

Prot. P42-2024

A tutti i Dirigenti
Loro Sedi

Cari Amici e gentili Colleghi,



RE Storia@psantL2024

sono passati più di due anni dalla disdetta del CCNL Dirigenti Assicurativi da parte dell'ANIA e dall'avvio del "negoziato" di rinnovo che ha coinvolto la sola FIDIA, a scapito della reale rappresentatività del settore, e ancora non è stato raggiunto alcun risultato.

Il virgolettato non è solo di forma, ma di sostanza, in quanto di negoziato non si può certo parlare:

- non risulta essere stata discussa con i Dirigenti in servizio e in quiescenza alcuna piattaforma ufficiale;
- i pochi incontri che sono stati effettuati sino a ora, hanno avuto come unico documento di riferimento la Piattaforma ANIA, dettagliata e precisa, nell'individuare esclusivamente i molti punti di forte peggioramento delle attuali condizioni contrattuali vigenti, giustificati per presunti incrementi di costi mai quantificati e mai dimostrati;
- nessun coinvolgimento, né con riunioni aperte nelle Aziende, né con comunicati ufficiali da parte di FIDIA, è stato attuato per una verifica dei contenuti con i soggetti detentori dei diritti attualmente in vigore: i Dirigenti assicurativi.

Nel merito, le richieste di ANIA sono unicamente indirizzate a peggiorare significativamente le condizioni contrattuali attuali:

- richiedendo una partecipazione economica- progressiva e incrementale nel tempo - per garantire anche in futuro la copertura sanitaria, unico benefit distintivo della categoria e



- originariamente costituito per attrarre le migliori capacità e competenze sul mercato del lavoro;
- volendo ridimensionare ulteriormente le indennità economiche previste in caso di licenziamento senza giusta causa, in particolare per i dirigenti più anziani, ma ancora senza la possibilità di pensionamento, quindi per quella fascia di Dirigenti più deboli sul mercato del lavoro;
 - escludendo dal calcolo delle indennità e degli istituti contrattuali la parte variabile della retribuzione, che, in molti casi, è la parte più significativa della retribuzione dirigenziale;
 - dando come unica contropartita a FIDIA, a fronte dell'accettazione di questi rilevanti e gravi peggioramenti, il riconoscimento, ancora una volta, come nel 2017, di unico soggetto titolato a sottoscrivere il CCNL, escludendo quindi ANDIA non solo dal negoziato in corso, ma anche dai futuri confronti. D'altra parte è ormai noto a tutti, anche ad ANIA, non essendo mai stato contestato, anche in sede giudiziaria, che FIDIA non ha più da tempo la maggiore rappresentatività dei Dirigenti in servizio, prerogativa, senza se e senza ma, di ANDIA.

Quindi, più che un negoziato tra diverse posizioni d'interesse, siamo di fronte a una volontà unilaterale di ANIA (e soprattutto di alcune aziende in particolare) di considerare il rapporto di lavoro con la propria classe dirigenziale esclusivamente come un onere economico da ridimensionare, onere che è risaputo non essere causato dal solo CCNL, ma soprattutto dalle regolamentazioni aziendali che nel passato non hanno conosciuto limiti, e che solo poche aziende hanno avuto il coraggio e la serietà di riformare e adeguare alle nuove condizioni economiche a cui il settore è esposto.

Si peggiora il CCNL per giustificare ai propri Dirigenti che la riduzione dei costi non è una volontà aziendale, ma una decisione di livello più alto, nazionale! E se ANIA è il "mandante", FIDIA è il "killer" dei nostri diritti!

Il negoziato, nelle ultime settimane prima di agosto, è stato interrotto perché lo scambio proposto da ANIA è sembrato, in particolare ad alcune associazioni regionali appartenenti a FIDIA e a molti colleghi a esse iscritti, non accettabile.

Ma questo confronto, nato da un mero interesse di vertice di esclusivo riconoscimento reciproco, potrebbe concludersi con un'azione di forza di questo stesso vertice delle associazioni firmatarie, proprio per il suo unico obiettivo: il riconoscimento reciproco che altrimenti decadrebbe inevitabilmente, già sovvertito nella realtà dai numeri e dalla rappresentatività sempre crescenti di ANDIA!

