

Fisac Cgil unita, forte e rinnovata per affrontare le sfide del futuro

ASSEMBLEA COSTITUTIVA FISAC- CGIL GRUPPO UNIPOL DOCUMENTO POLITICO

- 1. Il contesto economico e sociale**
- 2. Il settore assicurativo; le innovazioni tecnologiche; il rinnovo del CCNL di settore**
- 3. Il Gruppo Unipol: la fusione UnipolSai e il piano industriale 2013-2015**
- 4. Gli accordi occupazionali, di internalizzazione e di applicazione contrattuale nel Gruppo Unipol 2013 – 2015**
- 5. Il nuovo CIA del Gruppo Unipol 13 maggio 2016**
- 6. Il piano Industriale 2016 – 2018**
- 7. Il Gruppo Unipol: UnipolSai e le altre società nel gruppo assicurativo – Call Center**
- 8. La Fisac Cgil nel Gruppo Unipol**
- 9. Un nuovo modello di relazioni industriali, un nuovo modello di coinvolgimento dei lavoratori nei processi organizzativi e produttivi.**

Fisac Cgil unita, forte e rinnovata per affrontare le sfide del futuro

1. IL CONTESTO ECONOMICO E SOCIALE

Nello scenario internazionale, il 2016 si è rivelato un anno denso di novità inattese, basti pensare alla Brexit e all'elezione di Trump. Sono stati due fenomeni inaspettati, con effetti che, dal punto di vista dell'impatto economico e finanziario, dovranno essere valutati nel tempo. Al riguardo, le reazioni dei mercati – dopo i primi momenti di nervosismo – si sono improntate al diffuso "clima di attesa e di attenzione".

Analoghi impatti si sono verificati sull'andamento dei tassi, in una situazione che, nonostante le diffuse previsioni di rialzo, permane al momento di stagnazione, se non di deflazione.

Per quanto riguarda i principali indicatori economici, l'Istituto Prometeia propone dati previsionali in riduzione rispetto ai valori pre-Brexit. Secondo le stime formulate a settembre, l'onda d'urto della Brexit si propagherebbe anche al di fuori del Regno Unito soprattutto nel corso del 2017: il PIL +1,2% per l'area dell'euro (-0,4 punti rispetto alle stime precedenti), +1,2% per la Francia (-0,3 punti), +1,3% per la Germania (-0,3 punti), +0,9% per l'Italia (-0,3 punti).

Per l'Italia in particolare, secondo l'ultima nota dell'ISTAT (novembre 2016), il Pil del Paese crescerà per quest'anno dello 0,8% e dello 0,9% l'anno prossimo. Il segno è positivo, ma i dati sono rivisti in ribasso rispetto alle precedenti stime: spiega in particolare l'Istituto che «tra l'attuale quadro di previsione e quello presentato a maggio 2016, il tasso di crescita del Pil per l'anno corrente è stato rivisto al ribasso di 0,3 punti percentuali».

L'economia previsionale "percepita" dagli italiani presenta ancora un dato di maggiore preoccupazione: le famiglie che prevedono un miglioramento della situazione economica dell'Italia nei prossimi 12 mesi scendono di 20 punti percentuali rispetto a gennaio e passano dal 46% al 26%. Salgono, invece, quelle che temono un peggioramento: 33% ad agosto rispetto al 21% di gennaio. I pessimisti superano gli ottimisti. Aumenta "l'euro scetticismo", ma il fallimento dell'Europa, che porterebbe ad uno stato di crisi in tutti i Paesi, per l'Italia non sarebbe solo crisi economica ma anche politica e finanziaria con maggiori difficoltà per il sindacato ad incidere a tutti i livelli.

È quanto emerge dall'ultima ricerca "Percezione economica delle famiglie e delle imprese" realizzata dalla Fondazione Di Vittorio della Cgil e dall'Istituto Tecnè, su dati aggiornati a fine agosto. La stessa ricerca evidenzia un calo della fiducia da parte delle imprese.

Limitando l'analisi a lavoratori dipendenti, pensionati e disoccupati, la quota di quanti temono un peggioramento sale al 37%, mentre scendono al 23% le famiglie che si attendono un miglioramento delle condizioni economiche del Paese. Eppure solo a novembre 2015 il 31% prevedeva un miglioramento della situazione economica generale, mentre ad agosto 2016 tale quota era scesa al 14%.

Ovviamente sappiamo quanto le attese continuo in ambito economico, le decisioni tra consumo ed investimento/risparmio e l'allocazione tra le diverse componenti è basata non su dati

storici, ma è determinata dalle aspettative.

La situazione sociale continua ad evidenziare dati sulla disoccupazione estremamente preoccupanti; secondo le rilevazioni ISTAT relative al terzo trimestre 2016, il tasso di disoccupazione è fermo all'11,6% (contro una media europea del 4%) e aumenta la frattura generazionale nel mercato del lavoro italiano: la disoccupazione giovanile sale infatti al 37,5% dal 36,8% del trimestre precedente. Sempre secondo dati Istat, le persone in "povertà assoluta" ammontano a ben 4,6 milioni.

In questo panorama, merita una specifica evidenza la materia del Jobs act. La riforma del mercato del lavoro coniugata alla precedente riforma pensionistica "Fornero" hanno avuto il grave effetto di ostacolare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro: con la "Fornero" e con il Jobs act impugnare abilmente e pretestuosamente la presunta contrapposizione tra lavoratori "garantiti" e giovani precari al solo scopo di smantellare lo Statuto dei lavoratori.

Se l'obiettivo annunciato era quello (con il mix di "licenziamenti più facili" e decontribuzione) di favorire i contratti a tempo indeterminato rispetto a quelli a termine, i risultati ne sanciscono un sostanziale fallimento. Nel 2016, quasi 330.000 contratti a tempo indeterminato in meno rispetto al 2015 con una diminuzione del 27%. Si può certamente affermare che 6,1 mld di € di incentivazioni sarebbe stato meglio investirli in un grande piano per l'occupazione giovanile. I numeri confermano che lo strumento per creare nuovi posti di lavoro non è quello di eliminare i diritti acquisiti dalle lavoratrici e dai lavoratori in contrapposizione ai concetti di produttività. Chiaro esempio ne sono le esternalizzazioni delle lavorazioni volte unicamente alla riduzione dei costi.

