

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 11 dicembre 2023, in videoconferenza

tra

- Assicurazioni Generali S.p.A., rappresentata dal dott. Giovanni Luca Perin, dal dott. Raffaele Mizzau, dal dott. Davide Pelucchi, dall'avv. Maria Cristina Muglia
- Generali Italia S.p.A., rappresentata dal dott. Giovanni Luca Perin, dal dott. Davide Pelucchi e dall'avv. Maria Cristina Muglia
- Generali Operations Service Platform S.r.l., rappresentata dal dott. Samuele Zoccarì, dal dott. Davide Pelucchi e dall'avv. Maria Cristina Muglia
- Alleanza Assicurazioni S.p.A., rappresentata dalla dott.ssa Marina Montepilli, dal dott. Davide Pelucchi e dall'avv. Maria Cristina Muglia
- Genertel S.p.A. e GenertelLife S.p.A., rappresentate dal dott. Luca Ascolese, dal dott. Davide Pelucchi e dall'avv. Maria Cristina Muglia
- Cattolica Immobiliare S.p.A., Tua Assicurazioni S.p.A., Vera Assicurazioni S.p.A., Vera Protezione S.p.A., Vera Vita S.p.A.– di seguito unitariamente “Società dell'ex Gruppo Cattolica” – rappresentate dal dott. Samuele Marconcini e dal dott. Marco Taurino

e

- i Coordinamenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali del Gruppo Generali di FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, FNA e SNFIA

premessi che

- con Verbale di Accordo del 28.04.2022, sottoscritto nel Gruppo Generali, era stato definito il ricorso alla sezione straordinaria del Fondo di solidarietà ANIA/AISA per un totale di 660 risorse nel perimetro definito, con impegno, al raggiungimento delle prime 150 uscite, a nuove assunzioni nella misura di 1/3 delle uscite verificatesi;
- lo svolgimento del processo è stato oggetto di incontri tra il Gruppo e le OO.SS. volti a monitorarne l'applicazione;
- nella vigenza dell'Accordo hanno risolto il rapporto di lavoro 660 risorse, con 227 nuove assunzioni. Poiché nel detto numero di 227 assunzioni sono computate anche 81 ricollocazioni di personale da Genertel a Generali Italia, il riproporzionamento a full time di detto numero genera un ulteriore impegno aziendale per 27 assunzioni. Dette assunzioni verranno effettuate nel corso del 2024 sulle piazze maggiormente toccate dalle cessazioni derivanti dagli accordi Fondo di Sostegno, e potranno riguardare anche Welion S.p.A.;
- nel Gruppo Generali, come in generale nel settore, si è verificata negli ultimi anni una forte accelerazione della digitalizzazione in termini di smart process automation, unita a rilevanti riorganizzazioni per alcuni settori nonché al rafforzamento del modello di Country; a ciò si stanno sommando gli effetti derivanti dall'integrazione del Gruppo Cattolica, cui dovranno aggiungersi quelli che deriveranno dalla scadenza dei contratti di servizio nell'ambito delle Joint Ventures, nonché dal nuovo modello di vendita di Genertel.
A fronte di tale quadro, il Gruppo ha proposto – in linea con l'Accordo del 25.10.2017 in tema di tutele occupazionali, in fase di rinnovo – la stipulazione di un nuovo accordo per le società in perimetro;

tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue:

