

LA FISAC CGIL DEL GRUPPO ALLIANZ ITALIA VERSO IL CONGRESSO: Milano 18-19 Febbraio 2020

IL NOSTRO **CID**: CONTRATTAZIONE D'ANTICIPO, INCLUSIONE, DIRITTI

PREMESSA

Il momento socio-economico all'interno del quale si colloca l'Assemblea Costitutiva della FISAC CGIL del Gruppo Allianz Italia non è certo dei più semplici.

Dall'inizio della crisi economica globale del 2008 per il nostro Paese sono stati anni particolarmente difficili ed ancora oggi i dati ISTAT certificano che non ne siamo purtroppo fuori.

Sono aumentate le disuguaglianze ed è aumentata la concentrazione della ricchezza: il 10% più ricco possiede oltre 6 volte la ricchezza del 50% più povero, un dato quest'ultimo che risulta in crescita; lo scorso anno la quota di ricchezza in possesso dell'1% più ricco delle italiane e degli italiani superava quanto detenuto dal 70% più povero.

Oggi una giovane o un giovane su quattro sotto i 30 anni è disoccupata/o, la percentuale supera il 40% se consideriamo coloro che sono sotto i 25 anni: una vera emergenza nazionale.

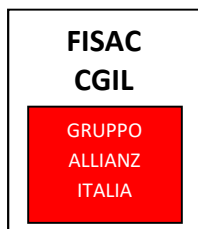
La disoccupazione non è la conseguenza di una crisi passeggera ma è destinata a crescere, sia per l'effetto delle innovazioni tecnologiche, che per l'effetto della globalizzazione.

Non produciamo più nei nostri confini, ma compriamo dove si produce a un costo più basso e in attesa di nuovi lavori, bisogna redistribuire quelli che già esistono.

In Italia deteniamo un amaro primato dato che lavoriamo mediamente molte più ore all'anno rispetto ai livelli europei: circa 1.800 ore annue a fronte delle 1.500 di Francia e Germania, ad esempio. A questo si aggiunge che il numero di ore di lavoro straordinario non retribuito pare ammonti a 110 milioni di giornate lavorative all'anno, cioè l'equivalente di circa 500 mila posti di lavoro. Sulla base di questi dati una delle soluzioni praticabili è ridistribuire lavoro, riducendo gli orari a parità di salario e contribuendo così anche a combattere la disoccupazione: *"lavorare meno, lavorare tutti"*.

A tutto ciò si aggiunge che gli auspicati ricambi generazionali nel mondo del lavoro non si sono registrati anche per effetto delle riforme pensionistiche realizzate, che hanno innalzato notevolmente l'età di pensionamento e che andranno riviste temperando l'esigenza della tenuta della finanza pubblica con le giuste rivendicazioni delle lavoratrici e dei lavoratori: non è certo questo ciò che si è realizzato con *"quota 100"*.

E' di recentissima attuazione da parte del Governo una riforma che tende a ridurre il cosiddetto cuneo fiscale per le fasce di reddito fino a 40.000 €, i cui effetti potranno aver un impatto positivo sulla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori, un primo passo importante a favore del declinante ceto medio; certo



FISAC Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazione e Credito Rappresentanza Sindacale Aziendale FISAC CGIL Gruppo Allianz Italia

ancora molto andrà fatto per ottenere un sistema più equo e progressivo, nel rispetto della nostra Carta Costituzionale.

Il Comparto Assicurativo Nazionale, invece, negli stessi anni ha registrato una sostanziale tenuta economica-finanziaria alla luce dei dati di bilancio delle principali Società ed in base a quanto riferito dalla Presidente dell'ANIA nell'ultima relazione annuale. In tale relazione in particolare emerge che la raccolta premi complessiva delle imprese italiane è stata nel 2018 di 135 miliardi di euro, con un incremento del 3,2% rispetto al 2017.

In questo clima positivo di un settore solido ed in crescita si inserisce la tematica del rinnovo del nostro CCNL scaduto il 31 dicembre 2019. Ricorderemo questi elementi in occasione della stesura della nostra piattaforma rivendicativa, per ottenere un miglioramento delle condizioni di lavoro e delle retribuzioni delle colleghe e dei colleghi.