Ricordiamo infine un importante elemento di contesto generale: stiamo assistendo, accanto ad un consolidato calo delle nascite nei Paesi della zona Euro, tanto da parlare di inverno demografico nelle metropoli, ad una migrazione di proporzioni bibliche; secondo

l'Onu vi sono 65,3 milioni di migranti, 1 su 113 abitanti della popolazione terrestre, fenomeni di fronte ai quali è assurdo pensare alle soluzioni dei fili spinati, dei muri e delle barriere che, rivendicati dagli spacciatori di paura, hanno l'unica funzione di alimentare la divisione e la contrapposizione tra le stratificazioni della classe dei salariati.

In questo quadro, si inserisce la vittoria del No al referendum del 4 dicembre sulle modifiche della Costituzione. Questa vittoria e le sue proporzioni indicano chiaramente al mondo politico e a tutto il Paese che l'occupazione, soprattutto giovanile, è ancora ferma al palo e che per problemi di questa gravità non servono forzature istituzionali, né interventi a pioggia, come nemmeno frasi o slogan populistici, cari alle destre.

Serve una vera idea di politica economica, migratoria, industriale, di innovazione, di spinta alla ricerca. Serve coraggio, servono idee e serve concertazione paritaria su base europea di una equità sociale, nella quale la dignità del lavoro sia centrale.

Una delle forme di flessibilità in cui viene utilizzata la forza-lavoro in Italia è rappresentata dai Voucher, uno strumento che legalizza i bassi salari coniugando flessibilità salariale e riduzione del carico contributivo. Ricalcano la finalità e la forma dei minijob tedeschi, il sistema a bassi salari più efficiente d'Europa attivo dagli anni '90, ma in una versione che priva i lavoratori di qualsiasi ammortizzatore sociale. Nella stessa direzione marciano il governo inglese e francese: le politiche del lavoro hanno una dimensione europea ed è a questo livello che occorrerebbe affrontare la ristrutturazione europea.

Nei prossimi mesi la CGIL avrà il compito di riportare l'attenzione sulla dignità del lavoro a partire dai due referendum proposti alla popolazione su Voucher ed Appalti e dando le giuste

risposte all'impoverimento che le politiche lavorative degli ultimi governi hanno creato nella nostra società. Il No al referendum costituzionale del 4 dicembre u.s. non è stato solo il simbolo di un disagio della società, ma un ribadire che la Costituzione è la garanzia per il futuro. La CGIL, nell'insostituibile ruolo che ha saputo riconquistare in questi anni, ha il dovere controllare e riequilibrare questi processi di impoverimento e di riportare in ogni contesto i principi della Carta dei diritti.

2. IL SETTORE ASSICURATIVO; LE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE; IL RINNOVO DEL CCNL ANIA

Le assicurazioni in Europa

Tra il 18 settembre e il 18 ottobre l'indice rappresentativo dei titoli azionari dell'area dell'euro ha registrato un incremento del 3,3% (-1,5% rispetto al 1° gennaio 2016). Tra i principali componenti dell'indice, il settore che ha mostrato la performance migliore è stato l'assicurativo con un incremento mensile dell'8,1% (+7,3% per il comparto bancario, +2,5% per quello industriale). Sono stati recentemente pubblicati i principali dati sulle assicurazioni tedesche, francesi e spagnole nel 2015. La raccolta premi complessiva è stata rispettivamente pari a 193,9 miliardi di euro (+0,7% rispetto al 2014), 208,8 miliardi (+4,2%) e 56,9 miliardi (+2,2%). I dati esposti rivelano una stabilità complessiva delle assicurazioni europee superiori rispetto a quella del settore assicurativo italiano.

La congiuntura assicurativa in Italia

L'analisi del 2016 non è di semplice lettura.

Da un lato si rileva una diminuzione importante dei premi ed un incremento sia nella frequenza che nel costo medio dei sinistri.

Nello specifico, rileviamo che nel mese di agosto la nuova produzione vita delle imprese italiane ed extra UE, comprensiva dei premi unici aggiuntivi, è stata pari a 5,0 miliardi (-12,2% rispetto ad agosto 2015). Da gennaio i nuovi premi vita emessi hanno raggiunto i 59,4 miliardi (-11,5% rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente). Con riferimento al ramo r.c. auto, nei primi sei mesi del 2016, la frequenza dei sinistri accaduti (escludendo i sinistri che vengono denunciati tardivamente) risulta in lieve aumento (+1,73%), raggiungendo il 5,60% (5,51% nel 2015). Il costo medio dei sinistri accaduti e liquidati nel primo semestre del 2016 è stato pari a € 1.537, con un incremento del +2,4% rispetto al 2015.

Dall'altro lato vi sono evidenze e prospettive di positive risultati d'esercizio e indicatori Solvency estremamente positivi. A tal proposito ricordiamo, per altro, come il Rapporto sulla Stabilità Finanziaria di Banca d'Italia n.2 pubblicato il 18 novembre scorso riporta esplicitamente che "In Italia gli utili delle compagnie sono meno esposti rispetto ad altri paesi europei al protrarsi di un basso livello dei tassi di interesse. Gli indici di solvibilità e la qualità del capitale sono nel complesso elevati."

Le innovazioni tecnologiche

La domanda che i principali operatori del settore, e non solo loro, si stanno ponendo è la seguente: le innovazioni tecnologiche quanto influiranno sul futuro delle compagnie? Dare una risposta corretta sarà senz'altro una delle sfide principali alla quale è chiamata la nostra organizzazione. La necessità di rivedere gli obiettivi sindacali di tutela delle professionalità e

dell'occupazione passano necessariamente attraverso una nuova visione dei processi e dei prodotti, dell'organizzazione, della cultura dell'azienda e della mentalità delle persone con al centro la tutela di un lavoro dignitoso capace di conciliare i tempi vita/lavoro e le professionalità.

