



Piano Industriale, rinnovo Contratto e non solo...
“L’ECOSISTEMA” Gruppo Unipol

- ☐ **PIANO INDUSTRIALE**
- ☐ **FONDO SOLIDARIETA’** (*accompagnamento alla pensione*)
- ☐ **ACCORDO PREMIO VARIABILE** (*stipendio: maggio e luglio*)
- ☐ **NEGOZIAZIONE RINNOVO CIA**
- ☐ **PROSSIMI INCONTRI**



**Invio per
avanzare**

❑ PIANO INDUSTRIALE

Il 15 maggio u.s. si è svolta, a cura del Dott. Giay - *Direttore Generale Governance, Legal Affairs And Human Resources* - l'illustrazione e la discussione del Piano Industriale che impegnerà tutto il Gruppo per almeno i prossimi tre anni, dalla quale è marcatamente emersa la forte vocazione assicurativa del Gruppo e la centralità delle Aree di Business aziendali.

Un Piano estremamente impegnativo e per alcuni aspetti ambizioso, non soltanto dal punto di vista dei risultati tecnici attesi ma soprattutto nella visione strategica e progettuale in esso contenuto, vale a dire:

- ❖ **Ampliamento dell'offerta alla clientela** attraverso prestazioni complementari alla copertura assicurativa: noleggio a lungo termine (in valutazione l'acquisizione di una società); pagamenti digitali e assistenza h24; tutela della salute, degli investimenti, della persona e della propria abitazione
- ❖ Forte **investimento in tecnologia** (200 milioni) e automazione dei processi
- ❖ **Fondo di Solidarietà** (accompagnamento alla pensione); potenziamento supporto alla Rete agenziale; riconversione professionale e nuove assunzioni; Sedi e Smart Working

Come Sindacato esprimiamo un giudizio positivo sulla strada intrapresa, ritenendo sia ineludibile perfezionare e arricchire l'offerta assicurativa con strumenti che vadano incontro alle esigenze della clientela e in senso più ampio delle persone.

Per la realizzazione di tali obiettivi sarà imprescindibile il fattivo contributo di tutti i lavoratori: lo stesso che ha consentito al Gruppo Unipol di consolidare la propria leadership non soltanto nel mercato assicurativo.

ooo OCCORRERÀ, QUINDI, PUNTARE ALLA **MASSIMA VALORIZZAZIONE DEI DIPENDENTI ASSICURATIVI** (ancor prima di ricercare risorse dall'esterno), **ATTRAVERSO:**

- **PERCORSI DI MOBILITÀ INTERNA\INFRAGRUPPO, TRASPARENTI**
- **RICONOSCIMENTO RUOLI, PROFESSIONALITÀ E ADEGUATI INQUADRAMENTI**
- **RICONVERSIONI PROFESSIONALI, TENENDO CONTO DELLE COMPETENZE ACQUISITE**
- **ATTENZIONE ALLA DIVERSA NATURA CONTRATTUALE DI PROVENIENZA** ooo



**Invio per
avanzare**

❑ **FONDO DI SOLIDARIETA'** (accompagnamento alla Pensione)

Abbiamo convenuto di aprire il confronto (le date in ultima pagina) teso a negoziare **un Accordo che consenta l'accompagnamento alla pensione** dei colleghi in possesso degli idonei requisiti, tenuto conto degli elementi evidenziati dall'Azienda:

- ❖ accantonamento previsto nel Piano Industriale: **90 milioni**
- ❖ adesioni attese: 600 lavoratori **su base volontaria**
- ❖ periodo di riferimento: **maturazione "requisiti Fornero"** entro il 31\12\2023
- ❖ durata: 2020-2021-2022-2023



**Invio per
avanzare**

❑ ACCORDO PREMIO VARIABILE (PAV) CIA di Gruppo

Grazie a questo Accordo tra Sindacato e Azienda, **confermiamo che nel mese di luglio** verrà erogato il Premio Variabile previsto dal nostro Contratto pari **a 1.500 euro lordi per il 4° livello**.