FISAC GRUPPO ALLIANZ ITALIA

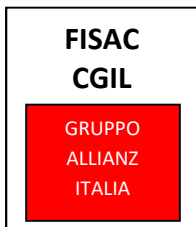
In questo quadro generale, la FISAC CGIL del Gruppo Allianz Italia si prefigge di affrontare e continuare a dare concrete risposte alle esigenze di tutte le colleghe e di tutti i colleghi, rafforzando in ogni sede aziendale sul territorio la presenza di qualificate ed informate RSA.

Nel corso dell'ultimo decennio l'azione della nostra Organizzazione nel Gruppo si è concretizzata in svariati accordi, a partire dal ruolo attivo nei "Cantieri" creati per l'armonizzazione dei diversi Contratti Integrativi Aziendali al momento della fusione, passando attraverso i rinnovi degli stessi CIA, dall'inclusione delle risorse provenienti dall'acquisizione di ramo di azienda ex Milano Sasa, fino agli ultimi 5 significativi accordi unitari sottoscritti nell'ultimo anno:

- Cessione azienda all'interno del Gruppo - Allianz Technology Scpa in Allianz Technology Spa
- Armonizzazione Fondo Previdenziale di Gruppo Fondo – FPLA in Previp
- Fondo di Solidarietà 31.12.2019
- Acquisizione ramo d'azienda – IT di Allianz Worldwide Partners in Allianz Technology Spa
- Fondo di Solidarietà 31.12.2020

OCCUPAZIONE

Alla data del 31/12/2018, informativa aziendale ricevuta a febbraio 2019, le/i dipendenti del Gruppo Allianz Italia risultano 4335. Rispetto alla prima informativa aggregata del Gruppo Allianz Italia, relativa al 31.12.2009 si registra una diminuzione di 496 unità, pari ad oltre il 10% (nel 2014 si era avuto l'ingresso di 487 lavoratrici e lavoratori grazie all'acquisizione del ramo di azienda da UnipolSai). Analizzando i dati in nostro possesso nel dettaglio, si nota una diminuzione omogenea del personale nelle sedi direzionali presenti sul territorio, mentre la popolazione esterna registra percentuali di calo ben superiori.



ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DIGITALIZZAZIONE

La variazione della forza lavoro e l'avvento di tecnologie informatiche sempre più invasive hanno come prima evidente conseguenza una nuova organizzazione del lavoro. Le lavoratrici e i lavoratori informatizzati sono ormai la quasi totalità, essendo coinvolte/i ad ogni livello del ciclo produttivo con una grande varietà di profili in continuo mutamento, svolgendo mansioni in alcuni casi estremamente qualificanti e creative in alternativa a ruoli con compiti meramente esecutivi e ripetitivi.

Anche la nostra azienda nell'ultimo periodo ha accelerato spasmodicamente i mutamenti riguardanti l'organizzazione del lavoro, in vista di un radicale cambio del mercato assicurativo.

In tale mercato infatti si sono già osservati significativi ingressi di attori nazionali provenienti dal comparto bancario e postale, ma ne sono in previsioni altri, con ben più ampie ricadute, da parte di Web Companies straniere.

Allianz si sta pertanto preventivamente strutturando, a livello continentale e conseguentemente anche nazionale, come una futura piattaforma tecnologica per l'esercizio dell'attività assicurativa. Questo comporta cambiamenti, alcuni già evidenti ed altri di facile previsione, con pesanti conseguenze su:

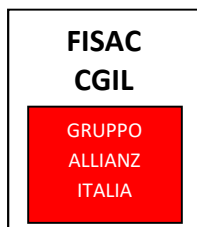
- Organizzazione del lavoro
- Numero delle/gli addette/i
- Processi IT
- Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Sull'organizzazione del lavoro stiamo già osservando mutamenti a seguito della semplificazione dei processi interni, per una tendenza verso la standardizzazione dei prodotti orientata ad una produzione massiva e con meno personalizzazioni.

I processi IT presumibilmente verranno stravolti e concentrati verso un motore di sviluppo sostanzialmente unico, con alcune specificità in chiave linguistica o dettate da requisiti nazionali: è in corso la virtualizzazione del sistema con il conseguente trasferimento su più siti delle piattaforme utente e tecnologiche.