Unipol ha appena lanciato un nuovo magazine digitale pensato per raccontare i temi legati al cambiamento della nostra società, Il magazine è diviso in sei macro categorie (Technology, Society 3.0, Sharing, Environment, Well Being, Close to You) che tengono conto delle tante domande quotidiane su economia, clima, salute, alimentazione, e dei fattori che impatteranno sul business assicurativo.

Un fattore importante è poi rappresentato dall'entrata nel mercato assicurativo dei big data come Facebook, Google, Amazon, PayPal, Apple. Queste multinazionali stanno creando vere e proprie strutture parallele capaci di erodere fette di mercato non solo attraverso la creazione di piattaforme web ma facendo leva sulla conoscenza dei fabbisogni della clientela dovuta all'immenso patrimonio dei dati personali da loro posseduti.

La gestione di questi cambiamenti sarà cruciale e determinerà la competitività delle compagnie italiane nel futuro e quindi occorre che tutto il settore assicurativo in tal senso investa ancora di più sul fattore umano, sulle professionalità, sulla formazione, sulla riqualificazione del personale e sulla ricerca di nuove mansioni che diventeranno fondamentale per la gestione delle opportunità proposte dalle innovazioni tecnologiche.

Il rinnovo del CCNL Ania

In questo contesto è stata da poco siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL del settore assicurativo, scaduto da oltre 40 mesi (30 giugno 2013).

Nel corso dell'anno passato, con il coinvolgimento dei lavoratori in decine di assemblee, la delegazione sindacale è riuscita a rimuovere una serie di pesanti pregiudiziali poste dall'ANIA sin dall'inizio della trattativa (citiamo ad es. la "necessità di snellire le procedure degli artt. 15 e 16 sulle riorganizzazioni", una "flessibilità/fungibilità molto ampia tra le mansioni", la "riduzione delle classi di anzianità"). Il risultato ottenuto, che ha visto un grande protagonismo della FISAC, rappresenta il miglior punto di equilibrio sui temi centrali della nostra piattaforma:

- Rafforzamento dell'Area contrattuale
- Migliori garanzie per i lavoratori coinvolti in LCA (liquidazioni coatte) con percentuali di ricollocazioni
- non applicazione del JOBS ACT per i passaggi infragruppo.
- Call Center – superamento della Parte Terza con importanti elementi retributivi
- Parte economica: arretrati e incrementi salariali
- Orario: respinto attacco a livello nazionale

L'ipotesi di accordo mantiene la struttura portante del CCNL, e presenta elementi di prospettiva soprattutto in termini di inclusività.

La Fisac, pur considerando importante il rientro in Ania del gruppo Unipol, tuttavia, a prescindere dalla collocazione che il gruppo sceglierà rispetto alla associazione datoriale, ritiene che sia irrinunciabile il contratto nazionale di categoria nell'attuale articolazione salariale e normativa, per evitare la divisione dei lavoratori nel settore.

Appalto

Occorre rendere effettivo l'impegno contenuto nel Cia e nel nuovo Ccnl a favore delle colleghe e colleghi dipendenti di agenzie affinché sia a tutti applicato il CCNL sottoscritto con le OOSS maggiormente rappresentative.

3. IL GRUPPO UNIPOL: LA FUSIONE UNIPOLSAI E IL PIANO INDUSTRIALE 2013-2015

Come è noto, il Gruppo Unipol ha superato ampiamente gli obiettivi indicati nel Piano Industriale 2013-2015, e la fusione tra Unipol e Fondiaria-Sai (che molti analisti ed esperti del mercato giudicavano all'inizio una mossa azzardata) ha consentito al Gruppo risultati importanti in termini di business e di mercato.

In particolare UnipolSai ha ottenuto nel triennio 2013-2015 utili consolidati pari 2.298 € mil. (superando il target del Piano Industriale 2013-2015 di 1.785 € mil.) con un combined di 94,6% (in linea con il Piano 94,3%), con un Solvency I ratio di 176% (anch'esso vicino a quanto previsto dal Piano 180%) e distribuendo dividendi per 1.462 € mil.

A livello di UGF sempre nel triennio 2013-2015 sono stati raggiunti utili per 1.414 € mil. (rispetto ad un target del Piano Industriale 2013-2015 di 1.836 € mil.) con una redditività degli investimenti del 4,6% (in linea con il Piano di 4,2%), con un Solvency I ratio di 168% (rispetto a previsto dal Piano 180%) e distribuendo dividendi per 375 € mil.

Si è razionalizzato il perimetro societario passando da 113 a 65 società. Si sono installati 2,5 mil. di dispositivi telematici e si è provveduto ad unificare la rete agenziale rappresentata da 3.500 agenzie. Si è provveduto a unificare i sistemi IT passando da 41 a 19 sistemi core assicurativi ed alla creazione di unico data center di Gruppo.

4. GLI ACCORDI OCCUPAZIONALI, DI INTERNALIZZAZIONE E DI APPLICAZIONE CONTRATTUALE NEL GRUPPO UNIPOL NEL TRIENNIO 2013 – 2015

Il triennio 2013-2015, ovvero l'arco temporale in cui si è realizzata la fusione tra Unipol e Fondiaria-Sai e la conseguente riorganizzazione aziendale nel suo complesso, è stato caratterizzato da un'intensa attività di confronto sindacale.

Attraverso negoziati complessi e articolati, in cui la Fisac-Cgil è sempre stata protagonista, sono stati raggiunti - anche attraverso momenti di conflitto - una serie di accordi che hanno determinato per le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo importanti risultati in termini di tutele occupazionali e contrattuali.

Gli accordi che costituiscono l'impianto base del negoziato di fusione sono essenzialmente tre:

- il Verbale d'Incontro 20 marzo 2013 – in sostanza un accordo quadro sulle tutele occupazionali e sui principi guida dell'Accordo di Fusione
- l'Accordo di Fusione 18-19 dicembre 2013
- l'integrazione dell'accordo di fusione 29 dicembre 2014.

a) Il Verbale del 20 marzo 2013

Il primo accordo firmato congiuntamente dalle rappresentanze ex Unipol ed ex Fondiaria-Sai, il Verbale del 20 marzo 2013 sulle tutele occupazionali, è stato raggiunto dopo un'intensa fase conflittuale e di mobilitazione, culminata nello sciopero generale di Gruppo del 21 febbraio 2013.

