

In data 11 aprile 2017 le scriventi OO.SS. di Gruppo hanno incontrato l'Azienda in merito ad una serie di argomenti.

· Sistemi Incentivanti

La Direzione del Personale ha fornito i dati a consuntivo del 2016, esercizio che ha visto coinvolti 3.662 lavoratori del Gruppo (di cui 2.650 ne hanno effettivamente beneficiato), e i dati previsionali per il 2017 che vedrà un impatto su 3.804 lavoratori appartenenti a diversi Settori e Aziende del Gruppo.

Il Sindacato, dopo aver rimarcato unitariamente la propria impostazione rivolta alla contrattazione di salario collettivo per l'universalità dei lavoratori del Gruppo (per quanto riguarda il "salario aziendale", in primo luogo i Premi di Produttività e il Premio Variabile), preso atto dei dati forniti attinenti ad erogazioni unilaterali collegate a meccanismi di incentivazione secondo i diversi obiettivi dell'impresa, ha manifestato una serie dubbi su alcuni dei criteri e modalità con cui vengono definiti ed erogati i sistemi incentivanti all'interno del Gruppo e ha evidenziato la necessità che tale meccanismo dei "sistemi incentivanti" sia realizzato in modo sostenibile per le platee dei lavoratori interessati, anche al fine di evitare - nell'ovvio rispetto degli obblighi discendenti dal rapporto di lavoro - pressioni volte a sollecitare ritmi e prestazioni di lavoro particolarmente stressanti all'espletazione della normale attività lavorativa.

La Direzione aziendale, a seguito degli interventi delle OO.SS., ha dato disponibilità a un "tavolo di approfondimento" col Sindacato nella prima parte del mese di maggio per verificare la possibilità di definire una cornice di trasparenza informativa e di regole certe per i lavoratori interessati da tale sistema.

· Assestamenti organizzativi

Nel corso dell'incontro, l'Azienda ha comunicato la necessità di alcuni "assestamenti organizzativi", che comportano significative ricollocazioni:

- poiché la funzione "buste paga del personale non dirigente" nell'ambito dell'Amministrazione del Personale viene centralizzata a Bologna, 7 lavoratori della Sede di Firenze appartenenti a questa funzione saranno ricollocati in linea di massima in funzioni amministrative del Settore Vita, mentre altri 3 lavoratori continueranno ad operare nella medesima area.

- in considerazione poi dell'accentramento da inizio 2017 su Unisalute dei rimborsi sanitari di Gruppo, 8 lavoratori del settore Welfare (4 di Torino, 2 di Milano e 2 di Firenze) dovranno essere ricollocati in altre funzioni amministrative delle medesime Sedi.

Il Sindacato, dopo avere lamentato la mancanza di un approccio organico ai processi riorganizzativi in atto ed evidenziato la necessità che tutte le suddette ricollocazioni siano effettuate nell'assoluto rispetto delle regole di inquadramento e di professionalità delle risorse coinvolte, ha stigmatizzato il reiterarsi di una modalità aziendale di comunicazione di tali "assestamenti organizzativi" che non consente alle rappresentanze dei lavoratori l'adeguato coinvolgimento che le situazioni richiedono.

Dopo avere rimarcato l'esigenza di tenere fede al principio del mantenimento di presidi di alcune importanti attività di staff, è stata ribadita la necessità di preservare l'equilibrio quali-quantitativo delle attività delle varie piazze e pertanto sono stati richiesti incontri a breve sulla "vocazione industriale" delle principali Sedi, a partire dalle Direzioni di Bologna e

Milano che aspettano da tempo tale confronto organizzativo, sulle problematiche della sede di Firenze e sul settore Vita che aspetta ancora di avere contorni delineati con ripercussioni sulle varie sedi.

Anche su questo tema, le Relazioni Industriali hanno dichiarato disponibilità al confronto, con la presenza dell'Organizzazione, nel prossimo mese di maggio.

Sempre in tale periodo, si darà inoltre corso al confronto ex art. 3 CIA di Gruppo sulla "verifica degli inquadramenti", sollecitata dal Sindacato anche nel corso dell'incontro del 9 marzo u.s.

- Commissioni Bilaterali previste dal CIA di Gruppo

Con l'incontro di oggi, sono state istituite le quattro Commissioni Paritetiche tra Sindacato e Azienda previste dal CIA di Gruppo su: Formazione; Pari Opportunità; Sanitaria; Mobbing.

A tale proposito saranno avviati i relativi lavori.

- Applicazione CIA di Gruppo

Sono state infine fornite dall'Azienda alcune informazioni su:

- fondo spese esterni: le modalità di adeguamento saranno le medesime già attuate nello scorso esercizio
- piano ferie: sarà "aperta una finestra" 11 - 21 aprile per consentire di inserirlo, a chi non è riuscito entro il 31 marzo scorso.
- personale ex Gruppo Fonsai: sarà inserita una specifica funzione in Gerip per lo smaltimento delle ex festività sopresse e banca ore arretrate.

Nel corso dell'incontro è stato altresì sottoscritto un accordo sui sistemi di video sorveglianza che sono installati nelle varie sedi del Gruppo.

L'azienda si è dichiarata disponibile a prorogare al 15 maggio p.v. il termine per l'effettuazione del corso obbligatorio sulla sicurezza.

Vi terremo costantemente informati sull'andamento dei vari tavoli di confronto e sull'operato delle Commissioni Paritetiche.

I coordinamenti sindacali Gruppo Unipol