1. le premesse costituiscono parte integrante del presente Verbale di Accordo;
2. il ricorso alla sezione straordinaria del Fondo intersettoriale di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese assicuratrici e delle società di assistenza ANIA/AISA (di seguito il "Fondo") avverrà - per i dipendenti amministrativi e (ove operante) per il personale impiegato in attività di Contact Center Operations delle Società interessate dagli obiettivi di cui in premessa ovvero Assicurazioni Generali, Generali Italia, Generali Operations Service Platform, Genertel, GenertelLife, le società dell'ex Gruppo Cattolica, nonché per il personale amministrativo direzionale di Alleanza Assicurazioni, in possesso dei necessari requisiti - con adesione volontaria del personale interessato, con le modalità e nei termini previsti dall'Allegato n. 10 del richiamato CCNL, dall'Accordo Sindacale Nazionale del 20.5.2013 e dall'art. 9, comma 1 del Decreto Ministeriale del 17.1.2014 n. 78459, nonché nei termini ed alle condizioni di seguito indicati;
3. fermo quanto sopra richiamato, la richiesta di adesione al Fondo sarà possibile unicamente per coloro che matureranno i requisiti con decorrenza prevista del trattamento pensionistico a carico dell'AGO entro il 01.01.2031 (anticipato, comprensivo della relativa finestra trimestrale, o di vecchiaia), e che aderiranno - tempestivamente, nonché in esatto adempimento dei termini e delle condizioni di cui al presente accordo - all'apposito bando che sarà emesso con riferimento alle Società di cui al punto 2. entro il 15.1.2024 e che avrà inderogabile e tassativa scadenza il 30.06.2025. In particolare, la richiesta di adesione dovrà essere manifestata compilando l'apposito modulo che sarà pubblicato e messo a disposizione dalle sopra menzionate Società, per il tramite di struttura aziendale che verrà indicata nel bando, da far pervenire alla suddetta struttura entro il termine essenziale del 30.06.2025, corredato obbligatoriamente dalla documentazione dell'estratto conto contributivo certificativo richiesto a INPS, c.d. ECOCERT, aggiornato in data non anteriore al 31.08.2023, salvo non sia stato già presentato e non siano intercorse significative variazioni; la permanenza massima nel fondo è fissata in 5 (cinque anni), pertanto la cessazione del rapporto di lavoro non potrà essere accordata prima di 5 anni dal raggiungimento dei requisiti pensionistici, adeguati a speranza di vita secondo le indicazioni fornite da Inps con Circolare 142/2021;
4. indipendentemente dalla data di pubblicazione del bando indicata nel punto che precede, i dipendenti che ne abbiano interesse, potranno fare richiesta di uscita alla data del 31 dicembre 2023. La cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti aderenti al Fondo dovrà avere effetto in una delle seguenti date, 31.3.2024, 30.06.2024, 30.09.2024, 31.12.2024, 31.03.2025, 30.06.2025, 30.09.2025 e 31.12.2025 con il conseguente accesso al Fondo, nel caso in cui sussistano i requisiti necessari, a far data dal 1° giorno del mese successivo alla data di cessazione, ferma la possibilità, in accordo con il dipendente, di modificare la data di cessazione per esigenze aziendali nonché per sopravvenuti interventi normativi in materia previdenziale, nell'ambito delle date individuate e della durata complessiva del Fondo di Solidarietà. Le Parti convengono che il numero massimo totale dei dipendenti che - ricorrendo tutti i presupposti e condizioni di cui al presente accordo - potranno in virtù dell'accordo stesso avere accesso al Fondo è pari a 450, restando altresì convenuto che la priorità di accesso al Fondo sarà attribuita secondo l'ordine cronologico (data e ora) di recapito, presso struttura aziendale che verrà indicata nel bando, delle richieste di adesione; per le società dell'ex Gruppo Cattolica (ad eccezione di Cattolica Immobiliare), per le quali è in corso un processo di passaggio ad altri Gruppi, l'adesione sarà possibile solo a condizione che avvenga entro la data del closing e con cessazione non oltre il 31 dicembre 2023.
5. a favore di coloro che abbiano validamente formulato la richiesta di adesione al Fondo ai sensi del punto 3. e che accederanno alle prestazioni straordinarie in questione saranno previsti - oltre a quanto stabilito dall'Accordo Nazionale Fondo 20.5.2013 - i trattamenti indicati alle successive lettere a), b), c), d), e) e f) del presente punto 5, allorché sussistano, cumulativamente, le seguenti tassative condizioni:

- preventiva sottoscrizione di un accordo da parte del singolo dipendente aderente con la Società di appartenenza, che preveda la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, nonché una transazione generale e novativa ex artt. 1975 e 1976 del c.c. di € 500 lordi – con rinuncia da parte del singolo dipendente ad ogni diritto, pretesa o azione derivante e/o comunque connessa all’esecuzione del rapporto di lavoro e alla sua cessazione, nonché con reciproca rinuncia del dipendente e dell’Azienda al periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro e all’indennità sostitutiva del preavviso stesso - da formalizzare in sede di conciliazione sindacale;
- esito positivo delle procedure amministrative valutative ed autorizzative da parte degli enti pubblici interessati, previste per legge e/o per contratto.