Infatti, a fronte della dichiarazione dell'impresa di 2.240 esuberanti su tutto il territorio nazionale e delle rigidità dimostrate nei primi mesi di trattativa (con la disdetta unilaterale del precedente accordo sulle tutele), i lavoratori del Gruppo hanno risposto all'interruzione del negoziato da parte aziendale mobilitandosi con assemblee in tutta Italia e con un'altissima partecipazione allo sciopero di Gruppo, che ha consentito la ripresa della trattativa e la stipula del verbale di intesa.

Con tale accordo, è stata ottenuta la salvaguardia di tutte le sedi di lavoro attraverso la gestione "sostenibile" e condivisa degli obiettivi di Piano Industriale; tale gestione prevedeva in particolare:

- la cessione di 1.090 lavoratori all'azienda subentrante nella quota di portafoglio imposta dall'Antitrust (operazione poi conclusa con Allianz) con la fondamentale garanzia ottenuta dall'impresa di riassorbimento (o meglio, mantenimento) negli organici di tutti i lavoratori che non fossero rientrati nel futuro accordo di cessione, cioè in pratica della differenza fra i 1.090 originariamente previsti e i 487 risultanti effettivamente dalla cessione;
- il ricorso al Fondo di solidarietà per circa 900 lavoratori in possesso dei requisiti;
- la garanzia della volontarietà in tutti i casi di trasferimenti dei lavoratori tra le varie sedi del Gruppo.

b) L'Accordo di Fusione del 18-19 dicembre 2013

Sulla base di questi principi, dopo alcuni mesi di trattativa è stato poi sottoscritto – il 18/19 dicembre 2013 - uno dei più complessi accordi nel settore che, disciplinando in modo organico un'operazione di fusione di così vasta portata a livello nazionale, prevedeva l'attivazione -per la prima volta nel comparto assicurativo- del Fondo di solidarietà e disciplinava precisi impegni dell'Azienda sulle tutele per i lavoratori coinvolti nella cessione di asset; oltre a declinare quanto contenuto nel Verbale di marzo in tema di garanzie e tutele occupazionali, tale Accordo ha inoltre certificato:

- il mantenimento di tutte le Sedi del Gruppo in una logica specialistica e di equilibrio tra attività allocate e professionalità e funzioni presenti su piazza;
- le indennità ed i contributi per i lavoratori che – su base volontaria – effettuano trasferimenti di sede;
- la reinternalizzazione in UnipolSai delle attività precedentemente affidate al Consorzio Gruppo FonSai Servizi (GFSS) e alla società informatica FonSai Servizi Tecnologici (FSST) con assorbimento nella stessa UnipolSai di oltre 300 lavoratori dipendenti dalle due società e cessazione di tutti i distacchi;
- le varie ed articolate condizioni per i lavoratori aderenti al Fondo di solidarietà (premio di tempestività; incentivo; coperture di previdenza e assistenza e così via) e le incentivazioni all'esodo per il personale che matura i requisiti pensionistici;
- le garanzie, sia in termini contrattuali che di tutele occupazionali, per i lavoratori che rientreranno nell'ambito della "Cessione di Portafoglio"; tali garanzie saranno poi recepite nell'apposito Verbale di Accordo 24 aprile

2014 stipulato da Allianz e UnipolSai con le OO.SS.;

- i percorsi di reinternalizzazione delle attività afferenti il "core business" assicurativo e dei relativi lavoratori nell'ambito del piano Industriale (2013-2015).

c) L'integrazione dell'accordo di fusione del 29 dicembre 2014

Tale accordo, sottoscritto dalle sole Organizzazioni Confederali unitamente ai relativi allegati, ha statuito:

- la garanzia di applicazione del CCNL del settore assicurativo, attuale e futuro, ai dipendenti assicurativi del Gruppo, garanzia resasi necessaria a seguito dell'uscita di UnipolSai dall'ANIA;
- lo sviluppo e l'incremento delle attività nelle Sedi in un corretto rapporto quali-quantitativo, implementando la crescita professionale e lo sviluppo delle attività, anche mediante iniziative di formazione;
- la costituzione di un tavolo di confronto paritetico tra le Parti per una gestione condivisa della riorganizzazione in atto;
- l'impegno, in caso di necessità per la copertura di posizioni e/o ruoli, ad attingere da risorse interne e prioritariamente dai Call Center;
- l'impegno a 150 assunzioni, in forma stabile, di giovani inoccupati nelle diverse Sedi (assunzioni ad oggi effettivamente concluse); - le necessarie attuazioni in termini di stabilizzazioni e internalizzazioni di attività previste dall'Accordo di fusione: in questo senso, l'applicazione del

CIA Unipol al Call Center PAS con immediato riconoscimento del Premio Aziendale Variabile e la stabilizzazione degli attuali lavoratori distaccati, nonché l'applicazione del CCNL del settore assicurativo e del CIA UNIPOL alla società immobiliare UnipolSai Real Estate (all'epoca inserita nel CCNL commercio);

- la disciplina della gestione dei residui esuberanti, conseguenti al non completo raggiungimento – al termine della "prima fase" di accesso al Fondo di solidarietà – degli obiettivi di uscite concordati tra le Parti nell'Accordo di

Fusione del 2013: tale disciplina della "seconda fase" è stata articolata attraverso apposite regole, modalità, tempi e strumenti (dagli incentivi per le adesioni alle esenzioni per reddito fino alle procedure in caso di mancata adesione di coloro che hanno maturato i requisiti di pensione e non rientrano nei casi di esenzione).

5. IL NUOVO CIA DEL GRUPPO UNIPOL 13 MAGGIO 2016

L'impegno delle Parti di addivenire ad un contratto integrativo unico di Gruppo si è concretizzato la scorsa primavera dopo cinque mesi di serrata trattativa, che ha visto il Sindacato impegnato in decine di incontri con l'obiettivo di ottenere un testo armonizzante le distinte storie contrattuali dei due gruppi di provenienza. Una trattativa che le Organizzazioni Sindacali sono riuscite a portare positivamente al termine, grazie al sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori, nelle manifestazioni e nello sciopero culminato con la grande partecipazione democratica alla consultazione referendaria del 25 e 26 maggio scorso che ha approvato ad amplissima maggioranza l'accordo siglato.