ANDIA non accetterà mai la modifica dell'attuale CCNL senza una verifica delle volontà dei soggetti titolari dei diritti oggi riconosciuti individualmente e collettivamente dal CCNL; verifica che secondo noi dovrà avvenire tramite un referendum aperto a tutti i dirigenti in servizio e in quiescenza!

Per ANDIA è una questione di correttezza etica di cui ci faremo – per quanto ci sarà reso possibile – garanti anche in futuro.

Le ragioni di questo impegno derivano da tre considerazioni precise:

1. in primo luogo, è evidente una contraddizione di fondo: gli interlocutori al tavolo delle trattative non hanno la rappresentatività di modificare in modo sostanziale i diritti acquisiti in passato dai Dirigenti in servizio e in quiescenza.



ANIA e FIDIA hanno scelto di auto legittimarsi senza alcun scrupolo, quando entrambe sanno benissimo che la reale rappresentatività dei Dirigenti assicurativi e delle Imprese non è una loro esclusiva. In ANIA, ormai da molti anni, non è più presente Unipol, facendo venire meno la rappresentatività della stessa ANIA e FIDIA, da tempo, non è più maggiormente rappresentativa.

ANDIA in più occasioni ha dimostrato, anche in sede giudiziaria, di avere una percentuale di aderenti in servizio ben superiore anche alla soglia minima che in altri settori è considerata la condizione primaria per essere titolati a negoziare per conto di una categoria di lavoratori. ANIA e FIDIA – escludendo da questo confronto non solo la parte sindacale ANDIA, ma anche aziende come Unipol - stanno sfruttando una anomalia giuridica del nostro sistema di Relazioni Sindacali che non prevede, a oggi, una legge sulla Rappresentanza Sindacale come attuazione dell'articolo 39 della Costituzione.

In assenza di questa normativa la garanzia dei diritti sindacali è stata confinata alle associazione cd. "maggiormente rappresentative", concetto (meta)giuridico pigramente declinato in concreto – in assenza di indici di legge da "valorizzare" – nei soggetti firmatari di contratti nazionali.

Non si vuol dire arrivare al punto di dire che ogni contratto collettivo deve vedere la necessaria firma di tutti i soggetti che si costituiscono in una rappresentanza, ma l'esclusione a priori dal confronto e dal tavolo delle trattative di un'Organizzazione chiaramente più rappresentativa di chi ha firmato il contratto vigente è un atto autoritario ad excludendum, che ricorda periodi bui delle Relazioni Industriali italiane, oltre a provare, di fatto, un comportamento anti-sindacale. Questa anomalia, se confermata, si trasformerà inevitabilmente in un boomerang nei confronti delle Imprese che accetteranno ancora questo stato di cose, come lo è stato in passato nel Pubblico Impiego verso le Organizzazioni Sindacali Autonome che erano diventate più rappresentative di quelle Confederali.

2. Il settore Assicurativo è in una fase molto contraddittoria:
 - gli ultimi anni sono stati tra i più proficui economicamente, grazie a una stabilità dei premi incassati (anche nel periodo drammatico del Covid) e a una drastica riduzione dei costi da sinistri. Ciò ha determinato negli ultimi anni risultati economici straordinariamente positivi, che nessun altro settore ha mai raggiunto;
 - l'innovazione tecnologica e l'avvento dell'Intelligenza Artificiale hanno nettamente semplificato il processo tecnico delle Imprese Assicuratrici; i processi delle Imprese non sono però ancora adeguati alla sfida d'innovazione richiesta dal mercato e pongono grosse preoccupazioni per garantire le certezze che una Assicurazione deve offrire ai propri clienti;
 - in futuro non si può escludere la piena liberalizzazione del settore e l'ingresso di nuovi player più forti nell'innovazione di processo e nella qualità di servizio al cliente, che potranno garantire un equilibrio più competitivo per il cliente del rapporto costi-benefici.

Siamo quindi anche noi convinti che la prospettiva futura sia quella di un settore che deve governare attentamente i costi, ma soprattutto dovrà gestire accuratamente il cambiamento culturale nelle Imprese e nelle Reti Distributive.



Ma se questo è lo scenario futuro, ANIA, FIDIA e le singole imprese, vogliono gestirlo mortificando la classe Dirigente attuale peggiorando le condizioni minime del loro contratto? Quella classe Dirigente che nelle difficoltà degli ultimi anni ha garantito la tenuta delle organizzazioni aziendali e il raggiungimento dei risultati economici e dei dividendi astronomici agli azionisti?

