

Nelle scorse settimane le OO.SS. hanno sottoscritto con l'Azienda alcuni importanti accordi di grande rilevanza e prospettiva, che hanno peraltro consentito di accompagnare le riorganizzazioni in atto nella Direzione Retail (linea persona) e nella Direzione Vita e Previdenza.

Nel primo caso, allo scopo di migliorare il servizio alle reti distributive, l'Azienda è passata da una struttura organizzativa basata sui prodotti ad una struttura che, a tendere, consentirà una gestione integrata; in sostanza per le 47 risorse coinvolte si tratterà di ampliare le proprie competenze a tutti i rami fin ad oggi non trattati, in modo da poter fornire il servizio alle agenzie sull'intero catalogo Retail.

La riorganizzazione della Direzione Vita e Previdenza mira invece a razionalizzare le attuali strutture concentrando il canale bancassicurazione su Verona ed i canali proprietari e broker su Milano. Coinvolge 24 colleghi, di cui 15 cambiano mansione e per 10 è previsto il passaggio in CS piuttosto che in Cattolica, in coerenza con le logiche organizzative già adottate all'interno del Gruppo in questi anni.

Nel corso degli incontri di confronto su quest'ultima riorganizzazione è peraltro emerso che l'Azienda ha avviato un progetto per la sostituzione dell'attuale sistema informatico "Life"; le OO.SS. hanno chiesto di formalizzare in un accordo l'impegno a "reinternalizzare", definendone tempi e modalità, la gestione di quelle porzioni di portafoglio (ad esempio i piani individuali di previdenza o le polizze multiramo) oggi appaltate a società esterne al Gruppo.

A tutte le risorse interessate da entrambe le riorganizzazioni e soggette a cambio mansione verrà garantito un adeguato percorso formativo finalizzato ad un loro proficuo sviluppo professionale ed inserimento nel nuovo ruolo.

Il finanziamento dei piani formativi è stato definito sia attraverso il ricorso ad uno specifico bando FBA (Fondo Banche Assicurazioni) già autorizzato, sia tramite l'attivazione della Sezione Ordinaria del Fondo Intersettoriale di Solidarietà che ha lo scopo, tra l'altro, di contribuire ai programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale nell'ambito di riorganizzazioni aziendali.

La definizione dei contenuti dei piani formativi e la verifica periodica dello stato di avanzamento e dell'adeguatezza degli stessi alle esigenze dei colleghi è affidata alla Commissione Paritetica sulla Formazione, già prevista dal CCA di Gruppo ed oggi attivata.

Compito della Commissione, più in generale, è il monitoraggio di tutta la formazione complessivamente prevista per i dipendenti, al fine di valutare la reale crescita professionale, l'aggiornamento e la riqualificazione, suggerendo miglioramenti e perfezionamenti; la Commissione concorre anche a rilevare esigenze e fabbisogni formativi e propone programmi coerenti con le necessità rilevate.

Segnaliamo inoltre che, nell'ambito dei piani formativi finanziati FBA, oltre ai corsi di supporto alla revisione organizzativa delle Direzioni Vita e Retail, è previsto un corso specificatamente rivolto a tutti i responsabili di risorse che sviluppi le capacità di valutazione e gestione del rischio di stress da lavoro dei collaboratori ed assicurare un buon livello di benessere organizzativo.

Questo corso è stato fortemente voluto dal sindacato che ha in questo raccolto le preoccupazioni e le lamentele provenienti da molti colleghi dopo l'entrata in funzione del PMP.



Questi accordi confermano come la via del confronto serio e trasparente col sindacato rappresenti la strada maestra da percorrere per la migliore composizione degli interessi dei lavoratori e dell'azienda; le OO.SS. intendono nelle prossime settimane continuare il confronto con l'Azienda aperto nei mesi scorsi per giungere alla definizione dell'accordo sulla "reinternalizzazione" delle attività sinistri recentemente appaltate ad Up Service ed in merito al quale i lavori della Commissione Carichi Sinistri dovrebbero fornire a breve le evidenze necessarie a sbloccare la trattativa.

Quanto sopra riteniamo possa rappresentare un passaggio determinante per la successiva definizione di un accordo più generale di tutele occupazionali di tutti i lavoratori del Gruppo Cattolica.

Invitiamo anche l'Azienda, quale componente del tavolo di trattativa nazionale di rinnovo del CCNL, a farsi portatrice anche in ambito Ania di una modalità di confronto maggiormente rispettosa delle istanze dei lavoratori rappresentate dal sindacato superando l'attuale fase di stallo, nonché ad adoperarsi perché si risolva al meglio la difficile vertenza sugli esuberanti dichiarati in Direct Line.

Milano, Roma, Verona, 29 Giugno 2016

First-CISL - Fisac-CGIL - F.N.A. - SNFIA - UILCA

[comunicato](#)