La risoluzione del rapporto di lavoro rimane ferma anche in presenza di malattia o altro evento sospensivo del rapporto di lavoro (ad es. aspettativa), senza necessità di ulteriore definizione tra il dipendente e la Società di appartenenza.

I trattamenti di cui al primo comma del presente punto 5. sono i seguenti:

- a) **assistenza sanitaria:** per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo le prestazioni della garanzia sanitaria saranno quelle previste dal Contratto Integrativo Aziendale di Gruppo nonché dal CCA Cattolica (applicabile – come previsto dal Verbale di armonizzazione 2.2.2023, sino al 31.12.2023 – al personale dipendente non dirigente delle Società di cui al punto 2.) tempo per tempo vigente, inclusa la possibilità di aderire alle garanzie sanitarie ad adesione volontaria, ove previste.

Al raggiungimento dei requisiti pensionistici, per il suddetto personale, saranno applicate le condizioni di ultrattività in essere relative all’assistenza sanitaria stabilita dal CIA Assicurazioni Generali e dal CCA Cattolica tempo per tempo vigente oltre a quanto previsto dal CCNL per i funzionari;

- b) **previdenza integrativa:** versamento a carico Azienda del contributo a Fondo Pensione a cui il dipendente aderisce, calcolato sulla base dell’ultima retribuzione, nella misura vigente alla data di cessazione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo di Solidarietà, che l’Azienda avrebbe versato nel caso in cui il rapporto di lavoro fosse proseguito. Il versamento proseguirà quindi, nella misura sopra indicata, per il numero di mesi di effettiva permanenza nel Fondo, salvo richiesta da parte del dipendente di riscatto totale anticipato; in tale ipotesi il contributo complessivo (sempre calcolato come sopra) verrà versato a Fondo Pensione al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Inoltre, sarà ammessa anche la contribuzione a carico lavoratore, nelle misure e modalità previste per il personale in servizio (CIA art. 7 punto 1.b come modificato dal Protocollo di Rinnovo CIA 8.7.2021, CCA Cattolica art. 13.3, quest’ultimo applicabile, come previsto dal Verbale di armonizzazione 2.2.2023, sino al 31.12.2024), con facoltà di rinuncia in qualsiasi momento, con decorrenza dal mese successivo la richiesta;

- c) **sconti sulle polizze - convenzioni bancarie - copertura vita caso morte e garanzia infortuni:** per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo ed ove previste dal Contratto Integrativo applicato:

- mantenimento, delle medesime agevolazioni disciplinate dall’art. 8 del citato CIA tempo per tempo vigente (in tema di Prodotti Vita - Polizze RC Auto/Auto Rischi Diversi - Polizze Rami Danni), esclusa la possibilità di pagamenti rateali;
- diritto alle medesime convenzioni bancarie garantite per il personale in servizio;
- mantenimento della Garanzia Vita prevista all’Allegato 1, punto A) del citato CIA;
- mantenimento del diritto alle coperture Infortuni, come previste all’Allegato 3 del citato CIA;
- mantenimento della polizza RCT famiglia ex CIA 21.12.2001;

- mantenimento delle previsioni dell'art. 39 CCA Cattolica in materia di assistenza sociale applicabile, come previsto dal Verbale di armonizzazione 2.2.2023, sino al 31.12.2024; per il periodo di permanenza nel fondo, inoltre, diversamente da quanto disciplinato dall'art. 39 lett. A), punto 3) del CCA, la copertura assicurativa ivi prevista non potrà essere condivisa con coniuge convivente, convivente more uxorio o civilmente unito; in ogni caso, il trattamento applicato agli aderenti, ex art. 39 lett. C), punto 7), sarà quello previsto per il personale con mansioni interne;
- mantenimento degli sconti riservati ai dipendenti delle società dell'ex Gruppo Cattolica sulle polizze individuali contratte ad uso personale.

