

Tra Alleanza Assicurazioni S.p.A. e Al Futuro Servizi Assicurativi, con l'assistenza di Gruppo Generali – Relazioni Sindacali e ANIA – Associazione Nazionale tra le Imprese di assicurazione,

e

le Segreterie Nazionali di Fisac/Cgil, First/Cisl, Uilca, Fna, Snfia e le Rappresentanze Sindacali Aziendali Cgil, Cisl, Uil, Fna. Snfia di Alleanza Assicurazioni

a fronte dell'accordo per rinnovo del CCNAL 18 luglio 2012, scaduto il 30 giugno 2013; tenuto conto dell'accordo 19 febbraio 2013 tra Alleanza e Ooss, relativo al processo di verifica di cui all'allegato 7 del CCNAL 23 febbraio 2008;

a fronte inoltre del CCNL Ania/ooss intervenuto il 22 febbraio 2017, e delle disposizioni in esso contenute relative ad Alleanza Assicurazioni;

premesso che

il CCNL Ania/ooss citato ha riconfermato la specificità del modello organizzativo di Alleanza Assicurazioni e del conseguente assetto contrattuale attraverso l'invocazione dell'art.2 dello Statuto Ania;

con il presente accordo di rinnovo del Ccnal, le Parti condividono l'esigenza di una regolamentazione ad hoc dei rapporti tutti di lavoro e di intermediazione assicurativa in relazione alle caratteristiche peculiari del modello commerciale ed operativo di Alleanza, con l'obiettivo di rafforzare l'occupazione stabile e rendere più tutelato il lavoro autonomo;

costituiscono elementi specifici del modello la ricerca del massimo sviluppo possibile e della miglior sostenibilità economica attraverso il governo dei costi e il costante stimolo alla produttività individuale e collettiva, e la conferma del valore di un percorso costante di carriera, in equilibrio normato tra utilizzo del lavoro dipendente e del lavoro autonomo;

che la mobilità territoriale dei produttori finalizzata allo sviluppo professionale è parte del modello citato e che anche pro futuro si procederà secondo prassi e nel rispetto di quanto sancito contrattualmente dal Ccnal;

viene stipulata la seguente intesa di rinnovo del Ccnal medesimo, che, integrato come segue, intende regolamentare — anche l'attività dei produttori assicurativi non dipendenti, in parte ex. Art. 2 comma 2 lettera a D.Lgs.81/2015 ed in parte attraverso altre fonti normative come sotto specificate:

la premessa è parte integrante dell'intesa;

Rapporti di lavoro dipendente:

- Al personale in servizio alla data di stipula della presente intesa verranno riconosciuti incrementi secondo importi in linea con quanto stabilito nel CCNL Ania 22 febbraio 2017, con quanto in essa disciplinato relativamente al computo sugli istituti retributivi indiretti, secondo le tabelle che verranno fornite nella giornata del 24/10/2018;

- ferme le specificità del CCNAL ALLEANZA, le parti ribadiscono che il CCNL ANIA, rinnovato il 22/02/2017, sia il contratto di riferimento per l'impresa, in una logica di governo ed omogeneità della filiera produttiva. In questo senso e in questa direzione le Parti si danno atto, come previsto all'art. 3 del CCNL ANIA, che in sede di trattativa per il rinnovo del Contratto

Internal

Collettivo Nazionale Aziendale di Lavoro di detta azienda vi potrà essere l'intervento e la sottoscrizione da parte delle OO.SS. Nazionali firmatarie del CCNL ANIA..

