

## “SURVEY CCNL 2023”

### Definizione del perimetro e dei contenuti principali per la redazione della piattaforma di rinnovo del CCNL dei Dirigenti delle Imprese di Assicurazione

#### SINTESI DEI RISULTATI

1. Per il rinnovo del CCNL dei Dirigenti Assicurativi ritieni che l'ANIA debba confrontarsi (max 2 risposte):
- con l'Organizzazione Sindacale che abbia certificato la propria reale rappresentatività dei Dirigenti in servizio
  - con l'Organizzazione Sindacale che non abbia certificato la propria reale rappresentatività dei Dirigenti in servizio
  - con l'Organizzazione Sindacale che ha firmato l'ultimo CCNL avendone accertato la reale rappresentatività dei Dirigenti in servizio
  - con l'Organizzazione Sindacale che ha firmato l'ultimo CCNL senza averne accertato la reale rappresentatività dei Dirigenti in servizio
  - con qualsiasi Organizzazione Sindacale purché abbia certificato la propria reale rappresentatività
  - Altro (breve descrizione)

RISPOSTE (max 2 risposte)	%
con l'Organizzazione Sindacale che abbia certificato la propria reale rappresentatività dei Dirigenti in servizio	62,86%
con qualsiasi Organizzazione Sindacale purché abbia certificato la propria reale rappresentatività	55,00%

2. Per il rinnovo del CCNL dei Dirigenti Assicurativi ritieni che la categoria dei Dirigenti Assicurativi sia correttamente rappresentata (max 2 risposte):
- dall'Organizzazione Sindacale che abbia certificato la propria reale rappresentatività dei Dirigenti in servizio
  - dall'Organizzazione Sindacale che non abbia certificato la propria reale rappresentatività dei Dirigenti in servizio
  - dall'Organizzazione Sindacale che ha firmato l'ultimo CCNL avendone accertato la reale rappresentatività dei Dirigenti in servizio
  - dall'Organizzazione Sindacale che ha firmato l'ultimo CCNL senza averne accertato la reale rappresentatività dei Dirigenti in servizio



- da qualsiasi Organizzazione Sindacale purché abbia certificato la propria reale rappresentatività
- altro (breve descrizione)

<b>RISPOSTE (max 2 risposte)</b>	<b>%</b>
dall'Organizzazione Sindacale che abbia certificato la propria reale rappresentatività dei Dirigenti in servizio	62,59%
da qualsiasi Organizzazione Sindacale purché abbia certificato la propria reale rappresentatività	53,24%

3. Il prossimo rinnovo contrattuale potrebbe mettere in discussione uno dei principi base delle Relazioni Industriali e cioè la reale rappresentatività dei soggetti firmatari di un accordo, in particolare per chi rappresenta la categoria dei Dirigenti in servizio. A tale proposito (max 2 risposte):

- la piattaforma e l'eventuale accordo finale devono essere sottoposti alla validazione da parte dei Dirigenti in servizio organizzato dalle Organizzazioni di rappresentanza
- la piattaforma e l'eventuale accordo finale devono essere sottoposti alla validazione da parte dei Dirigenti in servizio organizzata dalle Organizzazioni di rappresentanza e concordata con le Imprese
- la piattaforma e l'eventuale accordo finale devono essere sottoposti alla validazione da parte dei Dirigenti in servizio e in quiescenza organizzata dalle Organizzazioni di rappresentanza e dalle Imprese
- non sia necessario sottoporre piattaforma e accordo finale alla validazione da parte dei Dirigenti in servizio se le Organizzazioni di rappresentanza si siano certificate nella loro reale rappresentatività dei Dirigenti in servizio
- non sia necessario validare piattaforma e accordo finale da parte dei Dirigenti in servizio e in quiescenza
- altro (breve descrizione)

<b>RISPOSTE (max 2 risposte)</b>	<b>%</b>
la piattaforma e l'eventuale accordo finale devono essere sottoposti a una modalità di validazione da parte dei Dirigenti in servizio organizzato dalle Organizzazioni di rappresentanza	37,41%
la piattaforma e l'eventuale accordo finale devono essere sottoposti alla validazione da parte dei Dirigenti in servizio e in quiescenza organizzata dalle Organizzazioni di rappresentanza e dalle Imprese	33,81%



4. Il prossimo rinnovo contrattuale potrebbe concludersi con più accordi validi a livello nazionale, rompendo la tradizione pluridecennale di un unico contratto, applicato sia da Aziende associate all'ANIA, sia non associate.

In questo caso quale sarebbe la tua valutazione (max 1 risposta)?