A queste domande ANDIA risponde senza esitazioni e con la massima determinazione che se questa è la strategia futura per la gestione dei Dirigenti, la nostra sarà una battaglia radicale e senza alcuna tregua, senza esclusione di colpi, per impedirne in tutte le sedi la realizzazione. ANDIA si batterà in ogni forma e con ogni strumento contro questa impostazione per riportare la verità dei problemi, rivendicando l'avvio di un vero negoziato tra le parti che punti non all'annullamento delle ragioni di ciascuna parte, ma a un'onesta ricerca di quali sono le contraddizioni reali da affrontare (compreso gli elementi di costo se sono dimostrati come eccessivi rispetto ad altri settori analoghi) e di quali possano essere i compromessi e le modifiche di sistema per fare fronte a queste realtà.

Serve una vera Strategia di Qualificazione e Selezione per i Dirigenti, attuali e futuri, per recuperare non solo il ruolo gerarchico che hanno sempre avuto, ma anche le competenze multidisciplinari che il cambiamento in corso richiede.

3. ANDIA in due recenti occasioni ha proposto nel merito, con due Survey aperte a tutti i Dirigenti, che hanno visto una straordinaria partecipazione di dirigenti in servizio e in quiescenza, una strategia completamente diversa che ha come elemento centrale il recupero e il bilancio del ruolo manageriale e professionale del Dirigente.
A nostro parere il Dirigente non è un mero costo da ridimensionare, ma un partner da ingaggiare e da rendere partecipe alle sfide a cui le singole imprese dovranno far fronte:
 - con il ricambio generazionale, garantendo alle Imprese, la possibilità di attuarlo nei tempi necessari senza vincoli eccessivi e oneri superiori a quelli attuali e ai dirigenti coinvolti; percorsi di tutela della professionalità e delle responsabilità acquisite garantendo il prepensionamento; la ricollocazione e/o la riqualificazione in alternativa alla sola leva di incentivazione economica;
 - con la creazione di un patto tra Imprese e Dirigenti sulla formazione e riqualificazione permanente, utilizzando tutte le risorse disponibili, ma soprattutto rendendola obbligatoria nella sua erogazione e fruizione;
 - con la razionalizzazione delle forme di benefit esistenti, distinguendo le coperture minime date dal CCNL, dalle regolamentazioni aziendali (di cui sono responsabili le singole Imprese con i propri dirigenti e non l'intero settore!), ma soprattutto individuando forme di razionalizzazione dei costi delle prestazioni sanitarie e una differenziazione dei benefit riconosciuti differenziando per età, carichi familiari e condizione di servizio;
 - con l'istituzione, anche a livello di CCNL, di riconoscimenti economici esclusivamente sulla base di obiettivi predefiniti tra le parti, individuando quali fattori critici premiare al raggiungimento dei risultati attesi.

Essere un Dirigente delle Imprese di Assicurazione era un elemento distintivo.



In futuro, se la strategia aziendale rimarrà esclusivamente quella di considerare il Dirigente un mero costo, per quale motivo si dovrebbero accettare ruoli e responsabilità superiori di qualsiasi altro collaboratore aziendale?

E per quale interesse I Dirigenti dovrebbero farsi carico dell'innovazione culturale e di processo che anche le Assicurazioni dovranno attuare per rimanere competitive rispetto nuovi soggetti economici che potrebbero inserirsi nella competizione?

Per ANDIA il futuro della rappresentanza della categoria non è quello di essere riconosciuti al posto di FIDIA come firmatari del nuovo CCNL, ma di contribuire a costruire un modello partecipativo tra Imprese e Dirigenti nel quale questi ultimi si sentano partecipi e protagonisti del cambiamento e non meri guardiani dell'interesse aziendale, male supportati e peggio pagati!

La sfida che ANDIA lancia alle Imprese è quella di superare la vecchia visione "gerarchica" del Dirigente, quale semplice controllore dei fattori organizzativi ed economici delle Aziende, per generare una classe di Partner e Professionisti pienamente coinvolti nei processi di cambiamento culturale, organizzativo e generazionale che le Imprese stanno realizzando.

Questa, per noi, è la vera sfida per il futuro rinnovo del CCNL e su queste idee chiediamo ad ANIA e FIDIA di confrontarsi con noi!

Con i migliori saluti,

Paolo Aicardi

Roma, 23 settembre 2024