Tale cifra:

- ❖ verrà riproporzionata per livelli
- ❖ beneficerà della **tassazione agevolata del 10%**, in base alle disposizioni di legge (come già previsto da Accordo sindacale del 03\10\18)
- ❖ potrà essere corrisposta, in alternativa al premio in busta paga, per **prestazioni di Welfare o versamento Una tantum nel Fondo Pensione**

Inoltre, l'Accordo sancisce **l'erogazione nel prossimo cedolino stipendio di maggio di un aumento della retribuzione aziendale fissa (PAP)** pari al 15% della media del PAV degli ultimi tre anni a partire dal 2017 (euro 1400, 1500, 1500).

ooo **LA CIFRA VERRÀ CORRISPOSTA RETROATTIVAMENTE DA GENNAIO 2019 ED AMMONTA A 220 EURO LORDI ANNUI PER IL 4° LIVELLO** ooo

...di seguito la TABELLA con gli importi



**Invio per
avanzare**

PAV 2018 Erogazione **LUGLIO 2019**

Detassazione 10% (per redditi entro 80000)

LIVELLO	IMPORTO FULL TIME
1	1000
2	1100
3	1300
4	1500
5	1700
6	2000
7/1°	2300
7/2°	2700
7/3°	3000
Sertel, Pas, Back Office Linear, Arca, Unisalute	1300
Front Office Linear	1100
Team Leader – C. Center	1700

AUMENTO annuo **PAP 2019**

ARRETRATI *DA GENNAIO IN CEDOLINO DI MAGGIO*

LIVELLO	Aumento annuo Pap	Arretrati maggio 2019
1	147	42
2	161	46
3	191	54
4	220	63
5	249	71
6	293	84
7/1°	337	96
7/2°	396	113
7/3°	440	126
Sertel, Pas, Back Office Linear, Arca, Unisalute	191	54
Front Office Linear	161	46
Team Leader – C. Center	249	71



**Invio per
avanzare**

❑ CONTRATTO INTEGRATIVO DI GRUPPO

Ultimati tutti i passaggi formali, il 16 è iniziata la fase di negoziazione per il rinnovo del nostro Contratto. Il Direttore del Personale ha tenuto ad essere presente all'avvio della trattativa, dichiarando l'intenzione dell'Impresa di tendere ad un accordo soddisfacente per tutti i dipendenti, lavorando sul perfezionamento degli istituti già esistenti e alla ricerca di elementi distintivi di miglioramento, tenuto conto della complessiva compatibilità economica.

Si è convenuto di affrontare la discussione sulla scorta di quanto condiviso dai Lavoratori nelle Assemblee, cioè in base alle diverse tematiche: **CONCILIAZIONE TEMPI VITA\LAVORO** (orario, permessi; etc.), **WELFARE** (Coperture Sanitarie, Fondo Pensione, Commissioni CIA, etc.); **ECONOMICO** (salario Fisso e Variabile; Indennità, etc.); **POLITICA** (parte Generale riguardate: confronto, negoziazione, informazione, area contrattuale, etc.)

E' cominciata la discussione su **CONCILIAZIONE TEMPI VITA\LAVORO**. Abbiamo motivato la necessità di ampliare la flessibilità di orario (ingresso\pausa\uscita); eliminare differenza oraria struttura Assistenza agenzie (ex Customer Care); ragionare su *Smart Working*

L'Azienda ha:

- ❖ condiviso la possibilità di sperimentare forme di Smart Working
- ❖ proposto di regolamentare, per alcuni servizi, la presenza al venerdì pomeriggio per gli amministrativi (sulla base di quanto disposto dal Ccnl Ania)

Sono stati stabiliti i successivi incontri su: Sedi Milano, Unisalute, Pas, Fondo Solidarietà, CIA (le date in ultima pagina).



**Invio per
avanzare**

❑ I PROSSIMI INCONTRI:

- ❖ *prossima settimana* **INCONTRO SEDE MILANO:** si discuterà delle problematiche già evidenziate da Lavoratori e Sindacato nei precedenti incontri, anche alla luce dell'improvvida comunicazione, contraddicendo quella di un mese fa, del mancato spostamento nella sede del «Rasoio» (*seguirà specifico Comunicato delle Rsa di Milano*)
- ❖ *29 maggio* **INCONTRO SINDACATO\DIREZIONE UNISALUTE:** verifica formazione relativa alla Riorganizzazione della Centrale Operativa, anche a fronte delle diverse problematiche già emerse nelle prime settimane
- ❖ *5, 6, 19 e 20 giugno* **TRATTATIVA RINNOVO CIA**
- ❖ *11 giugno* **INCONTRO SINDACATO\DIREZIONE PAS:** prosieguo discussione su tutte le problematiche già evidenziate (carichi lavoro; impegni Accordo su Appalto; gestione permessi\conciliazione vita\lavoro)
- ❖ *12, 13, 26 e 27 giugno:* **FONDO SOLIDARIETA'** (accompagnamento alla Pensione)

**La vita Sindacale riguarda TUTTI i lavoratori,
rimanere informati e partecipare è un "dovere"...**

Rappresentanza Sindacale Aziendale Gruppo

First **CISL** - Fisac **CGIL** - Fna - Snfia - Uilca **UIL**

#CHILAVORACONTA