito di gestire le problematiche connesse alla sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno delle sedi delle compagnie, rispetto alla rete produttiva ed agenziale e nei rapporti con i soggetti esterni, attraverso la definizione di protocolli nazionali di intesa per la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Nelle aziende, la quasi totalità del personale ha comunque continuato a lavorare da remoto fin dai primi momenti dell'emergenza.

Questa nuova modalità di lavoro, che ha cambiato l'organizzazione stessa delle imprese, ha reso necessario definire apposite "Linee Guida per l'applicazione del Lavoro Agile nel settore assicurativo", una cornice di riferimento per le aziende che, terminata la fase emergenziale, avessero poi deciso di sottoscrivere accordi per continuare nell'utilizzo del lavoro a distanza la cui scelta, ricordiamo, avviene sempre su base volontaria da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

La consapevolezza che "il modo di lavorare" sarebbe cambiato, e non si sarebbe tornati indietro, ha reso opportuno definire ambiti e confini ben precisi dello stesso affinché questa modalità fosse compatibile con i diritti e le prerogative normative ed economiche, sancite dal Contratto Nazionale di settore, che deve rimanere il punto di riferimento.

Il lavoro agile ha costituito un'esperienza preziosa che ha permesso di fare, in poco tempo, un percorso di apprendimento e consolidamento di questo istituto, che in condizioni normali avrebbe richiesto molti anni.

Le lavoratrici ed i lavoratori, infatti, hanno imparato ad usare strumenti digitali innovativi e a relazionarsi efficacemente in team virtuali, riuscendo a mantenere elevati standard in termini di produttività.

Alla luce di queste considerazioni, appare evidente come l'evoluzione di questo istituto normativo sia stata molto rapida e complessa; FNA e le altre Organizzazioni hanno avuto la capacità di gestire, nella maniera più attenta possibile, le varie fasi del cambiamento che hanno interessato i modelli organizzativi aziendali del settore, senza consentire alcuna attenuazione dei diritti sanciti dalle normative e dai contratti.

Questa linea costituisce un costante impegno per la nostra Federazione.

Uscendo dal periodo più intenso della pandemia, lo scenario economico sembrava rasserenarsi, sulla spinta di una ripresa vigorosa, ma il cielo si è quasi subito rannuvolato e le incognite si

sono moltiplicate.

Nei rami danni, la più alta inflazione inizia a manifestarsi nell'aumento dei costi dei sinistri, mentre il processo di adeguamento delle tariffe assicurative è, data la natura del business, più lento e graduale. Nei rami vita, oltre a una riduzione della domanda, alcuni assicurati potrebbero trovarsi nelle condizioni di liquidare gli investimenti e questo avrebbe effetti negativi sull'afflusso di risorse e, soprattutto, sull'ordinata gestione del portafoglio titoli, che peraltro risente di forti perdite sulle obbligazioni e sulle azioni, con riflessi nei conti economici.

Pur con alti e bassi, quindi, il settore assicurativo ha dimostrato salute, solidità e solvibilità a livelli più che di sicurezza ma la sfida sta nel continuare a rispondere nel migliore dei modi alle aspettative dei clienti, dei risparmiatori, degli investitori e della crescita del nostro Paese nel suo complesso.

Il rischio e l'incertezza sono e resteranno le condizioni normali del nostro tempo ma ci sono priorità già prevedibili e individuabili sulle quali intervenire.

Gli ambiti di possibile sviluppo restano quelli di qualche anno fa, di cui parlavamo già nella precedente mozione, ma la necessità di intervenire è aumentata.

Alla luce dell'evoluzione tecnologica e del suo accelerato utilizzo, si rendono ancora necessari ed opportuni investimenti nel settore nella cosiddetta *InsurTech*; aspetti cruciali e decisivi rimangono quelli dei *big data*, dell'Intelligenza Artificiale, dei *data analytics*, dei *cyber risk* e della copertura da *business interruption* (vedi periodo pandemico). FNA ha, da sempre, gestito gli effetti dell'innovazione tecnologica nel settore assicurativo ma lo sviluppo dell'intelligenza artificiale rappresenta una svolta epocale che dovrà essere monitorata e governata per le possibili conseguenze negative in termini occupazionali, professionali e di depauperamento della presenza delle aziende sui territori.

