COMUNICAZIONE FNA RISPETTO ALLA SITUAZIONE NEL GRUPPO UNIPOL

Rispetto alla trattativa per il **rinnovo del CIA**, le **risposte** dell'Azienda sono **negative** rispetto alla quasi totalità delle richieste di piattaforma (nell'allegato 1 è presente una sintesi relativamente alle posizioni espresse sin qui dalla delegazione aziendale).

Non è più accettabile che il Gruppo Unipol abbia un tale **atteggiamento di chiusura** nei confronti della forza lavoro dell'Azienda che, con la sua **Professionalità**, consente di essere uno dei più importanti player del settore assicurativo.

Riteniamo che il rinnovo del CIA, di una grande Azienda, non dovrebbe essere concepito come uno scontro tra due Parti in opposizione ma come un momento di **mediazione di interessi** per un bene superiore, che è quello del benessere aziendale e di chi ci lavora.

Proprio per questo, la proposta recentemente avanzata dall'Azienda, di adeguare la **retribuzione** dei colleghi di tutti i contact center al tabellare del 3° livello amministrativo (il differenziale si attesta intorno al 2% della RAL), non può che trovarci in accordo.

Tuttavia nelle intenzioni dell'Azienda gli addetti ai contact center **manterranno le stesse mansioni** ad oggi svolte, con gli stessi orari e la stessa turnistica.

E d'altro canto è necessario non ci sia alcuna possibilità di **demansionamenti** per gli amministrativi, che quindi non dovranno essere adibiti alle attività proprie del call center.

Questo progetto - secondo la tesi dell'Impresa - motivato dal **forte livello di assenteismo** (con punte che toccherebbero il 23%) dovrà in ogni caso vedere la luce nel pieno rispetto delle regole sancite dal Contratto Collettivo ANIA e prevedere **clausole di salvaguardia** in caso di riorganizzazioni o ristrutturazioni aziendali, soprattutto in caso di dichiarazione di esuberi.

E al contempo dovrà prevedere un meccanismo di passaggio definitivo e inequivocabile dei colleghi del contact center alla figura piena dell'amministrativo, onde **evitare "gabbie" o peggio ancora "ghetti",** con lavoratori di serie A e lavoratori di serie B.

Ci sembra evidente che Lavoratrici e Lavoratori insoddisfatti e frustrati non consentono all'Azienda di sviluppare al meglio le proprie potenzialità e **vincere le sfide**, sempre più incombenti, che il mercato impone.

Il sempre maggiore coinvolgimento delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Gruppo, in una logica di lavoro di squadra e fuori dai consueti e rigidi rapporti gerarchici, può consentire uno **sviluppo al passo con i tempi**.

FNA ritiene che la **situazione occupazionale** attuale, nelle varie piazze, sia il risultato di una ponderata discussione e di **equilibri raggiunti** negli anni passati e che non possono essere stravolti; riteniamo pertanto che gli stessi **vadano mantenuti nelle singole piazze** e ci dichiariamo, sin d'ora, contrari a politiche che rompano equilibri faticosamente raggiunti in accordi precedenti.

Ci pare, inoltre, profondamente sbagliato che si ricorra ad aziende con il **contratto del Commercio o degli Studi Professionali** invece di valorizzare il contratto ANIA, sicuramente più adatto alle esigenze del settore assicurativo; in altri Grandi Gruppi si sono trovate soluzioni che hanno risposto alle esigenze aziendali con l'applicazione del contratto ANIA.

Crediamo, in proposito, che una **triplicazione degli interlocutori sindacali** sia sbagliata, perchè un interlocutore unico, che vive la realtà aziendale, può valutare al meglio le esigenze e ricercare le migliori soluzioni.

Quanto costruito a livello contrattuale per i dipendenti delle compagnie assicurative ha consentito di raggiungere da parecchi anni **risultati all'avanguardia** nell'ambito del mondo del lavoro quali, ad esempio, la Previdenza Integrativa, il Fondo di Solidarietà e la Long Term Care.

Tranne un unico precedente negativo, verificatosi proprio in Unipol e che la nostra Organizzazione ha duramente contestato, le ristrutturazioni di tutte le aziende assicurative sono avvenute con accordi sindacali che hanno escluso i **licenziamenti collettivi** e ricadute pesanti nei confronti delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Si tratta di una **cultura** dei rapporti sindacali **avanzata** che consente benefici ad entrambe le Parti sociali.

Gli appalti delle lavorazioni possono rappresentare delle **soluzioni facili** ma non sono certamente il mezzo migliore per aumentare il consenso aziendale, che non migliora con il numero dei questionari ma con una politica di maggiore coinvolgimento delle Lavoratrici, dei Lavoratori e del Sindacato.

In una simile logica, la situazione del rinnovo del CIA richiede **soluzioni rapide** e **condivise.**

Il percorso è ancora molto lungo ma in assenza di ciò il ricorso alla **mobilitazione** diventa ineludibile.