In questo scenario la prestazione lavorativa vedrà un appiattimento dei modi e dei ruoli, poiché la massificazione e standardizzazione dei processi interni lascerà poco spazio al middle-management; la capacità di conoscere ed intervenire su tali processi sarà comunque limitata o rivestirà minore importanza rispetto ad una rapida adattabilità alla variabilità di interfacce su dispositivi eterogenei ed a workflow diretti centralmente tramite app web; come corollario verrà a diminuire molto la necessità della presenza fisica sul luogo di lavoro, e si accentuerà la tendenza verso uno smart working generalizzato; la figura dell'impiegata/o e quadro, reso parzialmente isolato dalla comunità dei colleghi, sfumerà gradualmente in quella di generica/o "consulente"; cambierà, riducendosi fortemente, il numero delle addette e degli addetti, a seguito della scomparsa della necessità dei livelli intermedi, delle loro competenze diventate obsolete per il mutare della piattaforma, della necessità di trasformare le abilità delle lavoratrici e dei lavoratori verso un utilizzo di interfacce piuttosto che alla manipolazione di processi.

Non è uno scenario ottimistico e dato l'alto tasso di cambiamento potrebbe persino sembrare distopico, in esso è implicito l'ingresso nei servizi assicurativi di metodi sostanzialmente derivati dall'industria: le



competenze tecniche tanto pubblicizzate come ricercate dall'azienda saranno in realtà riservate e possibili a poche/i; inoltre non si tratta di cambiamento spontaneo auto-indotto, ma appare in realtà subito per ragioni di necessità rispetto ai nuovi competitori del mercato.

Il nostro obiettivo di fronte a tali importanti mutamenti sarà di vigilarli, governarli e portarli sul tavolo negoziale, anche attraverso la costituzione di luoghi di confronto a ciò preposti, come abbiamo fatto a partire dal 2017 con il percorso che ha portato al primo accordo per l'avvio della modalità di lavoro in Smart Working nel Gruppo Allianz Italia.

Da tale modalità lavorativa attualmente sono interessate circa 1200 colleghe e colleghi e, dal 2019, anche su nostra pressione, lo Smart Working è stato esteso ad alcune realtà territoriali.

Monitorando dall'inizio ad oggi l'evoluzione della modalità di lavoro in Smart Working, abbiamo ricevuto valutazioni positive, soprattutto dalle colleghe e dai colleghi che solitamente hanno lunghi tempi di percorrenza fra casa e luogo di lavoro e da chi ha familiari da accudire, unitamente a valutazioni critiche per il fatto che le rigidità degli orari, dell'abbinamento in coppia e la poca flessibilità da parte dei capi/gestori/azienda in particolari situazioni, non permette una reale gestione agile dell'attività. Inoltre per qualche collega, il fatto di lavorare a casa da sola/o, senza avere il contatto con le/i colleghe/i anche per sette giorni consecutivi (per esempio: Smart working giovedì/venerdì di una settimana e lunedì/martedì/mercoledì nella settimana successiva) provoca un senso di solitudine che potrebbe avere conseguenze psicologiche negative.

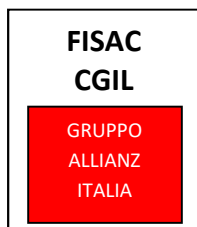
Alla luce quindi dell'esperienza maturata e delle molteplici valutazioni su questa modalità di lavoro, sarà nostro compito riportare nel dialogo con l'azienda tali argomenti per migliorare la condizione di lavoro e il benessere collegato ai temi di salute e sicurezza di colleghe e colleghi coinvolti.

TERRITORI

La diffusione aziendale sull'intero territorio nazionale si articola con più uffici e con diverse figure professionali che richiedono la presenza capillare del sindacato con RSA competenti e attenti alle necessità delle colleghe e dei colleghi.

Nel corso degli ultimi anni abbiamo assistito a continue riorganizzazioni, sia nell'organigramma che nell'operatività, delle diverse Direzioni presenti sul territorio, riorganizzazioni che hanno avuto come conseguenza anche alcune problematiche di cui le colleghe e i colleghi interessate/i ci hanno tempestivamente informato e che noi abbiamo puntualmente e pervicacemente rappresentato all'Azienda.

