UN’OCCASIONE MANCATA

Nei giorni 5, 6 e 7 settembre c.a. si sono tenute le assemblee in **HDI Assicurazioni S.p.A.** nelle quali è stata presentata e approvata, a larga maggioranza, l’ipotesi di piattaforma per il rinnovo del CIA. Per garantire la massima partecipazione di tutte le lavoratrici ed i lavoratori delle diverse sedi di lavoro dislocate sul territorio sono state tenute due assemblee in presenza ed una online.

Le richieste in piattaforma riguardano due principali temi, la tutela della persona e gli adeguamenti economici, tenuto conto anche dell’attuale fase socio-economica e del più che positivo andamento aziendale.

Per quanto riguarda la tutela della persona, si propone la costituzione di due importanti commissioni, quella sulla formazione e quella sulle pari opportunità, nonché la revisione ed attivazione della commissione mobbing e bossing già presente nell’attuale CIA ma mai attivata. Sono stati inoltre introdotti miglioramenti per il part time prevedendo un part time d’urgenza e ulteriori specifiche in caso di rientro dalla maternità soprattutto allo scopo di ridurre l’attuale divario retributivo di genere.

In merito ai livelli salariali, si richiede la riduzione da 19 a 10 anni degli automatismi previsti nel nostro CCNL per il passaggio dalla tabella stipendiale terzo livello a quella del quarto livello. Questo punto è di particolare rilevanza in considerazione della presenza in Azienda di diversi profili fermi da tempo ancora al terzo livello retributivo, e in prevalenza femminili.

Per questa particolare questione la FISAC CGIL, ha già avuto degli incontri con l’Azienda che, nonostante la ragionevolezza e l’evidenza dei fatti, ha rimandato la risoluzione a data da destinarsi. Consideriamo inaccettabile tale posizione e ne attendiamo una rapida risoluzione della questione.

Abbiamo inoltre previsto la possibilità di transitare dal quarto al quinto livello dopo dieci anni di anzianità.

In tema economico, si richiedono adeguamenti su buoni pasto, previdenza complementare, polizze e missioni. Inoltre, si propone una armonizzazione dei criteri di accesso al premio di risultato previsto per i colleghi HDI Assicurazioni (in forza al momento della fusione) e per i colleghi “ex Amissima”. Questo allo scopo di ridurre le disparità di trattamento attualmente presenti.

La trattativa è iniziata il 21 settembre; le OOSS hanno illustrato le principali novità e le motivazioni per le quali venivano proposte. Il 26 settembre, invece di entrare nel vivo della trattativa, l’Azienda ha espresso un totale diniego a tutte le proposte richiedendo alle OOSS di scegliere soltanto un massimo di tre argomenti da trattare, senza peraltro dare alcuna spiegazione approfondita.

Il 2 ottobre l’Amministratore Delegato ha invitato tutti i dipendenti della Compagnia ad un incontro in modalità streaming

al fine di dare alcune comunicazioni inerenti al processo di fusione di HDI Italia in HDI Assicurazioni, alle strategie del Gruppo Talanx e all’andamento aziendale.

Ci aspettavamo importanti novità inerenti il processo di fusione nonché sulle strategie del Gruppo Talanx e sull’andamento aziendale.

Ci siamo invece trovati davanti a valutazioni inopportune riguardanti il rinnovo CIA, in un ambito senza contraddittorio, e con posizioni parzialmente difformi rispetto a quanto ci era stato comunicato al primo incontro di trattativa dalla Direttrice Risorse Umane.

Benché nei contenuti si potrebbe cogliere una maggiore apertura alla trattativa, rispetto al precedente incontro, non possiamo non criticare i modi, che disconoscono completamente il ruolo del sindacato e violano i principi delle corrette relazioni industriali.

Il messaggio si è dimostrato divisivo, continuando a mantenere differenze tra i lavoratori, soprattutto sotto il lato economico.

Da una parte la definizione impropria di “PAP Fisso” dei dipendenti ex HDI Italia che in realtà è una componente della RAL, regolarmente inserita e contrattualizzata al momento dell’assunzione, dall’altra quanto richiesto per chi era in organico in HDI Assicurazioni al momento della fusione, che dovrebbe rappresentare un tangibile riconoscimento del lavoro svolto dai dipendenti per concludere con successo la fusione delle due aziende.

Il messaggio dell’AD è stato a nostro avviso un’occasione mancata:

- di dialogo: non vi era in tale sede alcuna possibilità di replica, di confronto e di contraddittorio;
- di condivisione: in più di un’occasione l’AD ha citato dati e informazioni mai condivise con il sindacato neanche nell’incontro riguardante la semestrale tenutosi il 27 settembre u.s.;
- di fiducia: i continui appelli alla fiducia richiesta sono a senso unico;
- di unione: l’unione si crea con la comunicazione chiara, trasparente e soprattutto attraverso il rispetto di tutte le parti e delle relative opinioni.

Roma, 5 ottobre 2023 – RSA FISAC CGIL ROMA