- sono d'accordo: è positivo per stimolare la concorrenza nei trattamenti per selezionare e qualificare la classe dirigente di un settore strategico
- non sono d'accordo: il CCNL deve rimanere unico per mantenere l'uniformità dei trattamenti base
- è indifferente: a condizione che sia lasciata al Dirigente la possibilità di scegliere a quale contratto aderire
- non so
- altro (breve descrizione)

RISPOSTA (max 1 risposta)	%
non sono d'accordo: il CCNL deve rimanere unico per mantenere l'uniformità dei trattamenti base	70,80%

5. Flessibilità, capacità di gestire il cambiamento, adattamento alle nuove condizioni del mercato, attenzione ai costi, qualità dei servizi prestati, sono gli elementi distintivi per motivare, gestire e ottenere risultati dai propri collaboratori.

Cosa Ti aspetti dalla Tua Impresa per supportare il Tuo nuovo ruolo dirigenziale (max 2 risposte)?

- è fondamentale che l'Impresa garantisca una cultura manageriale orizzontale, fondata su partecipazione e condivisione degli obiettivi sui singoli progetti più che sulle gerarchie formali
- è più importante garantire l'identificazione delle responsabilità e delle gerarchie nella struttura organizzativa aziendale per qualificare meglio l'azione manageriale
- per favorire l'azione manageriale serve prioritariamente il riconoscimento dell'autorità di ciascun livello della gerarchia organizzativa per evitare sovrapposizioni e conflitti interni
- per raggiungere gli obiettivi, nel rispetto di regole, progetti e piani industriali, è necessaria una reale autonomia decisionale che qualifichi il ruolo di Dirigente e diventi elemento di valutazione manageriale
- altro (breve descrizione)



RISPOSTE (max 2 risposte)	RISPOSTE
per raggiungere gli obiettivi, nel rispetto delle regole, è necessaria una reale autonomia decisionale che qualifichi il ruolo di Dirigente e diventi elemento di valutazione manageriale	74,10%
è fondamentale che l'Impresa garantisca una cultura manageriale orizzontale, fondata su partecipazione e condivisione degli obiettivi sui singoli progetti più che sulle gerarchie formali	66,19%

6. L'attuale modello di contrattazione del CCNL è ormai superato dall'evoluzione delle relazioni aziendali e dai modelli organizzativi consolidatisi nelle imprese più evolute, basati su partecipazione e consenso.

Per questo motivo la proposta di rinnovo del CCNL si basa in primo luogo sulla costituzione di un Organismo paritetico tra Imprese e Rappresentanti dei Dirigenti in servizio e in quiescenza che, in incontri programmati annualmente, individuerà prioritariamente:

- una semplificazione della gestione amministrativa del rapporto di lavoro dirigenziale
- un sistema di certificazione dei programmi formativi permanenti per adeguare competenze e capacità dei Dirigenti alle diverse esigenze della singola Impresa
- un sistema condiviso di valutazione continua delle competenze e delle capacità per selezionare e orientare i programmi formativi annuali obbligatori, nonché la base tecnica di valutazione per l'avvio dei programmi di riqualificazione, ricambio generazionale e mobilità dei Dirigenti
- una procedura sperimentale alternativa al licenziamento per giustificato motivo e/o senza giusta causa, sostituendo l'indennizzo meramente economico con una sospensione lavorativa (con indennità economica temporanea), con la riqualificazione e la ricollocazione finale in un tempo definito tra le parti
- una procedura sperimentale alternativa di consultazione con tutti i Dirigenti in servizio e in quiescenza per monitorare l'efficienza e l'efficacia del CCNL

Qual è la Tua valutazione della nostra proposta? (max 1 risposta)

- Totalmente d'accordo
- D'accordo
- Abbastanza d'accordo
- Poco d'accordo
- In disaccordo

RISPOSTA (max 1 risposta)	%
Totalmente d'accordo e d'accordo	74,82%



7. Nel nostro settore sono stati avviati programmi di prepensionamento anche per i Dirigenti, a dimostrazione che l'esigenza di rinnovamento generazionale della struttura manageriale è un dato con cui i Dirigenti e le Organizzazioni di rappresentanza devono misurarsi. Nella precedente Survey la maggioranza delle risposte hanno sostenuto la proposta di sperimentare un modello di condivisione e di partecipazione tra Dirigenti e Imprese di questo processo, con l'obiettivo di gestire senza traumi il ricambio generazionale e di ridurre i costi previsti dall'attuale CCNL.