In un contesto in cui può essere meno redditizio fare assicurazione nel modo classico del termine, le imprese dovrebbero procedere sulla strada della diversificazione del portafoglio di *asset* e dell'innovazione delle tipologie di prodotti, anche per far fronte alla comparsa di nuovi *competitors* che magari, per asimmetrie regolatorie, offrono polizze senza vincoli minimi di qualità e affidabilità patrimoniale e quindi anche a premi fuori mercato.

Uno degli orizzonti da percorrere continua ad essere quello della previdenza integrativa; è di tutta evidenza che il solo sistema pubblico, già fortemente provato, rischia di subire un ulteriore progressivo deterioramento con il passare degli anni. In questo ambito si aprono opportunità per le imprese assicurative.

Può risultare vincente investire nel settore sanitario-assistenziale anche a causa dell'accelerazione dell'invecchiamento della popolazione (spesa sanitaria e non autosufficienza).

Anche sul fronte del mutamento climatico e della necessità di coperture per eventi catastrofici,

può diventare opportuno sviluppare uno schema assicurativo che stimoli la protezione sostenibile dei cittadini (permane ad oggi un importante *gap* di protezione) e assicuri omogeneità di garanzie, favorendo risarcimenti e finanziamenti rapidi per la ricostruzione, incentivando la mitigazione del rischio.

Indagini di mercato evidenziano una positiva percezione del settore, in termini di affidabilità, offerta di servizi di qualità, pensati per le nuove esigenze delle persone.

Restano fondamentali anche interventi importanti relativamente alla lotta alle frodi, all'evasione assicurativa e alla sicurezza stradale, di concerto con le istituzioni.

In questo difficile periodo trascorso, se le imprese sono riuscite, tutto sommato, ad attraversare la tempesta in buona salute, è anche perché, ancora una volta, il fattore umano è stato determinante.

La resilienza dimostrata dalle lavoratrici e dai lavoratori, soprattutto durante tutto il periodo pandemico, ha permesso di mitigare gli effetti avversi aumentando anzi la produttività, pur lavorando da remoto.

Il settore assicurativo ha le carte per giocare un ruolo da protagonista nel futuro della nazione ma una parte della sua *performance* dipenderà anche dalla capacità di sindacato ed imprese di aggredire e governare cambiamenti epocali attraverso la consueta qualità del dialogo sociale, che dovrà essere in grado di trovare soluzioni adeguate a conciliare le esigenze aziendali e quelle del personale, sempre nell'alveo delle previsioni contrattuali, che restano il necessario punto di riferimento.

Il **Contratto Nazionale (CCNL)** è il pilastro principale che regge la disciplina del rapporto di lavoro all'interno del comparto assicurativo. È la base di partenza per qualsiasi accordo nel settore, è imprescindibile.

Il Contratto Nazionale dei dipendenti delle compagnie assicurative è, senza ogni ombra di dubbio, all'avanguardia sia per la sua capacità di difendere e migliorare le garanzie ed i diritti del personale dipendente, sia per la sua attitudine a rispondere alle esigenze reali del mercato assicurativo.

Un Contratto Nazionale, ovviamente, non si costruisce in poco tempo ma con un lavoro ed un impegno costanti, in cui i vari rinnovi che si succedono formano un corpo di regole, normative ed economiche, in grado di disciplinare compiutamente i rapporti del personale e di rispondere alle esigenze aziendali.

L'attuale CCNL ANIA è il risultato di una dinamica sindacale che ha accompagnato lo sviluppo e la crescita del settore assicurativo dal dopoguerra ad oggi ma è anche, parallelamente, la storia della nostra Organizzazione che ha contribuito a creare la contrattazione di categoria. FNA ha sempre riservato un impegno forte e costante nella gestione delle riorganizzazioni

aziendali, al fine di ridurre, al minimo, gli effetti negativi delle problematiche occupazionali collegate alle riorganizzazioni che hanno cambiato la fisionomia del settore che si sta, sempre di più, concentrando nelle mani di pochi gruppi assicurativi.

Il fondo di solidarietà per il sostegno del reddito e dell'occupazione, nato nel CCNL del 1999 e realizzato successivamente, ha rappresentato l'ammortizzatore sociale del settore assicurativo, capace di affrontare gli esuberanti di personale senza ricorrere ai licenziamenti collettivi ma adottando una politica condivisa di accompagnamento alla pensione.

