



By: [Alessio Frusteri](#) – All

Rights Reserved

Martedì 16 luglio è proseguito il confronto tra OO.SS. e Direzione sul tema, fortemente voluto dall'Impresa, degli incentivi economici da mettere a disposizione di coloro che, pur avendo già maturato i requisiti per accedere alla pensione, sono ancora in servizio (circa 200 colleghi). L'Impresa su questa materia pretende uno specifico accordo sindacale che altro non sarebbe che la ratifica delle OO.SS. rispetto alle prassi seguite dal Gruppo negli ultimi anni.

La FISAC CGIL, come già aveva affermato nel precedente incontro del 3 luglio, era e resta contraria a questa ipotesi di accordo pur nella consapevolezza dell'importanza della questione che riguarda donne e uomini che da decenni contribuiscono con il loro lavoro e con il loro costante impegno alla crescita dell'Impresa e che, indubbiamente, non possono essere scaricate oggi con un semplice "grazie e arrivederci". Su questo da tempo la Fisac ritiene importante che oltre ad incentivi economici si pensi ad una polizza sanitaria degna di questo nome da offrire in convenzione a prezzi contenuti alle pensionate e ai pensionati del Gruppo.

Il vero problema però è sicuramente più complesso di come lo presenta l'Azienda e di come lo interpretano altre Organizzazioni sindacali. Non è pensabile, per un Sindacato che rappresenta migliaia di lavoratrici e lavoratori, all'interno di una riorganizzazione che riguarda circa 11.000 addetti assicurativi, sottoscrivere un accordo "a stralcio" unicamente per i 200 colleghi che, avendo già raggiunto i requisiti per il percepimento della pensione, si trovano (al netto delle situazioni personali di disagio che la FISAC CGIL ha sempre tutelato e difeso) in condizione di maggiore tutela rispetto alle possibili ricadute del processo di riorganizzazione.

Come si può pensare di sottoscrivere un accordo "a stralcio" che impegna risorse unicamente per 200 addetti senza sapere, nei fatti, ancora nulla rispetto al quadro complessivo?

La cessione del portafoglio e delle lavoratrici e dei lavoratori ad esso collegato (circa un migliaio), le condizioni di accesso al Fondo di Sostegno al reddito (almeno altri 900 lavoratrici e lavoratori coinvolti), le ingenti risorse necessarie per gestire la riconversione professionale necessaria ad evitare centinaia di trasferimenti che erano stati ipotizzati dall'Impresa e che il Sindacato tutto ha respinto chiedendo, sempre nella logica di un accordo complessivo, una discussione seria rispetto alla distribuzione delle attività sulle sedi tale da garantire il mantenimento dei livelli occupazionali secondo il principio che il lavoro va dove sono i lavoratori e non viceversa come ad oggi ipotizzato dall'Azienda. Su tutto questo e sulle risorse necessarie, nulla è ancora emerso dal dibattito.

La FISAC CGIL si conferma fortemente interessata ad addivenire ad un accordo complessivo sulla riorganizzazione (posizione peraltro condivisa anche da F.N.A.) necessariamente omnicomprensivo rispetto alle tutele che dovranno accompagnare tutti i colleghi coinvolti nell'operazione: chi sarà ceduto (e non sappiamo ancora chi), chi avrà i requisiti per accedere al Fondo, chi dovrà "cambiare mestiere", chi sarà interessato da eventuali cambiamenti di sede di lavoro. Senza mai dimenticarci delle migliaia di lavoratrici e lavoratori non direttamente interessati dalla fusione ma che, pur al momento fuori dal perimetro, saranno inevitabilmente e successivamente coinvolti (le banche, le Compagnie dirette come Linear e Dialogo, Unisalute, Siat ecc. più la questione spinosa relativa alle attività in appalto).

E' evidente che qui nessuno rifiuta un accordo, al contrario, la FISAC vuole un accordo che tuteli TUTTI, a partire dai più deboli. Unipol Sai non ha certo risorse infinite e compito delle OO.SS. è anche quello di ricercare un

equilibrio nel destinare queste risorse tra tutti i soggetti in causa (per i pensionabili, per chi accede al Fondo, per chi si trasferisce, per chi deve essere riconvertito, per rinnovare il CIA che scade a fine anno...).

Sottoscrivere un accordo complessivo è quanto tutte le OO.SS. hanno condiviso con l'Impresa all'interno del verbale del 20 marzo scorso dove abbiamo ben precisato che, tale accordo: " verrà sottoscritto dalle parti al termine delle procedure di confronto contrattuali e che avrà validità per l'arco temporale del Piani Industriale 2013 - 2015".

La FISAC CGIL non ha cambiato parere.

Siamo e restiamo disponibili al confronto con le altre OO.SS. per trovare una sintesi comune a partire dai problemi in campo e nella consapevolezza che le sintesi si raggiungono discutendo nel merito e impostando il confronto con l'Impresa partendo dalle priorità delle lavoratrici e dei lavoratori che rappresentiamo anziché inseguendo l'Azienda sul suo terreno. Pensiamo sia tempo di riflettere tutti sugli obiettivi e priorità che ci vogliamo dare come OO.SS. e su come, su queste basi, impostare unitariamente il confronto con l'Impresa.