Dovendo adesso indicare più precisamente cosa proporre alle Imprese, sei favorevole a (max 2 risposte):

- confermare la proposta per una procedura sperimentale gestita dai Rappresentanti dei Dirigenti e delle Imprese per creare un sistema di gestione dei processi di ricambio generazionale, alternativo a quello attuale di mero indennizzo economico in caso di interruzione del rapporto di lavoro da parte dell'Impresa, prevedendo ulteriori modalità anche alternative a quanto già previsto
- prevedere un sostegno economico temporaneo durante il processo di riqualificazione e ricollocazione all'interno o all'esterno del settore
- mantenere l'attuale modello di indennizzo economico in caso di interruzione del rapporto di lavoro da parte dell'Impresa rivedendone i costi e trovando un nuovo equilibrio economico
- mantenere l'attuale modello di indennizzo economico in caso di interruzione del rapporto di lavoro da parte dell'Impresa rivedendone i costi, ma incrementandone l'onere per le Imprese in particolare per le fasce anagrafiche da 50 a 60 anni.
- altro (breve descrizione)

<b>RISPOSTE (max 2 risposte)</b>	<b>%</b>
confermare la proposta per una procedura sperimentale gestita dai Rappresentanti dei Dirigenti e delle Imprese per creare un sistema di gestione dei processi di ricambio generazionale, alternativo a quello attuale di mero indennizzo economico in caso di interruzione del rapporto di lavoro da parte dell'Impresa, prevedendo ulteriori modalità anche alternative a quanto già previsto	69,78%
mantenere l'attuale modello di indennizzo economico in caso di interruzione del rapporto di lavoro da parte dell'Impresa rivedendone i costi, ma incrementandone l'onere per le Imprese in particolare per le fasce anagrafiche da 50 a 60 anni	41,01%



8. ANIA ha sempre considerato il sistema di Welfare previsto dal CCNL (Previdenza Integrativa e Coperture Sanitarie) unico e distintivo. La proposta di riforma della materia si basa principalmente su:

- segmentazione per fasce anagrafiche, condizioni familiari e stato di servizio/quiescenza;
- sistema di opzione tra le segmentazioni: scelta individuale o progressione automatica;
- welfare con “premio” di fedeltà (es. incrementato ogni cinque anni con abolizione del premio di anzianità e di qualsiasi altro riconoscimento legato all’anzianità);
- per i Dirigenti attualmente in quiescenza tutela dei trattamenti in essere e riforma sulla base delle segmentazioni/matrici individuate per i futuri pensionati successivamente alla firma del nuovo CCNL.

Qual è la Tua valutazione della nostra proposta? (max 1 risposta)

- Totalmente d’accordo
- D’accordo
- Abbastanza d’accordo
- Poco d’accordo
- In disaccordo

RISPOSTA (max 1 risposta)	%
Totalmente d’accordo e d’accordo	64,02%

9. Gli ultimi risultati del settore sono tra i più positivi degli ultimi decenni, ma la previsione per il futuro è sempre più difficile. Per questo motivo, anche per la politica retributiva, si propone un periodo sperimentale di: stabilizzazione dei minimi contrattuali. Definizione di un nuovo sistema di remunerazione variabile collettiva basata su Bonus periodici, definendo la percentuale di redditività/produttività da riconoscere alla categoria dei Dirigenti, legata a obiettivi, annuali o pluriennali, definiti anticipatamente tra le parti e alla reale redditività/produttività media realizzata nel settore nel periodo di riferimento. Qualora l’andamento economico del settore confermi la crescita per due cicli temporali predefiniti in successione tra loro, parte dei bonus riconosciuti si consoliderebbe nella retribuzione annuale fissa.

Qual è la Tua valutazione della nostra proposta? (max 1 risposta)

- Totalmente d’accordo
- D’accordo
- Abbastanza d’accordo
- Poco d’accordo
- In disaccordo

RISPOSTA (max 1 risposta)	%
Totalmente d’accordo e d’accordo	78,42%



10. A Tuo giudizio, il nuovo CCNL che durata deve avere? (max 1risposta):

- 1 anno
- 2 anni
- 3 anni
- 4 anni
- Non so
- Altro (breve descrizione)

RISPOSTA (max 1 risposta)	%
3 anni	52,90%

11. Al fine di rendere ancora più accurata questa survey, Ti chiediamo di lasciare qui eventuali suggerimenti:

SUGGERIMENTI
Trattamento sanitario da adeguare ai tempi escludendo franchigie
Il Dirigente deve avere delega su tutti gli aspetti che riguardano il proprio ambito lavorativo (inclusa la gestione del personale)
I diritti o sono di tutti o bisogna chiamarli privilegi
Sostenere al massimo i propri obiettivi, ma applicando molto buon senso anche nella ricerca della condivisione sui contenuti tra i partecipanti
Non andrei a toccare le situazioni (welfare e previdenza) per chi è in quiescenza potrebbe creare problemi. Fare valere il merito su obiettivi condivisi aziendali può essere un primo inizio da valutare dopo 1/2 anni.