- L'art.45 Ccnal viene così modificato: il termine previsto dal primo comma viene elevato ad una settimana; il comma 4 viene riformulato come segue: "al lavoratore/trice inviato in missione compete il rimborso delle spese di viaggio per il rientro in famiglia ogni fine settimana"; viene inserito un comma 5 nuovo: "L'impresa terrà conto di situazioni oggettive di particolare gravità del lavoratore/trice";

- Il termine di un anno previsto dall'art.49 comma d) viene elevato a tre anni

- Art.80: Agli Agenti Generali in forza alla data di stipulazione del presente contratto, che siano inquadrati almeno nella 2^ classe stipendiale verrà riconosciuto il trattamento di assistenza sanitaria del CCNAL di cui all'allegato n.3

- L'assegno ad personam ex accordo 19.2.2013 previsto dalla Nota a verbale n.1 bis all'art.101 (delta tra tabelle 3 e 2 livello) viene aumentato – inalterati gli altri aspetti – nei seguenti termini:
  - o Classe prima da 10 a 15%
  - o Classe seconda da 25 a 30%
  - o Classe terza da 45 a 50%
  - o Classe quarta da 65% a 70%

- L'indennità di copertura territoriale prevista dalla Nota a Verbale n.2 all'art.101 e calcolata come delta tra 4 e 3 livello viene aumentata – inalterati gli altri aspetti- nei seguenti termini:
  - o Coordinamento 2 settori da 8 a 16%:
  - o Coordinamento 3 settori da 10 a 20%:
  - o Coordinamento 4 settori da 12 a 24%

- All'art.133 Ccnal viene aggiunta la seguente Nota a verbale: "A titolo sperimentale per tutta la durata del presente contratto, nei casi in cui intenda, nel rispetto delle vigenti normative di legge, procedere alla chiusura di una Agenzia Generale in economia, l'Impresa ne darà informazione preventiva alle RSA esplicando le motivazioni della decisione anche con riferimento agli indicatori in uso. A titolo di miglior favore e per limitare gli impatti sui lavoratori/trici coinvolti l'Impresa si impegna a ricercare le migliori soluzioni possibili per limitare le conseguenze economiche e normative nei confronti del personale interessato".

- In ordine all'allegato n.9 al Ccnal , e in coerenza con le previsioni del comma 2 della sezione dei rapporti di lavoro dipendente del presente accordo, le parti convengono un'intesa per una nuova regolamentazione della materia relativa alle tutele sindacali già disciplinata nell'art. 73bis CCNAL del 23.02.2008, con applicazione di quanto previsto dal CCNL ANIA del 22/2/2017 All.to 12 con le seguenti peculiarità derivanti dalla particolare struttura organizzativa della Compagnia:

la Compagnia rinuncia, a titolo di trattamento di miglior favore nei confronti delle RSA, all'opposizione dei limiti previsti alla costituzione delle stesse di cui all'art. 35 L.300/70; nell'ambito complessivo della rete di vendita, si conviene di fissare il numero dei dirigenti sindacali in n. 3 per sigla;

considerata l'attuale mancanza di puntuale controllo dell'orario di lavoro dei dipendenti operanti sul territorio della Rete di vendita, la fruizione dei permessi orari retribuiti, sia per i componenti di RSA, sia per i dipendenti che ricoprono cariche sindacali a livello nazionale e/o di strutture

Internal



territoriali periferiche, avverrà con autodichiarazione anticipata bisettimanale inviata via e-mail al proprio Agente Generale di riferimento, il quale veicolerà l'informazione ai preposti uffici Risorse Umane;

qualora si verificassero disallineamenti tra la fruizione dei permessi retribuiti auto dichiarati e le ore di permesso effettivamente fruite, le parti si incontreranno per riesaminare la questione ed eventualmente procedere ai necessari recuperi;

Per tutto quanto non derogato in meglio dal presente contratto, valgono le previsioni di legge e di CCNL Ania.

A far data dal 1 dicembre 2018 e per la durata di tre mesi, verrà istituita una commissione tecnica azienda-ooss per approfondire le peculiarità derivanti dalla particolare struttura organizzativa della Compagnia; in assenza di modifiche condivise, troverà applicazione quanto sopra definito.