Al raggiungimento dei requisiti pensionistici, per il suddetto personale saranno applicate le condizioni previste per il personale in quiescenza. Relativamente a mutui e prestiti in corso alla data di cessazione, resteranno ferme le rateazioni in atto.

- d) incentivo (c.d. “premio di tempestività”):** per coloro che aderiranno al Fondo entro i termini di cui alla allegata tabella 1, verrà riconosciuto un ulteriore importo lordo, determinato in base alle mensilità indicate nella medesima tabella 1, (mensilità = 1/12 della Retribuzione Annuale Lorda del dipendente, determinata al mese di cessazione del rapporto di lavoro), che verrà corrisposto a titolo di incentivazione all'esodo, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. Detto importo verrà ridotto in relazione alla data di adesione al Fondo e alla data di cessazione del rapporto di lavoro, secondo le misure di cui alla tabella 1.

L'incentivo, nella misura fissa di 5 mensilità, sarà corrisposto anche ai dipendenti (che non entreranno nel Fondo) qualora abbiano già maturato i requisiti pensionistici (quota 100/102/103 e pensione anticipata flessibile, anticipato o di vecchiaia) al 31.03.2024 e che cessino entro tale data. Detto incentivo spetterà anche a coloro che matureranno i requisiti entro il 31.12.2024 e che concordino, entro il 31.03.2024, la loro uscita alla data di maturazione;

- e) incentivo all'esodo:** da erogarsi alla risoluzione del rapporto di lavoro, di importo lordo pari - per ogni mese di permanenza al Fondo di Solidarietà - all'1,3% della Retribuzione Annuale Lorda riferita al mese di cessazione del rapporto di lavoro.

Si precisa che l'importo complessivo dell'incentivo all'esodo - determinato dalla sommatoria fra premio di tempestività di cui al punto d), incentivo di cui al punto e) - non potrà essere inferiore a 9 mensilità;

f) Condizioni particolari:

1. per coloro che, completato il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, matureranno la pensione di vecchiaia con meno di 35 anni di contributi, agli importi dei punti d) e e) si aggiunge un importo omnicomprensivo lordo per l'intero periodo, da erogarsi in unica soluzione sempre a titolo di trattamento aggiuntivo-integrazione TFR pari al 5% della Retribuzione Annuale Lorda, riferita al mese di cessazione del rapporto di lavoro, per ogni anno e/o frazione proporzionale di anno mancante al raggiungimento della soglia dei 35 anni di contribuzione e comunque non superiore alla anzianità maturabile al raggiungimento della età massima per la pensione di vecchiaia.
2. per coloro che matureranno la pensione di vecchiaia o anticipata con il regime misto, agli importi dei punti d) ed e) si aggiunge una somma omnicomprensiva lorda, per l'intero periodo, da erogarsi in unica soluzione, sempre a titolo di ulteriore incentivazione all'esodo, pari alla differenza tra l'importo mensile dell'assegno straordinario (A) che scaturirebbe dall'applicazione del coefficiente di trasformazione relativo all'età del lavoratore alla maturazione della pensione di vecchiaia o anticipata e l'importo mensile dell'assegno straordinario determinato dall'INPS (B) con il

coefficiente di trasformazione relativo all'età del lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro e moltiplicando tale differenza (maggiorata del rateo di 13° mensilità) per il numero di mesi di percezione, qualora l'INPS continui a determinare l'Assegno secondo il criterio (B).

Inoltre, qualora l'assegno determinato secondo (A) sia inferiore al 70% della Retribuzione Annua Lorda riferita al mese di cessazione del rapporto di lavoro, l'incentivo di cui al punto 5. e) spetterà e sarà ricalcolato nella misura dell'1,6%, se inferiore al 65%, nella misura dell'1,8%, se inferiore al 60%, nella misura del 2%, e se inferiore al 55%, nella misura del 2,2%.

L'erogazione di tali integrazioni avverrà entro tre mesi dall'effettivo calcolo e riconoscimento dell'assegno straordinario da parte dell'INPS.