In particolare nel settore della liquidazione sinistri, che per le proprie caratteristiche impegna moltissime/i colleghe/i al di fuori delle sedi direzionali, abbiamo registrato le grandi difficoltà che la nuova organizzazione del lavoro, condizionata dalle notevoli incombenze di legge oltre che dai parametri di produttività utilizzati dall'Azienda, riversa sulle singole lavoratrici e sui singoli lavoratori. La nostra Commissione Sinistri ha cercato sempre di recepire al meglio le esigenze delle colleghe e dei colleghi, denunciandole in tutte le sedi opportune: è nostra intenzione continuare in questo lavoro di denuncia confidando nella collaborazione di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori per riuscire a portare miglioramenti nelle condizioni di lavoro delle stesse e degli stessi, che fino ad oggi hanno dato dimostrazione di grande duttilità.



GENIALLOYD

Negli ultimi anni la società ha stabilito un rapporto molto stretto con analoghe società del gruppo Allianz di Paesi Bassi, Germania e Spagna. Queste società prenderanno lo stesso nome, Allianz Direct, e avranno un unico CEO europeo. Sarà necessario governare gli effetti delle trasformazioni in atto e bisognerà affrontare la prevedibile sovrapposizione di alcune funzioni con quelle della struttura internazionale di Allianz Direct.

Genialloyd è una società in impetuosa trasformazione che ha esternalizzato le funzioni che la caratterizzavano, ovvero i call center, più che dimezzando la quantità del proprio personale interno: la ex parte terza, una volta la maggioranza della popolazione aziendale, rimane solo una piccola quota, ormai quasi esclusivamente adibita a funzioni di Back Office e di comunicazione social, su cui grava l'onere di una copertura di orario molto ampia; la rigidità dei turni; l'impossibilità per alcune/i di usufruire della pausa pranzo; una scarsa definizione delle mansioni e ridotte prospettive di cambiarle; una disparità di trattamento economico a livello premiale (pap fisso e pap variabile).

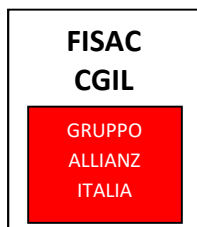
Per la FISAC CGIL sarà importante giungere ad una reale parità di diritti e di riconoscimento economico tra tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori della stessa azienda.

FORMAZIONE

Le mutate condizioni lavorative, sia nelle modalità che nei ruoli, nonché l'aumento progressivo dell'età media delle lavoratrici e dei lavoratori e le periodiche riorganizzazioni aziendali, impongono una particolare attenzione alla formazione, per il continuo aggiornamento delle competenze e per la gestione del mutato modus operandi. Riteniamo quindi necessario continuare con un costante impegno da parte nostra per consentire a tutte e tutti di ricevere la giusta formazione. A tal scopo, la Commissione Formazione Paritetica prevista dal CIA ha sempre visto la FISAC CGIL come parte attiva e propositiva, e ci prefiggiamo di continuare il percorso già avviato.

DIVERSITA' E INCLUSIONE

La formazione deve svolgere anche la funzione di valorizzare le differenze e le diverse abilità, al fine di includerle in ogni processo per creare valore: in un'azienda realmente inclusiva si registra un alto livello di benessere lavorativo e un conseguente alto livello di produttività. Per tali motivi questo tema è di particolare interesse dell'Azienda ed ancora più della nostra Organizzazione: riteniamo che attraverso la formazione si possano raggiungere livelli ottimali di inclusione e valorizzazione di tutte le differenze per evitare le discriminazioni.



PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il sistema pensionistico oggi in vigore, prevede per tutte/i il calcolo con conteggio contributivo o al più misto; ciò impone il rafforzamento della previdenza complementare, sia con l'aumento delle aliquote contributive che con la diffusione capillare tra le lavoratrici e i lavoratori della conoscenza dell'argomento. Su questo tema saremo parte attiva e propositiva, sia in fase di trattativa con l'Azienda che con un'attività puntuale di informazione delle colleghe e dei colleghi.