Nelle ultime fasi della trattativa, che hanno visto il forte impegno delle Segreterie Nazionali accanto ai coordinamenti aziendali, è stato confermato – anche nell'ambito del nuovo Piano Industriale 2016/2018 – l'impegno aziendale per la salvaguardia degli attuali assetti occupazionali, per il mantenimento delle diverse sedi di lavoro e per la buona e stabile

occupazione riguardante i nuovi assunti del periodo.

I punti politici e contrattuali fondamentali raggiunti nel corso della trattativa sono:

- Viene confermata l'applicazione del Contratto Nazionale ANIA;
- Viene esclusa la normativa "Jobs Act" per le mobilità infragruppo (valgono le norme precedentemente in vigore);
- Per le nuove assunzioni durante il Piano Industriale l'Impresa conferma assunzioni "a tempo indeterminato" secondo le consolidate prassi applicate in materia di stabile occupazione;
- Nei casi di trasferimenti di sede di lavoro viene confermato che dovranno essere effettuati solo con il consenso del lavoratore;
- L'impresa raccomanda esplicitamente agli agenti l'applicazione del CCNL firmato dalle OO.SS. dei lavoratori più rappresentative;
- Viene armonizzato un sistema di "welfare aziendale avanzato", con importanti risultati nei premi e nelle garanzie per le coperture sanitarie;
- Viene definito un orario unico di Gruppo, con ampie fasce di flessibilità in grado di conciliare i tempi di vita e di lavoro
- Viene sancito un significativo e sostanziale miglioramento economico delle addette e degli addetti ai Call Center del Gruppo;
- La parte strettamente economica inerente la definizione dei Premi Collettivi (PAV e PAC) prevede un sostanziale e congruo incremento, superiore complessivamente al 13%
- Il nuovo CIA di Gruppo, che ha visto la FISAC-CGIL impegnata in un estenuante lavoro di confronto – anche dai toni aspri – con la controparte aziendale da una parte, e di grande impegno per l'unitarietà del tavolo sindacale dall'altra, costituisce una solida base di partenza per le future rivendicazioni sindacali nell'UnipolSai e nel Gruppo Unipol di domani.

6. IL PIANO INDUSTRIALE 2016 – 2018

Il Piano industriale triennale approvato nella primavera del 2016 punta sulle peculiarità del Gruppo Unipol, cercando di utilizzare al meglio i principali elementi distintivi a disposizione e di sfruttare le opportunità anche tecnologiche che sono e saranno disponibili.

In sintesi, i principali obiettivi "qualitativi" del Piano possono essere così riassunti:

- Rafforzamento della leadership sul mercato Danni
- Valorizzazione delle eccellenze del Gruppo, attraverso: o offerta innovativa e distintiva, differenziata per tipologia di clientela e con nuovi servizi supportati dalle nuove tecnologie o analisi della situazione del cliente e dei suoi bisogni assicurativi, tramite multicanalità e in mobilità, mettendo sempre al centro la rete agenziale o distribuzione fisica più efficace attraverso modello organizzativo di agenzia razionale e con personale adeguatamente formato e supportato o eccellenza business tramite nuovi processi e impiego dell'IT (utilizzo Liquido integrato con Unico portale dei dati telematici e processo antifrode, digitalizzazione dei processi distributivi, importanti investimenti IT etc) o utilizzare ed intensificare le attività delle società Auto Presto e Bene (che presidia il circuito delle carrozzerie convenzionate) e Alpha Evolution (che gestisce le scatole nere).

I principali obiettivi numerici "di risultato" indicati nel Piano triennale sono i seguenti:

Utili Consolidati 2016-2016:

UGF 1.500-1.700 €mil
UnipolSai 1.400-1.600 €mil
Dividendi cumulati 2016-18:
UGF 400 € mil.
UnipolSai 1.000 € mil.
Solvency II 2016-18:
UGF 120-160%
UnipolSai 150-200%

7. IL GRUPPO UNIPOL: UNIPOLSAI E LE ALTRE SOCIETA' NEL GRUPPO ASSICURATIVO – I CALL CENTER

Il Gruppo Unipol è il secondo gruppo assicurativo nel mercato italiano e il primo nel ramo Danni, tra i primi dieci in Europa.

A livello consolidato, al 31 dicembre 2015 il Gruppo conta su una raccolta diretta assicurativa pari a circa 16,5 miliardi di euro, di cui 7,9 miliardi nei Rami Danni e 8,6 miliardi nei Rami Vita, con oltre 16 milioni di clienti, ed una rete agenziale composta da oltre 3.000 agenzie e più di 6.000 subagenzie (vi sono inoltre circa 300 filiali bancarie della controllata Unipol Banca).

Nel comparto dei servizi assicurativi, il Gruppo opera principalmente attraverso UnipolSai Assicurazioni S.p.A, leader in Italia nei rami Danni, in particolare nella R.C. Auto, i cui dati di bilancio a fine 2015 e gli obiettivi del Piano 2016/2018 sono già stati evidenziati nei capitoli precedenti.

Accanto al presidio del canale assicurativo tradizionale attraverso **UnipolSai**, il Gruppo Unipol è attivo nel business assicurativo con diverse società spesso operanti come leader di mercato nei vari segmenti: nell'assicurazione auto diretta attraverso **Linear Assicurazioni**; nella tutela della salute attraverso **UniSalute**; nel ramo Trasporti con la compagnia **Siat**; nel canale della bancassicurazione con **Arca Assicurazioni** e **Arca Vita**, oltre ad altre joint venture attive con vari gruppi bancari.

Arca

Il gruppo Arca, presente all'interno di Unipol da circa 8 anni, è composto da tre aziende, Arca Vita – Arca assicurazioni e Arca Inlinea, e lavora prevalentemente sul ramo Vita in partnership con BPER e Banca Popolare di Sondrio.