3. per il personale diversamente abile che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 80 comma 3 della L. n. 388/2000 (casi di invalidità per i quali è riconosciuto per ogni anno di servizio, il beneficio della maggiorazione di 2 mesi di contribuzione figurativa, fino a un massimo di 5 anni di contribuzione), in considerazione del fatto che tale anzianità figurativa non è valida ai fini della determinazione dell'importo dell'assegno pensionistico, verrà riconosciuto a titolo di incentivo, in aggiunta al TFR, un importo omnicomprendente nella misura del 2% della Retribuzione Annua Lorda del dipendente, riferita al mese di cessazione del rapporto di lavoro, per ogni mese di anzianità contributiva in meno rispetto a 40 anni, determinata al momento di spettanza del trattamento pensionistico.

Inoltre, l'incentivo di cui al punto 5. e) spetterà nella misura dell'1,7% e il ricalcolo dell'incentivo di cui al punto 5. f.2) qualora dovuto, sarà effettuato con percentuali incrementate dello 0,4%.

Si conferma quanto previsto dall'art. 6, comma 2 dell'Accordo Nazionale ANIA/AISA sopra citato.

I trattamenti di cui alle lettere a), b), c), d), e) e f) del presente punto 5. sostituiscono ogni e qualsivoglia diritto, domanda o azione, somma o credito dovuti – in virtù di qualsivoglia norma, sia legale che contrattuale, anche collettiva – per la cessazione del rapporto di lavoro, salva unicamente la liquidazione a favore del dipendente del T.F.R. e dei ratei delle mensilità supplementari, delle ferie e dei permessi maturati, ma non goduti.

Nota a verbale: in conformità alle normative che regolano il Fondo, in sede di adesione i dipendenti interessati potranno optare per l'erogazione in soluzione unica di cui all'art. 6, comma 3 del sopra citato Accordo Nazionale;

6. nel darsi atto della necessità di raccolta della documentazione previdenziale, viene stabilito quanto segue:

tutti i dipendenti delle Aziende cui si applica il presente Accordo nati fino al 31.12.1967 allo scopo di favorire l'individuazione del bacino degli aventi i requisiti per il possibile accesso al Fondo - dovranno, fatta esclusione per coloro che abbiano già provveduto in tal senso, fornire entro e non oltre il 31.03.2024 – o, se precedente, entro la data di firma dell'accordo di uscita - la propria posizione previdenziale documentata mediante la produzione del proprio Estratto conto contributivo certificativo, c.d. "ECOCERT".

In caso di impossibilità di ottenere l'ECOCERT i dipendenti devono inviare l'estratto conto "ordinario", fatto salvo l'impegno ad inviare l'ECOCERT appena disponibile, completate le necessarie procedure INPS, comunque entro la data di cessazione.

I dipendenti che abbiano già inviato (o che invieranno) il modello ECOCERT, ma che successivamente abbiano richiesto ed ottenuto modifiche e/o integrazioni alla propria

posizione (riscatto di laurea, accrediti figurativi etc), devono fornire tempestivamente un modello aggiornato.

Le modalità di richiesta all'INPS e i termini di invio dell'ECOCERT saranno oggetto di specifica informazione da parte di HR Operations e Administration.

Si conferma che, in linea con quanto effettuato per il precedente Accordo, ciascun dipendente riceverà tempestivamente ogni informazione utile per una conoscenza di dettaglio del quadro normativo/regolamentare e degli adempimenti connessi all'attuazione dell'Accordo Fondo, nonché una simulazione, provvisoria ed a titolo indicativo, degli importi erogabili a titolo di incentivo;