Premio di risultato

Premesso che:

- l'attuale sistema di incentivazione, basato sull'attribuzione di "quote aggiuntive" al raggiungimento di obiettivi di produzione individuali, è suscettibile di una più efficace sinergia con la vigente legislazione premiale;
- l'attuale sistema di incentivazione prevede la determinazione di un obiettivo di produzione aziendale dell'esercizio, basato sulla metrica delle quote, e la relativa comunicazione ai sensi dell'art. 109 del CCNAL
- sulla base di tale obiettivo vengono determinati gli obiettivi di produzione individuali attribuiti ai Produttori,
- il conseguimento degli obiettivi di produzione individuali determina il riconoscimento di un incentivo economico, sulla base di un meccanismo determinato dalla Compagnia e comunicato secondo quanto contrattualmente stabilito.

In via sperimentale per l'esercizio 2019, le parti si impegnano a definire a livello aziendale un accordo di erogazione a titolo di premio di risultato per mezzo del quale il 15% degli importi maturati dai Produttori sulla base delle meccaniche sopraindicate sarà erogato a titolo di premio di risultato a condizione che il volume premi di nuova produzione aziendale 2019 risulti superiore a quello dell'esercizio 2018.

Entro tre mesi dalla sigla della presente intesa, le parti provvederanno a redigere il testo coordinato del Ccnal completo, con l'inserimento delle modifiche intervenute nel Ccnl Ania 22 febbraio 2017, escluse quelle non compatibili.

Rapporti di intermediazione assicurativa: produttori assicurativi non dipendenti

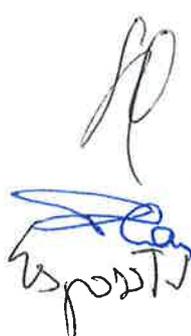
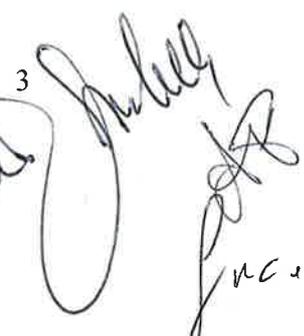
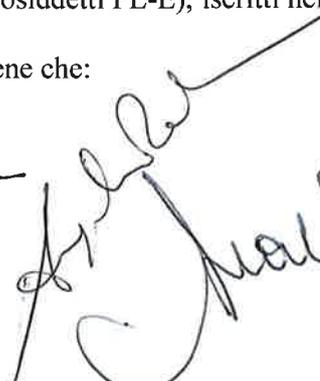
Premesso che



Alleanza conferma di operare stabilmente con la propria rete e la mandataria Al Futuro, agenzia controllata al 100 per cento da Alleanza medesima che opera sia per il collocamento di prodotti vita che di prodotti danni, iscritta nella sezione A del Rui quale agente in gestione libera; le risorse dipendenti di Alleanza, in virtù delle interazioni operative connesse al rapporto mandante/mandataria, si avvalgono del contributo dei collaboratori di Alfuturo medesima; Alleanza, oltre ai produttori dipendenti e regolati dal CCNAL, opera attraverso produttori occasionali di Compagnia (cosiddetti PL-C), ed iscritti nella sezione C del RUI; Al Futuro opera attraverso senior account (cosiddetti TSI-E), iscritti nella sezione E del RUI, e attraverso account (cosiddetti PL-E), iscritti nella sezione E del RUI.



Si conferma e conviene che:



Internal



- importo provvigionale aggiuntivo: a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente accordo in attuazione ed in deroga all'art. 5 del Contratto collettivo del 1939 che disciplina i rapporti tra le agenzie, sub agenzie ed i produttori di assicurazione, alla cessazione del rapporto, per ogni anno di attività esplicita nel III gruppo, verrà corrisposto un importo provvigionale aggiuntivo pari al 30% della media mensile delle provvigioni liquidate nell'ultimo triennio; detto importo potrà essere versato ad un fondo di previdenza complementare o strumento assimilabile, che verrà istituito, entro il 31 dicembre 2018 in forme da definire in prosieguo tra le parti;

- In caso di gravidanza, infortunio o malattia, non vi sarà estinzione del rapporto di collaborazione, ma sospensione su richiesta del collaboratore fino ad n massimo di 150 giorni per anno solare

- L'azienda provvederà a stipulare una garanzia sanitaria per Grandi interventi per un massimale di € 200.000 e per altri ricoveri per malattia e infortunio per un massimale di € 100.000 annui.