Con il rinnovo del 16 novembre 2022, il fondo è stato notevolmente ampliato e migliorato nonostante la pressante richiesta di ANIA di renderlo obbligatorio e non più basato sulla volontarietà del personale dipendente; il nuovo accordo consente di meglio utilizzare le risorse della parte ordinaria e risponde anche alle criticità aziendali che, purtroppo, colpiscono anche il nostro settore; la creazione di una sezione emergenziale per integrare la Naspi, in caso di perdita dell'occupazione, è un elemento di notevole interesse per la difesa dei redditi del personale ma che la normativa prevede sia sottoposto al vaglio delle autorità governative che convalideranno quanto sottoscritto il 16 novembre 2022 o chiederanno eventuali modifiche.

Il contratto ha sancito che il CCNL ANIA debba essere il contratto di riferimento per l'intera filiera assicurativa e ciò è particolarmente importante rispetto all'attività della commissione paritetica che ha il compito di identificare le società strumentali, di proprietà dei gruppi, che svolgono attività ordinate e funzionali all'attività assicurativa, al fine di valutare la loro eventuale inclusione nella disciplina del CCNL.

La centralità dell'area contrattuale ci impegna a mantenere salda la linea di rafforzamento degli istituti a difesa dell'occupazione e contro il precariato nei prossimi rinnovi contrattuali.

Il nuovo CCNL ha inoltre stabilito che le Parti, alla luce dei mutati scenari competitivi e con l'ingresso di nuovi operatori che applicano "accordi collettivi incoerenti con il contratto assicurativo e complessivamente inferiori", si rivolgano congiuntamente "alle competenti istituzioni nazionali ed europee per evidenziare questa situazione" e richiedere "un forte intervento regolatore" a favore della correttezza contrattuale e di una concorrenza sana, all'insegna del principio "stessa attività, stessi rischi, stesse regole".

Rispetto alle società di assistenza all'attività assicurativa, che possedevano un loro contratto parallelo a quello ANIA e con le stesse Organizzazioni Sindacali firmatarie, si è avviato il processo definitivo di inclusione nel CCNL ANIA, di cui l'ex contratto AISA sarà parte integrante. Si è così sventato il pericolo di far scivolare questo contratto in una posizione di serie B, pericolo estremamente reale anche in considerazione che l'Associazione datoriale AISA si era già, da tempo, sciolta.

Il nostro settore ha dato l'esempio di come si possa costruire, attraverso il Contratto Nazionale di categoria, un sistema di garanzie per supportare le lavoratrici ed i lavoratori in caso

di non autosufficienza (LTC) integrativo e non sostitutivo del servizio pubblico, estendendo la garanzia a dipendenti e pensionati, indipendentemente dall'età raggiunta. Un servizio sociale creato con la contrattazione, una sorta di secondo pilastro di categoria dell'assistenza che rappresenta un elemento virtuoso della contrattazione applicato anche nel settore bancario, affine a quello assicurativo.

Il Contratto Nazionale di categoria è un valore assoluto che va conservato, migliorato e adattato alle mutevoli esigenze del mercato.

La fortissima presenza di contratti pirata, nel mondo del lavoro italiano, rappresenta un pericolo per le lavoratrici ed i lavoratori, per le aziende e per un sistema competitivo sano e maturo. Invitiamo, ancora una volta, le imprese a posare lo sguardo sull'appalto assicurativo che è costituito da colleghe e colleghi e non da estranei ed a disconoscere il contratto sottoscritto da una parte degli agenti con sindacati che non si sono mai occupati delle agenzie assicurative e dei loro dipendenti. Così facendo, ANIA onorerebbe l'impegno assunto nell'ultimo Contratto Nazionale.

La specifica regolamentazione dei produttori è contenuta nella parte seconda della disciplina speciale del CCNL. Purtroppo questa fattispecie di lavoratori dipendenti esiste, quasi esclusivamente, all'interno del Gruppo Generali; gli altri Gruppi hanno deciso, parecchi anni fa, di sostituirli con produttori dipendenti di agenzia o con "i ragazzi del 39", ovvero una fattispecie di pseudo liberi professionisti che collaborano con le agenzie ed il cui rapporto di lavoro è regolato, in gran parte, da una legge del 1939. Crediamo che avvalersi solo di produttori con un rapporto esclusivo con gli agenti rispecchi una visione miope delle compagnie che prediligono un'assenza di responsabilità e che, di fatto, consegnano la custodia del proprio portafoglio agli agenti, che non sono dei dipendenti ma dei professionisti che rispondono a interessi propri e/o di mercato. La FNA sostiene il modello organizzativo basato sui produttori con rapporto di lavoro dipendente dalle compagnie e non dagli agenti, perché il controllo e l'espansione del business deve essere basato sull'investimento in personale dipendente con alta professionalità, legato da un rapporto diretto e di fiducia con l'impresa, che un lavoro precario non potrà mai offrire.

