



RIORGANIZZAZIONE DI GRUPPO UNO SCENARIO COMPLESSO

E' proseguito il confronto tra le sottoscritte RSA e la Direzione di Gruppo in merito alla comunicazione ex art. 15 e 16 del vigente CCNL ANIA.

Le Parti hanno convenuto di prorogare il termine previsto dall'art.15 di ulteriori 60 gg, fino al 20/1/2018.

Nel corso degli incontri, la Direzione ha illustrato il quadro complessivo dell'operazione, dettagliando in particolare le finalità e le problematiche della riorganizzazione.

I 151 Dipendenti, indicati nella lettera allegata al precedente comunicato, sono in realtà da intendersi come FTE (Full Time Equivalent), quindi non come persone fisiche, ma come ore equivalenti al lavoro svolto da 151 dipendenti a tempo pieno.

La suddivisione delle suddette risorse è la seguente:

- 29 su 197 area amministrazione e finanza
- 22 su 489 area sinistri (complessi, staff, rete, massa)
- 4 su 125 area di staff e controllo - audit, risk
- 9 su 149 area risorse umane, organizzazione, servizi generali e formazione
- 20 su 216 area IT Reale ITES Italia e IT UNIQA
- 44 su 189 vita e welfare
- 3 su 132 area danni
- 20 su 137 area commerciale

Totale: 151 su 1634.

Questi numeri evidenziano il **coinvolgimento dei tre quarti della popolazione delle compagnie coinvolte (1634 persone su 2163).**

Di fronte a questi dati, risulta evidente la necessità di ragionare complessivamente sulle possibili soluzioni funzionali a mitigare le ricadute sulle persone.

A questo proposito abbiamo condiviso con la Direzione i seguenti principi a cui attenersi in funzione di un accordo:

- volontarietà nell'accesso al Fondo di Solidarietà, ai trasferimenti e agli istituti di riduzione oraria;
- impegno coerentemente agli art. dei CIA riguardanti la Salvaguardia Occupazionale, a procedere alla reinternalizzazione di attività, a partire dalla riduzione dell'utilizzo dei consulenti e del lavoro straordinario;
- necessità di un significativo ricambio generazionale, con particolare attenzione a chi attualmente lavora nel gruppo con contratti a Tempo Determinato/Somministrazione;
- percorsi condivisi di formazione, anche tramite l'utilizzo della parte ordinaria del Fondo, per consentire la

riqualificazione professionale, i cambi di mansione, ecc;

- applicazione di forme flessibili di gestione e riduzione dell'orario di lavoro che prevedano maggiori possibilità di aderire agli istituti già esistenti (ad es. tempo parziale, buone prassi, ecc.), a giornate di assenza dal lavoro parzialmente retribuite tramite le prestazioni ordinarie del Fondo.

La Direzione ha espressamente dichiarato che questa operazione prevede un ricorso alla mobilità/trasferimenti di Sede, del tutto marginale e soggetta al consenso del lavoratore. In ogni caso, qualora si verificassero problematiche di questo tipo, si attiveranno anche soluzioni alternative quali, ad esempio, il lavoro a distanza.

Vista anche l'importanza degli argomenti e la complessità di questo scenario, indiremo assemblee dei lavoratori nel mese di Gennaio 2018. Comunicheremo successivamente, date orari e Sedi delle stesse.

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
(Reale Mutua, Italiana, ITES, UNIQA)
FISAC/CGIL-FIRST/CISL-UILCA-FNA-SNFIA