



Riorganizzazione del comparto amministrativo della Direzione Sinistri

In data 10-03-2023 si è svolto un nuovo incontro inerente la **riorganizzazione del comparto amministrativo della Direzione sinistri**, alla presenza delle OO.SS e, per l'Azienda, di Trerotola, Paglionico e Ferrari, e il dott. Odorico per il Business.

In apertura le OO.SS. hanno voluto dichiarare unitariamente la propria insoddisfazione per il metodo e i contenuti oggetto dell'incontro, non coerenti rispetto a quanto già precedentemente chiesto all'azienda in termini di dati e di analisi della situazione relativa al grande bacino di operatori coinvolti nella riorganizzazione.

Le informazioni sono considerate sindacalmente rilevanti al fine di verificare l'andamento della riorganizzazione, che sappiamo suscitare disagio e sovraccarico di lavoro per i colleghi liquidatori, oltre che per monitorare l'andamento delle adesioni all'accordo sul Fondo che prevede numerose uscite e una determinata percentuale di assunzioni a fronte delle stesse.

Riteniamo quindi utile - come richiesto all'azienda - una Commissione paritetica o dei Tavoli tecnici, che permettano di meglio monitorare la situazione del comparto sinistri che merita attenzione ed analisi costante.

Nel corso dell'incontro l'Azienda ha poi descritto il contesto dell'intervento progettuale che, ricordiamo, prevede una "più efficiente" gestione del comparto amministrativo dei sinistri, superando il modello attuale per andare verso uno definito più "dinamico", che porta alla confluenza in **un'unica struttura amministrativa** sia quelle di Territorio Auto che Territorio RCG.

Il progetto in corso coinvolgerà 259 risorse, di cui 29 provenienti dal Reskilling del personale del Call Center di Linear.

È stato altresì illustrato il metodo dell'intervento che verterà su una formazione esclusivamente online (nonostante gli auspici sindacali per un modello formativo quantomeno misto) articolata in aule virtuali ed esercitazioni, tese a realizzare un nuovo perimetro operativo caratterizzato da nuovi processi resi necessari dalla razionalizzazione delle risorse disponibili a seguito dell'esodo di una quota significativa di operatori.

Le OO.SS. hanno evidenziato che, sebbene suggestiva dal punto di vista teorico, la riorganizzazione proposta non è stata in alcun modo condivisa con gli operatori interessati che, di fatto, si trovano ancora una volta a subire gli effetti di misure imposte unilateralmente dall'alto, senza essere coinvolti nel processo di cambiamento. L'Azienda ha giustificato un simile procedimento sostenendo la necessità di anticipare il cambiamento per ragioni strategiche.

Le OO.SS. hanno insistito affinché le risorse siano adeguatamente preparate al nuovo ruolo che sarà loro attribuito, anche attraverso una formazione adeguata, che non sia intesa quale mero onere burocratico ma che realizzi l'esigenza fondamentale di accrescere la consapevolezza e le competenze degli addetti fornendo loro i necessari strumenti per far fronte al cambiamento.

Sarà necessario monitorare *in itinere* l'andamento del progetto e a tale proposito abbiamo richiesto e ottenuto che si proceda a incontri di monitoraggio intermedio che diano la possibilità di verificare non solo gli obiettivi di riorganizzazione aziendale ma anche e soprattutto le eventuali criticità evidenziate dagli operatori interessati.

Sedi, 15/03/2023

Le Rappresentanze Sindacali del Gruppo Unipol
First/CISL Fisac/CGIL FNA SNFIA Uilca/UIL