Il riconoscimento del ruolo di agenti negoziali delle Organizzazioni Sindacali, firmatarie del CCNL ANIA, anche per il personale a Partita Iva rappresenta una grande opportunità di sviluppo dell'area contrattuale a favore di una sempre maggiore copertura contrattuale della filiera assicurativa.

Il nuovo CCNL ANIA ha salvaguardato l'attuale collocazione dei contact center nel CCNL ed è stato respinto il tentativo delle imprese di inquadrali in una sorta di contratto di serie B; in tale contratto avrebbero dovuto rientrare anche le società di assistenza, le società strumentali e le start up. Il nuovo CCNL ha fatto chiarezza rispetto alle proposte pretestuose e infondate

delle aziende ed ha riconosciuto la professionalità dei contact center.

È evidente che non è sufficiente fare delle conquiste nel corso dei rinnovi, che si succedono nella vita di un contratto di categoria, ma che è altrettanto importante saperli difendere dagli attacchi delle imprese, sempre alla ricerca di soluzioni a buon mercato. Nel recente rinnovo del Contratto Nazionale, la FNA e le altre Organizzazioni Sindacali hanno difeso e mantenuto istituti, quali l'inquadramento, la malattia e i trasferimenti del personale, che ANIA voleva decisamente peggiorare; sono stati, inoltre, migliorati gli articoli relativi ai diritti sociali e civili delle colleghe e dei colleghi.

Rispetto al personale delle aziende in liquidazione coatta amministrativa (LCA), cioè le aziende "fallite" sottoposte ad un lungo iter liquidativo, gli ottimi risultati e le previsioni raggiunte in contratti precedenti sono stati "annullati" da comportamenti impropri delle Autorità governative che hanno consentito alle aziende di non applicare più quanto convenuto. Abbiamo, pertanto, dovuto riiniziare da capo con il precedente contratto che è stato migliorato dal rinnovo del 16 novembre 2022: i risultati sono stati parziali ma rappresentano una buona base su cui lavorare nei prossimi rinnovi; il 3% delle assunzioni annue delle imprese del settore sono destinate ad assunzioni di personale in LCA per un periodo di 36 mesi. È sempre più evidente che l'applicazione del CCNL ANIA è importante per una compiuta e appropriata politica di settore che mal sopporta una giungla contrattuale utile solo a chi pensa esclusivamente agli affari propri e rifiuta una visione d'insieme.

Un contratto nazionale, pur essendo lo strumento migliore per rappresentare gli interessi di categoria, non è in grado di soddisfare le esigenze specificamente aziendali che solo una contrattazione di secondo livello, aziendale o di gruppo, può garantire. La FNA è, da sempre, impegnata a difendere i due livelli di contrattazione nel comparto assicurativo.

La contrattazione di secondo livello, rappresentata dai **contratti integrativi aziendali (CIA)**, nel corso degli anni si è caratterizzata per una forte concentrazione in contratti integrativi di gruppo. I CIA sono sostanzialmente presenti in quasi tutte le compagnie del nostro settore e, anche nelle più piccole, vengono sempre rinnovati alla loro scadenza; le pochissime compagnie, prive di contrattazione aziendale, sono anche quelle prive di una rappresentanza sindacale. In questi casi, la contrattazione di secondo livello viene talvolta sostituita da un regolamento, creato dal datore di lavoro e modificabile, in qualsiasi momento, a sua assoluta discrezionalità. Il contratto integrativo aziendale integra la disciplina del CCNL con trattamenti migliorativi, sia per quanto riguarda la parte normativa sia per quanto riguarda la parte economica.

Istituti che rivestono una particolare importanza sono la previdenza integrativa e l'assistenza sanitaria, temi che FNA ha sempre sostenuto fin dagli inizi e che devono continuare a crescere e svilupparsi.