Con riferimento alla tematica delle pari opportunità, l'azienda ne riconosce l'importanza anche nel settore del lavoro non dipendente, e conferma l'impegno al rafforzamento delle opportunità di svolgimento di questa attività da parte delle donne. La mancata o ridotta produzione nel periodo di maternità non può costituire criterio utile ai fini dell'attribuzione di ruoli di coordinamento ad altri produttori.

A fronte dell'istituzione della normativa generale di cui sopra, Alleanza proporrà il passaggio ad un rapporto di lavoro dipendente con inquadramento a 1.livello del Ccnal al seguente numero di TSI E, individuati sulla base di criteri di produttività (numero di quote nei 12 mesi precedenti maggiore/uguale a 250.000 e comunque mai al di sotto della media aziendale):

- N. 300 nel 2019
- N. 250 nel 2020
- N. 200 nel 2021
- N. 150 nel 2022

A fronte dell'accettazione della proposta da parte di Alleanza, i collaboratori inseriti riconosceranno di nulla più avere a pretendere da Alleanza e da Al Futuro per l'attività passata, con sottoscrizione di transazione avanti la Commissione di conciliazione

Per tutta la durata del presente Ccnal, Alleanza ed Al Futuro garantiscono che il numero di Tsi E Al Futuro non potrà superare su base annua media il 40% dei settori totali.

A fronte dell'impegno soprariportato, che realizza un significativo rafforzamento della attività di lavoro dipendente, l'automatismo previsto dalla Nota a verbale n.1 art.101 Ccnal non verrà applicato fino al 31 dicembre 2022 per i produttori inseriti sulla base della presente intesa. Per tutto il periodo di mancata applicazione di detto automatismo, agli aventi potenziale diritto verrà riconosciuto un importo una tantum su base mensile pari al 40% della differenza economica annua tra 1^ e 2^ livello (€ 2.677,48) ed in ragion di ciò a costoro non verrà applicata alcuna sopraprovvigione. A far data dall'1° gennaio 2023, detto automatismo verrà fissato in 18 mesi, con nuovo inizio della decorrenza dei termini per i passaggi a CSA post 1° gennaio 2023.

Qualora nell'arco di durata e di esecuzione della presente intesa dovessero intervenire provvedimenti governativi e/o di legge sul piano normativo o fiscale tali da determinare significativi riflessi sul livello di competitività delle Società del Gruppo Generali nel mercato assicurativo italiano e sulla redditività delle stesse, oppure situazioni politiche di mercato oggi

5

Internal

imprevedibili e tali da minare l'equilibrio economico di Alleanza, le Parti si incontreranno per una verifica complessiva delle disposizioni contenute nella presente intesa.

La presente intesa scadrà il 31 dicembre 2019; in assenza di disdetta scritta delle parti entro tre mesi dalla scadenza, essa si prorogherà automaticamente di quattro anni.

Roma, 23 ottobre 2018

*Alleanza Assicurazioni S.p.A.*



*AlFuturo Servizi Assicurativi S.r.l.*



*Gruppo Generali*



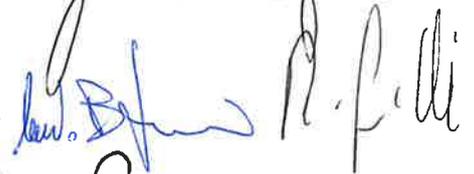
*Ania*

*Le Segreterie Nazionali*

Fisac/Cgil



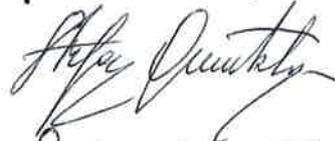
First/Cisl



Uilca



Fna



Snfia



*I Coordinamenti delle Rappresentanze  
Sindacali Aziendali Alleanza Assicurazioni*

First/Cisl



Uilca



Fna.



Snfia