7. ciascuna Azienda interessata, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, in conformità delle normative vigenti, provvederà, quando richiesto dal dipendente interessato, a inserire nel modulo di richiesta di adesione al Fondo di cui al punto e nel testo relativo alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui al precedente punto 5., l'apposita clausola che garantisca il diritto a proseguire il versamento dei contributi sindacali a favore dell'organizzazione sindacale di appartenenza;
8. Le Parti concordano che – una volta raggiunto l'obiettivo di 150 uscite per effetto dell'applicazione dell'Accordo Fondo – verranno effettuate assunzioni a tempo indeterminato e full time, nella misura di almeno 1/3 rispetto al numero di uscite totali realizzate; a fronte del nuovo contesto organizzativo derivante dal Next Normal, il Gruppo sottolinea come elemento fondamentale l'acquisizione delle competenze necessarie per il massimo sviluppo futuro, si impegna, pertanto, a ricercare un'equa distribuzione tale da valorizzare i cd. Poli del territorio italiano, includendo il polo di Verona, nel rispetto di una corretta distribuzione di genere. Fermo restando le attività di business sui singoli Poli, al termine del periodo di applicazione dell'Accordo Fondo, laddove si dovesse riscontrare un disequilibrio nella distribuzione delle uscite nei Poli che determini mutamenti dei rapporti numerici delle risorse sulle singole Piazze, le OO.SS. richiederanno uno specifico confronto al Gruppo. Il Gruppo si rende disponibile al confronto con le OO.SS. per la ricerca di soluzioni correttive mirate a ristabilire un'equa distribuzione, tale da valorizzare i cd. Poli del territorio italiano includendo il Polo di Verona. Infine, le parti si danno reciprocamente atto che, in tali confronti, saranno avviate iniziative finalizzate a identificare congiuntamente ambiti e modalità di intervento anche orientate al potenziamento di attività già presenti nei singoli Poli;
9. le Parti si impegnano a monitorare in continuità, ed in coerenza con lo stile di relazioni sindacali in atto, l'andamento complessivo dell'accordo con cadenza quadrimestrale; in ogni caso si incontreranno entro il mese di maggio per una verifica complessiva in ordine all'attuazione del presente accordo – con particolare riferimento all'andamento delle assunzioni con informativa su inquadramenti e collocazione geografica dei neoassunti– nonché a quanto previsto dalla normativa vigente;
10. l'Azienda, nel confermare l'approccio tenuto nel tempo in occasione di riorganizzazioni societarie, ed in particolare con riferimento ai casi di esternalizzazioni di attività in atto derivanti dall'ex Gruppo Cattolica, si impegna a ricercare, congiuntamente ed entro il periodo di vigenza del presente accordo, ulteriori soluzioni che valorizzino le risorse e le competenze presenti all'interno del Gruppo e supportino le persone nei processi di cambiamento e innovazione con riferimento all'equilibrio risorse/attività dei poli del Gruppo. In linea con le previsioni dell'Osservatorio Nazionale sulla Digitalizzazione e Innovazione Tecnologica previsto nel CCNL, le parti - nell'ottica della valorizzazione dei Poli del territorio italiano - concordano di incontrarsi al termine del presente Fondo di Solidarietà, per esaminare i cambiamenti e gli effetti determinati dall'introduzione di nuove tecnologie e più in generale della digitalizzazione ed a ricercare eventuali correttivi;

11. le Parti con la sottoscrizione del presente Accordo si danno reciprocamente atto di avere adempiuto alle procedure contrattuali di confronto sindacale stabilite dalle vigenti normative per l'accesso al Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA/AISA.
12. Le Parti si incontreranno per valutare gli effetti e l'applicabilità in caso di sopravvenute modifiche sulla disciplina del Fondo di Solidarietà di settore.

REQUISITI E CONDIZIONI			AMMONTARE DEL PREMIO:		
Data di maturazione dei requisiti per la pensione entro il	Adesione entro il	Cessazione il	Mensilità	Mensilità per ogni mese o frazione per ritardo della firma	Mensilità per ogni mese o frazione per ritardo della cessazione
01.03.2028	28.02.2024	31.03.2024	5	-2	-2
01.05.2029	31.03.2024	30.06.2024	5	-1	-2
01.06.2029	31.05.2024	30.09.2024	5	-1	-2
01.09.2029	31.07.2024	31.12.2024	5	-1	-1
01.01.2030	30.09.2024	31.03.2025	5	-1	-1
01.05.2030	30.11.2024	30.06.2025	5	-1	-1
01.09.2030	31.03.2025	30.09.2025	5	-1	-1
01.01.2031	30.06.2025	31.12.2025	5	Non ammesso	Non ammesso

il Gruppo Generali

I Coordinamenti della RSA FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, FNA e SNFIA del Gruppo Generali