Il polo Arca in questi anni ha raggiunto risultati importanti sia in termini economici che di raccolta premi (Arca Vita nel triennio ha prodotto un totale utili di 255 milioni di euro, mentre Arca assicurazioni 105 milioni di euro). Il call center (Arca Inlinea) si occupa dell'assistenza Clienti.

Finitalia

Società finanziaria all'interno del gruppo dedicata al finanziamento e ai prestiti personali e di polizze in particolare del ramo auto.

Linear

Compagnia di vendita diretta dei prodotti auto del Gruppo Unipol, impegnata quindi in un settore, quello delle Compagnie Dirette, che in Italia ha visto in questi ultimi anni radicali

mutamenti. Dopo una prima fase positiva di sviluppo, il mercato ha visto concretizzarsi pesanti crisi aziendali: Direct Line, prima Compagnia nel Paese per portafoglio, nel 2016 a causa di errate valutazioni manageriali ha scaricato il costo sociale sulle lavoratrici e sui lavoratori riducendo significativamente il personale, dopo una lunga battaglia sindacale, con incentivi alle uscite volontarie; Nks azienda affidataria dell'appalto Zurich si è vista togliere la commessa in favore di altra società di Call Center generalista con conseguente perdita del posto di lavoro; Genialloyd ha esternalizzato ogni lavorazione riconducibile alle

Compagnie Dirette ed ha creato una compagnia solo web che riduce notevolmente i costi di gestione e del personale. Nuovi competitori come Prima.it o Conte.it si affacciano sul mercato con modalità di approccio e gestione dei portafogli sempre più dirette all'autonomia della clientela attraverso piattaforme web e con manodopera precaria a cui non viene applicato CCNL

Ania.

In questo quadro di difficoltà di tutto il comparto, Linear sta riguadagnando posizioni di mercato e competitività come si può evincere dai risultati del secondo semestre 2016, in linea con quanto previsto dal piano industriale 2016-2018 presentato nell'incontro di ottobre con le OO.SS.

In questo incontro i risultati e gli obiettivi emersi sono: Raccolta premi 2015 € 145 mil.; Combined Ratio [2015 103,5](#). Gli obiettivi del Piano industriale 2016-2018 sono sicuramente ambiziosi: raccolta da 145 € mil a 170 € mil, combined da 103,5 a 98,5, alla fine del piano (2018) ed estremamente articolati, revisioni prodotti, modalità di liquidazione, app per liquidazione e servizi post vendita.

L'innovazione tecnologica, la piattaforma web, il ritorno sugli aggregatori hanno creato le condizioni in linear per l'introduzione dell'outbound per new business e rinnovi, rafforzamento dell'antifrode, e la riorganizzazione dell'area sinistri, anche con l'introduzione della gestione interna della denuncia. Gli obiettivi nei prossimi anni saranno normare l'attività di outbound, che da semplice sperimentazione è ora diventata a tutti gli effetti parte integrante del quotidiano, e far uscire il front-office dalla zona d'ombra attraverso un necessario riconoscimento della professionalità dimostrata nel tempo.

Pas

Società di servizi del gruppo Unipol; accanto all'attività di Assistenza Clienti, svolge principalmente l'attività di assistenza assicurativa h24 attraverso una propria Centrale Operativa, attualmente in fase di espansione con l'assunzione di molti lavoratori. Infatti, a seguito della fusione Unipol / Fondiaria-Sai, in PAS si è assistito ad una modifica della struttura organizzativa per quanto riguarda i servizi, con la divisione in due rami: 1) Assistenza e servizi ai clienti; 2) Assistenza ramo 18 – centrale operativa con lavoro 7 giorni su 7.

Siat

La compagnia specialistica che opera nel settore trasporti fornendo servizi assicurativi principalmente agli armatori, agli operatori marittimi, ad altre realtà industriali e commerciali oltre ai propri clienti in tutto il mondo. La società ha chiuso il 2015 con un utile

Unisalute

Compagnia specialistica che opera nell'ambito delle polizze sanitarie, in cui è leader di mercato sia nelle collettive (con particolare attenzione alle convenzioni e ai Fondi) sia nelle individuali.

I risultati 2015 sono: premi lordi 372 € mil; utile d'esercizio 36,5 € mil; combined ratio 82,4%.

L'Azienda è cresciuta moltissimo negli ultimi anni sia in termini di utili che di personale, con oltre trecento assunzioni in soli dieci anni, ma la rapida crescita non è sempre coincisa con una efficace organizzazione del lavoro.

Unisalute è la fabbrica prodotta di tutto il ramo malattia nel gruppo Unipol.

Nell'ambito della presentazione del piano industriale 2016/2018 di unisalute l'azienda ha formalizzato la necessità di entrare in una fetta di mercato preclusa alle compagnie assicurative, creando una nuova società, denominata unisalute servizi che ha in seno due divisioni ovvero i centri medici unisalute e una nuova denominata SISALUTE che nasce per fornire servizi non assicurativi per enti che cercano un modello di operatività efficiente come quello di Unisalute senza però richiedere la gestione di una vera e propria polizza assicurativa. Tali attività sono in tutto e per tutto riconducibili a quelle svolte dall'operatore del call center di unisalute, dipendente assicurativo. Anche per questi lavoratori riconfermiamo la logica inclusiva a livello di Cia e in coerenza con l'esito del CCNL ANIA.

I Call Center nel Gruppo Unipol

Peculiarità del gruppo è la forte e radicata presenza di servizi erogati tramite lavoratori oggi inquadrati nella Terza Parte del CCNL (oltre 1.100 lavoratori a tempo indeterminato).

Questi lavoratori sono collocati in quattro aziende del Gruppo sopra individuate (Arcainlinea, Linear, PAS e Unisalute) e in un servizio specifico di UnipolSai denominato Sertel, che gestisce l'apertura dei sinistri ex Unipol.