La parte economica rappresenta un aspetto molto importante, in quanto costituisce il ricono-

scimento dei risultati dell'azienda alle lavoratrici ed ai lavoratori.

Da parte delle imprese, sempre più spazio viene dato alla premialità individuale, puntando al raggiungimento di obiettivi: pur essendo legittima la possibilità di applicare sistemi incentivanti, FNA sostiene che deve essere prestata la massima attenzione a tali sistemi, affinché non si traducano in ricadute negative e pressioni eccessive nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, specie nel caso di non raggiungimento degli obiettivi. FNA sostiene che i sistemi incentivanti dovrebbero avere un peso minimale nella retribuzione complessiva.

In uno scenario di crisi economica, quale quello che stiamo vivendo, il web aiuta senza dubbio i consumatori ad intercettare le proposte più convenienti in maniera quasi istantanea e sempre maggiore è il ricorso ai comparatori online, con un boom di preventivi registrati, specie nel settore dei danni. Tuttavia, nonostante i numerosi preventivi online, il **canale agenziale** continua, nei fatti, ad essere largamente preferito dagli italiani, con una quota dell'85,4% nell'Rc Auto, che non possono fare a meno della consulenza professionale su un terreno complesso, per definizione, come quello del mondo delle polizze.

Possiamo pertanto sostenere che la rete agenziale, nonostante lo sviluppo del web e delle compagnie dirette, sia ancora il canale principale del business assicurativo, pur con alcune differenze rispetto al passato. Ci sono meno agenzie, le più piccole chiudono e vengono fuse in agenzie più grandi.

Purtroppo, l'accorpamento di agenzie spesso viene fatto con utilizzo di part time forzosi, trasferimenti e, a volte, licenziamenti del personale.

I dati del RUI ad ottobre 2023 indicano 8.482 agenzie, divise tra i due sindacati datoriali aderenti a SNA e ANAPA Rete ImpreseAgenzia, per un totale di circa 17.000 agenti.

Per quanto riguarda i dipendenti di agenzia, FNA e le altre Organizzazioni Sindacali del settore, hanno stipulato il contratto con Anapa Rete ImpreseAgenzia, mentre SNA ha firmato un contratto con sindacati del personale di pulizia e dei badanti che nulla hanno mai avuto a che fare con il settore assicurativo.

Non è accettabile che qualcuno possa scegliere il contratto che più gli fa comodo creando un dumping contrattuale nei confronti di chi rispetta le persone e le regole.

Fattore distintivo e punta di eccellenza del contratto firmato con ANAPA è ENBASS, l'Ente Bilaterale delle Agenzie Assicurative, dove FNA è presente con i propri rappresentanti sia nell'Esecutivo che nell'Assemblea. ENBASS, tra i vari servizi, offre importanti garanzie sanitarie per le lavoratrici e i lavoratori oltre ai rimborsi per assenze malattia agli agenti, si occupa di importanti tematiche quali formazione, salute e sicurezza.

In conclusione, possiamo dire che il settore agenziale rimane un settore particolarmente variegato, dove la stragrande maggioranza degli addetti, oltre 180.000 persone, collaboratori liberi e produttori, sfugge tuttora a ogni tutela contrattuale.



Il settore delle Agenzie ex Ina Assitalia oggi Generali Italia, facenti capo all'Associazione **Anagina**, è un settore che conta 257 Agenzie nelle quali lavorano circa 2500 dipendenti.

Durante l'ultima Assemblea Nazionale, avvenuta il 21 e 22 settembre 2023 nello sfarzo della Reggia di Caserta e della Mostra d'Oltremare, il riletto Presidente ha dichiarato che Anagina fattura premi per 4,2 miliardi l'anno e gestisce circa venti miliardi di euro, pari al 40% del portafoglio complessivo di Generali Italia. Ha palesato, inoltre, la volontà dell'associazione di arrivare a 1 milione di azioni di Generali, pari a circa 0,075% del patrimonio azionario.

Eppure, in uno scenario così positivo per l'associazione, le lavoratrici ed i lavoratori di questo settore non riescono ancora ad avere il rinnovo del loro CCNL, scaduto oramai da quasi quattro anni.

