

Prendiamo atto con stupore e rammarico del “nuovo” modello di relazioni sindacali che il Gruppo ha inteso adottare.

Il messaggio che l’Azienda in queste ore vuole veicolare è chiaro: le Organizzazioni Sindacali sono inutili, anzi dannose, perché gli interessi dei lavoratori sono meglio rappresentati dalla Direzione del Personale.

Come appare evidente anche dall’offensiva scatenata mezzo stampa (articoli di giornale), l’Impresa vuole estendere alle relazioni sindacali la stessa lungimiranza dimostrata nella gestione della Riorganizzazione aziendale in atto. Come se non bastasse la Direzione del Personale, sembrerebbe aver incaricato anche araldi aziendali per creare consenso (e divisione) tra i lavoratori.

Una Dis-organizzazione devastante per tutti, con conseguente profonda demotivazione dei dipendenti che vedono quotidianamente, nella confusione più assoluta, la cancellazione di importanti e consolidate competenze tecniche.

Un modello aziendale caratterizzato anche da scelte discutibili, alcune delle quali hanno determinato un pesante calo di portafoglio ritenuto dall’Azienda, tuttavia, ineluttabile.

Il fallimento delle suddette scelte viene posto a esclusivo carico dei lavoratori che dovrebbero accontentarsi di compatibilità economiche rigide e prestabilite, all’interno delle quali giungere ad un rinnovo contrattuale riduttivo, minimalista e soprattutto divisivo, mentre, invece, avrebbe dovuto essere di positivo cambiamento!

Il riscontro economico dell’offerta aziendale – “i famosi” 22,5 milioni di euro, non certo cifra esigua, risultano tuttavia insufficienti per un’armonizzazione contrattuale di tale portata.

Inoltre, l’Azienda si è ben guardata dal sottolineare il consistente risparmio derivante dal superamento di diversi istituti che riguardano circa 10.000 persone, nonché dal mancato versamento dei contributi Ania per il 2016.

La disponibilità sindacale ad affrontare le numerose pregiudiziali aziendali, fra le quali citiamo ad esempio l’orario unico e il superamento delle classi anzianità, è stata recepita come un fatto banale, quasi fosse “scontato” e dovuto, senza mettere in conto i necessari accorgimenti in termini di adeguate flessibilità e compensazioni per tutta la popolazione aziendale, sia ex Unipol sia ex Fonsai.

Il riequilibrio per la perdita di anzianità e classi riservate ai soli Fonsai hanno un contenuto economico del tutto insufficiente (60 euro lorde – nessun importo per i colleghi funzionari) e le nostre richieste di equità ed equilibrio anche per gli Unipol sono state respinte in modo sprezzante.

Le mistificazioni aziendali evitano di pubblicizzare i peggioramenti normativi pretesi, ad esempio l’introduzione di una regolamentazione che renderebbe obbligatori i turni anche per il personale amministrativo (venerdì pomeriggio compreso), in nome della mitica produttività che tutto giustifica. Nessun impegno a formalizzare la non applicazione delle previsioni del Jobs Act in merito ai licenziamenti. Nessuna menzione sulla chiara volontà aziendale di azzerare tutti gli specifici Accordi di Piazza.

Inoltre, sempre a titolo di esempio: sui permessi totale chiusura nel riconoscere un pacchetto minimo di sei ore per l’intero Gruppo, utili nel concreto a consentire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, a parole tanto

sbandierata dall'Azienda.

Allo stesso modo nessuna disponibilità a riconoscere neppure in minima parte i permessi retribuiti per malattia figli, presenti nel Cia Fonsai e ad incrementare di 1 giorno i permessi per lutto.

Il tutto condito da diverse affermazioni sottendenti la mala fede dei propri dipendenti.

Per quanto riguarda i Call Center nessuna miglioria normativa (es. flessibilità, cambi turno, ampliamento turno fisso, chiusure festivi, chiusura sabato pomeriggio per Linear e 16/08 per Unisalute), mentre sul piano economico ancora lontano l'avvicinamento al 3° livello amm.vo per la sezione 1^ e per la sezione 2^ (Front Office Linear) non si arriva nemmeno al 2° livello.

Su Sanitaria e altre Coperture ancora aspetti importanti da migliorare e definire, come a titolo esemplificativo: farmaci, occhiali, ausili, odontoiatrica (implantologia), franchigia infortuni extraprofessionali, etc.

Sull'Economico il Premio Variabile, nella proposta aziendale, vede obiettivi difficilmente raggiungibili per quanto attiene alla possibilità di un consolidamento di una quota del premio.

Questi sono solo alcuni dei punti sui quali intendiamo confrontarci nelle assemblee che in questi giorni si svolgeranno nelle diverse piazze, e che avremmo voluto continuare a discutere con l'Azienda se la stessa non avesse unilateralmente interrotto il confronto.

Difatti se l'Impresa volesse realmente fare l'interesse di lavoratrici e lavoratori, come dice alla stampa, riaprirebbe immediatamente il negoziato con il Sindacato di Gruppo, con disponibilità economiche maggiormente adeguate e con tempi consoni alla trattazione di un CIA che deve integrare due grandi gruppi assicurativi.

Evitiamo ulteriori commenti sulle strumentalizzazioni dell'Azienda e rigettiamo il vano tentativo di dividere i lavoratori alimentando una guerra fra poveri:

IL CIA DI GRUPPO IN DISCUSSIONE RIGUARDA TUTTI I LAVORATORI, E LE SCARSE DISPONIBILITA' AZIENDALI, NORMATIVE ED ECONOMICHE, SI RIVERSANO TANTO SUI COLLEGHI "EX FONSAI" TANTO SU QUELLI "EX UNIPOL", IN UNA LOGICA DI "EQUA PENALIZZAZIONE" CHE NON INTENDIAMO ACCETTARE!!!

Contiamo sul fermo sostegno da parte di tutti i lavoratori del Gruppo a partire dalla partecipazione alle Assemblee ad oggi previste (che saranno confermate dalle RSA locali):

19 e 20\04 Padova

20\04 Torino

21\04 Milano

26\04 Bologna, Firenze, Genova, Catania

27\04 Roma e Torre Unipol (Bologna)

FINO ALL'ADESIONE MASSICIA ALLO SCIOPERO GENERALE - MANIFESTAZIONE PROCLAMATO PER IL 28/04

Coordinamenti Gruppo Unipol



UnipolSai: Cia di Gruppo "Nuovo modello" di Relazioni Sindacali

First CISL Fisac CGIL Fna Snfia Uilca UIL