Nel mondo dei call center l'avvento di nuove tecnologie, l'aumento delle pressioni commerciali nelle attività di vendita, la paura della perdita del posto di lavoro come avvenuto in altre compagnie dirette, il non sempre coerente e corretto utilizzo delle professionalità, la dislocazione di attività nelle Agenzie riguardanti l'apertura dei sinistri che portano ad una contrazione degli organici, la ricerca da parte dell'Azienda di una fungibilità di fatto che anticipi accordi e contratti obbligano la Fisac-CGIL ad un ruolo attivo di controllo e iniziativa politico-sindacale per mantenere ed implementare queste attività all'interno del Gruppo e del settore .

Diventa necessario riportare l'attenzione dei lavoratori e lavoratrici verso il sindacato e verso la contrattazione, a tutela della salvaguardia occupazionale, della stabilità e della qualità della vita e del lavoro, anche attraverso gli strumenti già previsti dal CCNL e il rafforzamento degli stessi in azienda.

La tutela occupazionale, la stabilità e la qualità del lavoro passano necessariamente attraverso una contrattazione inclusiva nella quale il sindacato riveste sempre di più il suo ruolo di rappresentanza. La salvaguardia dell'area contrattuale deve essere il fulcro della nostra iniziativa proprio in considerazione dei continui e pesanti attacchi che vengono effettuati nei confronti dei call center, che rappresentando l'anello più debole sono spesso oggetto di tentativi di esternalizzazione o di politiche di dumping salariale nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici di altri call center interni ed esterni alla categoria.

Le previsioni del nuovo CCNL Ania favoriranno sicuramente una maggiore attenzione da parte

del sindacato nei confronti delle esigenze della parte più debole dei call center.

8. LA FISAC-CGIL NEL GRUPPO UNIPOL

All'appuntamento del Congresso, la FISAC-CGIL – con i suoi 2.000 iscritti nel solo comparto assicurativo del Gruppo interessato a questa fase organizzativa - si presenta come sigla di riferimento nel gruppo Unipol e nelle diverse aziende, a partire dalla capogruppo UnipolSai.

E' peraltro evidente che per poter fronteggiare le sfide che ci attendono ed essere all'altezza degli obiettivi che abbiamo delineato, occorre certamente una riflessione ed un adeguamento delle nostre strutture e del metodo di lavoro.

Occorrono scelte coerenti con l'impegno alle politiche di rinnovamento – preso all'unanimità nel giugno scorso da tutto il coordinamento dei delegati di Gruppo – e un'organizzazione delle strutture che garantisca maggiore capacità negoziale ai diversi livelli, a partire da un nuovo protagonismo delle RSA, sia per ottenere e dare continuità ai confronti – anche nelle fasi della riorganizzazione aziendale - a livello di sedi e di singoli servizi, sia attraverso una più puntuale applicazione dei demandi contrattuali relativi a occupazione, straordinari, carichi di lavoro.

Occorre valorizzare e promuovere il ruolo e le professionalità delle lavoratrici.

Vanno particolarmente curati tutti gli aspetti legati alla comunicazione interna; vanno pensati strumenti adeguati per consentire un efficace scambio di informazioni tra gli organismi direttivi e l'articolazione delle RSA presenti sul territorio, anche con incontri periodici, il cui ruolo diventa determinante per lo sviluppo dell'iniziativa contrattuale della FISAC. Il tutto anche al fine di potenziare un flusso di informazioni in entrata e in uscita e per consentire ai lavoratori un confronto tra di loro e con la nostra organizzazione.

Occorre un Gruppo dirigente compatto capace di promuovere da un lato l'unità delle lavoratrici e dei lavoratori e dall'altro un lavoro di squadra al suo interno che punti a contenuti unificanti, garantendo una sintesi e un risultato equilibrato nei diversi tavoli di trattativa e costruendo un antidoto efficace contro la frammentazione. La segreteria si impegna a prestare particolare attenzione alle peculiarità presenti all'interno delle grandi sedi aziendali.

Occorre consolidare e assumere un preciso impegno a potenziare il processo di coinvolgimento e di consapevolezza delle lavoratrici e dei lavoratori (mediante informazione, comunicazione, presidi di uffici, assemblee, indagini conoscitive e altro) e di democrazia (viene già utilizzato nel Gruppo l'importante strumento del referendum per validare gli accordi), ponendo sempre al centro dell'agire sindacale i lavoratori, in un rapporto dialettico, di conoscenza e partecipazione.

Sono certamente da migliorare le nostre modalità di comunicazione interna, vanno pensati strumenti adeguati per consentire un efficace scambio di informazioni tra gli organismi direttivi e l'articolazione delle RSA presenti sul territorio, il cui ruolo diventa determinante per lo sviluppo dell'iniziativa contrattuale della FISAC.

In questo contesto, oggi più che mai, alla struttura di coordinamento delle RSA di Gruppo è richiesta una grande capacità di sintesi, in grado cioè di favorire processi di partecipazione e

di inclusione, con l'obiettivo di rafforzare l'unità di indirizzo e di azione della FISAC a tutti i livelli.

Diventa perciò centrale il ruolo della rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici a tutti i livelli. Si apre una nuova stagione che, accanto ad un forte coordinamento tra le RSA delle singole Aziende e la nuova segreteria di coordinamento di Gruppo, ci vedrà coinvolti in un importante lavoro di contrattazione e di apertura di nuovi spazi di negoziazione nell'ambito delle tutele del CCNL e del contratto integrativo di Gruppo, anche per favorire la crescita di nuovi quadri sindacali.

9. UN NUOVO MODELLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI, UN NUOVO MODELLO DI COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI NEI PROCESSI ORGANIZZATIVI E PRODUTTIVI

Come Fisac-Cgil abbiamo lanciato - in occasione della presentazione Piano Industriale Unipol 2016-2018 - la proposta di un modello di Relazioni Industriali avanzato, una sorta di "Patto Unipol" in materia.