Alla serietà delle OO.SS., che hanno avanzato richieste di rinnovo contenute ed in linea con un periodo storico difficile segnato dalla pandemia e dalla guerra, che hanno ricercato in ogni modo un rinnovo contrattuale sollecitando più volte la parte datoriale a dare disponibilità ad incontri fattivi, non è corrisposto un altrettanto senso di responsabilità di Anagina, che ha dilazionato nel tempo il confronto con le OO.SS. per presentarsi, poi, con proposte inaccettabili. Questa deprecabile situazione ha costretto il Coordinamento Sindacale Anagina, dapprima, ad interessare le Segreterie Nazionali che hanno diffuso un comunicato stampa di protesta nel mese di luglio 2023, quindi a coinvolgere lo stesso Gruppo Generali proprio in occasione dell'inizio dell'Assemblea Nazionale.

La volontà di FNA è quella di garantire la contrattazione a lavoratrici e lavoratori che, indubbiamente, sono parte integrante del più importante gruppo assicurativo italiano, il Gruppo Generali. L'anno 2024 corrisponde al **77° compleanno della nostra Federazione**.

La storia del comparto assicurativo è intrinsecamente legata a quella della **FNA**.

I valori fondanti della nostra Federazione sono **autonomia ed indipendenza**. La linea seguita da tutti i suoi quadri ed ogni decisione presa sono frutto di un confronto che avviene esclusivamente all'interno del settore assicurativo. Non esiste un livello superiore che influenzi la linea di FNA.

FNA si è sempre assunta la responsabilità diretta delle proprie scelte e risponde solo ed esclusivamente alle lavoratrici ed ai lavoratori del settore assicurativo.

La nostra Federazione è fortemente legata alla **FABI**, il sindacato autonomo maggiormente rappresentativo nel settore del credito, per affinità, storia e spirito identitario. Questo forte legame è stato consolidato attraverso un patto federativo che ha suggellato il rapporto FNA/FABI e che ne rispetta le relative autonomie.

Di fronte ad istanze di ordine superiore, FNA è a fianco di FABI.

FNA aderisce e sostiene UNI Global Union, che rappresenta più di 20 milioni di lavoratrici e lavoratori nei settori dei servizi in 150 paesi. La sua attività è estremamente importante per

sviluppare l'azione nei paesi a bassa o nulla sindacalizzazione, per lo studio e l'approfondimento delle tematiche correlate al mondo del lavoro e per rappresentare i suoi interessi presso le Autorità europee.

FNA ha sempre difeso e rafforzato la contrattazione di secondo livello, aziendale o di gruppo, con contenuti normativi ed economici.

La previdenza integrativa, la long term care, l'istituto che garantisce l'assistenza in caso di non autosufficienza e il fondo di settore per il sostegno del reddito e dell'occupazione sono istituti importantissimi per le tutele del personale create grazie ad un'azione incessante di FNA e delle altre Organizzazioni Sindacali nel settore, con le quali viviamo un rapporto di concorrenza ma anche di rispetto e collaborazione.

FNA adotta la linea del confronto costruttivo con la controparte, al fine di affrontare tutti i processi riorganizzativi aziendali o di gruppo con soluzioni concordate, basate su scelte volontarie dei colleghi, sull'utilizzo di istituti del settore ed escludendo i licenziamenti collettivi che, nel corso dei decenni, sono stati realizzati solo in un paio di episodi.

FNA persegue una politica di mantenimento delle sedi delle aziende, al fine di garantire la presenza delle compagnie sul territorio, con particolare attenzione alla dislocazione degli uffici nel Centro-Sud.

FNA favorisce una politica flessibile dell'orario di lavoro che concili le esigenze aziendali con quelle personali e familiari. Gli accordi nazionali ed aziendali sul lavoro flessibile ed agile hanno consentito di addivenire a soluzioni avanzate.

FNA impegna tutte le proprie strutture a perseguire le linee della presente mozione con chiarezza e trasparenza e ad operare per la rimozione di ogni discriminazione sui luoghi di lavoro. FNA considera l'attività sindacale un **servizio** e non uno strumento di potere e si adoprerà sempre affinché, al suo interno, l'azione delle proprie rappresentanze sia ispirata a questo principio.

La rappresentanza sindacale delle lavoratrici e dei lavoratori è un elemento fondante di ogni democrazia.



Delegazione FNA conclusione rinnovo contratto nazionale del settore assicurativo

Sede Ania Milano h 3.36
16 Novembre 2022



PENSARE IL FUTURO