CAE

Il Gruppo Allianz Italia, al CAE, Comitato Aziendale Europeo costituito per legge per le Società Europee, vede la rappresentanza di Allianz Italia, di Allianz Technology e di Allianz Global Corporate & Specialty. Per favorire la partecipazione e la condivisioni delle importanti informazioni che vengono fornite in tali sedi, abbiamo ritenuto opportuno definire un criterio di partecipazione a rotazione di tutte le sigle sindacali.

ESTERNALIZZAZIONI

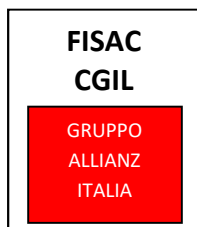
Come già evidenziato, Genialloyd ha mostrato una spiccata tendenza ad esternalizzare funzioni considerate basilare.

La stessa tendenza si registra in tutto il gruppo, con diverse fasi a partire dal 2008: all'inizio sono state mantenute in essere tutte le realtà legate alle consulenze del settore informatico presenti nei due principali poli direzionali del Gruppo, sebbene in situazioni diverse. Infatti se a Milano la razionalizzazione dei soggetti interessati era stata già da lungo tempo avviata, a Trieste ci si è trovati di fronte ad almeno una trentina di società di varie dimensioni coinvolte.

Nel corso del periodo temporale che prendiamo in considerazione si è passati ad una lenta ed inesorabile razionalizzazione anche a Trieste: le società di consulenza si sono sensibilmente ridotte, le lavoratrici e i lavoratori coinvolti hanno dovuto scegliere tra la difesa "obtortocollo" del posto di lavoro rinunciando - con forme coercitive di transazione - ai diritti pregressi, e la difesa dei diritti pregressi con conseguente perdita del posto di lavoro. La FISAC CGIL ha tentato la strada unitaria per l'applicazione degli articoli 1-1 bis-2-3 del CCNL ANIA (Contrattazione Inclusiva) non trovando però la stessa sensibilità tra tutte le sigle sindacali. La FISAC CGIL ha quindi sostenuto e supportato, e continua a farlo ancora, le consulenti e i consulenti che hanno avviato vertenza legale: tra sentenze definitive e conciliazioni le lavoratrici e i lavoratori hanno ottenuto soddisfazione alle loro istanze e l'Azienda è risultata sempre soccombente.

Inoltre, ad integrazione di quanto sopra, il Gruppo è ricorso al lavoro in somministrazione e allo staff leasing per lo svolgimento totale o parziale di alcune attività, dando in questo modo almeno soddisfazione economica (fino a scadenza del contratto) alle lavoratrici e ai lavoratori coinvolti.

Di contro si registra recentemente il rientro di attività di assistenza che erano state appaltate all'estero (Romania, Croazia, Albania) che ha permesso il mantenimento dei livelli occupazionali presso i poli



FISAC Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazione e Credito Rappresentanza Sindacale Aziendale FISAC CGIL Gruppo Allianz Italia

direzionali e un miglioramento della qualità del servizio di assistenza nei confronti della rete agenziale; nonché un rientro di attività di competenza del Ramo Vita.

Oggi non siamo in grado di censire e vigilare sull'effettiva applicazione del CCNL ANIA al personale delle società esterne che si occupano di materie assicurative per conto di Genialloyd e di tutte le Società del Gruppo Allianz Italia: è necessario ottenere maggiore puntualità e dettaglio delle informative previste in materia.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Nel corso di questi anni abbiamo sviluppato un modello avanzato di relazioni industriali che ha consentito di gestire il rapporto tra le parti in maniera dialettica e non conflittuale, con l'evidente risultato di aver evitato ricadute occupazionali traumatiche a seguito delle continue riorganizzazioni imposte dall'Azienda. L'obiettivo della FISAC CGIL sarà quello di continuare nel solco di questo modello, migliorandone l'efficacia senza abbandonare il nostro agire sindacato.

BARBARA PIANCATELLI

GIULIANO FARCI

STEFANIA FRIGERIO

FABIO COSENTINO

ELIANA PELLEGRINI

DANIELE SAMPAOLO

SONIA COSSU

ANDREA PERSANO

PAOLA CARINGI