La proposta è stata condivisa e ripresa con vari accenti dalle altre organizzazioni sindacali ed ha altresì trovato riscontro nelle dichiarazioni aziendali, sia pure con specifiche accentuazioni. Nella nostra visione si tratta di andare oltre il consolidato e tradizionale modello di relazioni tra Sindacato e Impresa, per avviare invece una forma evoluta di "dialogo sociale" che si impernia su di un confronto strutturato su tutte le principali materie che riguardano il rapporto tra impresa e lavoratori; tra le principali:

- l'organizzazione del lavoro (ivi compresa la rete distributiva);
- la formazione;
- le pari opportunità, con tutti i temi connessi;
- il welfare aziendale;
- le diverse questioni discendenti dalla contrattazione collettiva.

Per la riuscita di questo processo -facilitato nel nostro Gruppo dal fatto che abbiamo alle spalle 4 anni di intensi confronti industriali e contrattuali derivanti dalla fusione dei due gruppi esistenti - occorrono tre condizioni fondamentali, in sostanza tre salti di qualità:

- nell'efficacia di funzionamento delle organizzazioni sindacali, anche attraverso forme di partecipazione diffusa e qualificata delle Rsa;
- nell'azione e nella tenuta dei rapporti sindacali unitari;
- nella volontà dell'impresa di investire in modo significativo per un confronto sindacale articolato e strutturato sui contenuti.

La costruzione di questo modello avanzato di relazioni industriali - valido nel segno del dialogo tra parti sociali - si pone come obiettivo importante il miglioramento generale del cosiddetto "clima lavoro", con benefici per le lavoratrici ed i lavoratori del Gruppo. Inoltre l'organizzazione dovrà sviluppare e sensibilizzare lavoratori ed azienda su una profonda e analitica valutazione dei rischi del cosiddetto "aging", come raccomandato anche dall'agenzia europea per il periodo 2016/2020, per invecchiare in salute.

Questa impostazione delle relazioni industriali - volta a ricercare una sorta di "confronto continuo" sulle diverse tematiche tra azienda e sindacato - trova autorevoli riferimenti in modelli organizzativi analizzati e studiati ad es. dal Politecnico di Milano (prof. Luciano Pero) e dall'Università di Roma "La Sapienza" (prof. Mimmo Carrieri).

Infatti, secondo le più recenti analisi delle realtà industriali italiane che agiscono consuccesso nel mercato globale - analisi che gli studiosi definiscono come "passaggio da una visione classica ad una visione *di lean evoluta*" (tendenza che punta sull'eliminazione degli sprechi anziché sul puro abbattimento dei costi) - occorre superare il modello tradizionale delle riorganizzazioni "imposte dall'alto", perlopiù derivanti da studi a tavolino ad opera di società di consulenza. Queste operazioni molto spesso si rivelano dei "flop", non migliorano il business e in ogni caso richiedono pesanti costi per la loro assimilazione e poi gestione da parte delle risorse umane coinvolte.

Possiamo quindi individuare, anche nel nostro intervento, un diverso modo di coinvolgimento dei lavoratori, attuato attraverso un più evoluto modello di relazioni industriali e sindacali: coinvolgimento teso a produrre la riduzione degli sprechi logistici e gestionali che il modello "calato dall'alto" inevitabilmente comporta o quantomeno non affronta con la necessaria cognizione di causa che solo gli addetti ai vari settori possiedono.

In tal senso, attraverso la concreta esperienza dei lavoratori che costituiscono l'organizzazione produttiva si può riuscire - con un approccio di lavoro in team e superando i rigidi standard delle linee gerarchiche - ad individuare ed adottare le soluzioni innovative più efficaci per il miglior presidio delle diverse linee amministrative e di business.

Diventa quindi fondamentale il ruolo del Sindacato: a partire dalle rappresentanze sindacali diffuse nei luoghi di produzione, e convogliando le diverse esperienze attraverso gli organismi di coordinamento e le altre realtà esistenti (ad es. le commissioni bilaterali), le "relazioni industriali evolute" sono in grado di esprimere un contributo che vada ben oltre quello classico dell'attuale confronto ex post su riorganizzazioni già compiutamente studiate ed in procinto di essere attuate: un coinvolgimento che vada invece ad intervenire con suggerimenti e contributi nella fase di ideazione e sviluppo del modello e ad interagire concretamente nelle diverse fasi di attuazione.

Questo modello di innovazione "dal basso" con il coinvolgimento dei lavoratori e del Sindacato che li rappresenta è la soluzione che ha consentito ad alcuni dei più evoluti gruppi industriali di competere nel mercato attuale sempre più integrato.

Anche nel settore assicurativo si dovrà a nostro avviso ricorrere a questo cambio di paradigma che potrà rappresentare, in prospettiva, non soltanto un'evoluzione competitiva ma forse anche un'esigenza di sopravvivenza di fronte alle sfide sempre più difficili che vengono poste dalla concorrenza globale in un mercato che si va allargando anche a competitori non tradizionali.

Il problema molto grave è lo scarso coinvolgimento dei lavoratori nei cambiamenti organizzativi nelle aziende italiane. Senza il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori, i progetti di innovazione organizzativa e tecnologica in atto nelle aziende non raggiungono i risultati che potrebbero raggiungere.

Il coinvolgimento non sostituisce i progetti: i progetti e gli investimenti ci devono essere, ma un progetto che non preveda il coinvolgimento dei lavoratori non è in grado di produrre risultati adeguati alle aspettative. Questi risultati vogliono dire più produttività, più qualità, risparmi dei costi. Occorre superare le abitudini che vengono dal passato, l'eccesso di cultura gerarchica.

L'innovazione, i nuovi modelli organizzativi e produttivi devono vedere protagonisti gli stessi manager, accanto ai quadri, ai responsabili degli uffici, ai lavoratori addetti ai diversi settori: sono loro che fanno l'attività organizzativa. Questo non significa l'eliminazione degli elementi

conflittuali, ma comporta anzi la necessità di dosare in modo mirato conflittualità e cooperazione, scegliere caso per caso fra conflitto o cooperazione.

Proprio nel senso di intese centrate sul cambiamento organizzativo concordato in funzione di maggiore competitività, si muove l'importante Protocollo unitario CGIL-CISL-UIL 14 gennaio 2016 "Per un moderno sistema di relazioni industriali", in particolare nel capitolo centrale dedicato alla Partecipazione.

In esso si afferma che all'interno di un equilibri tra interessi diversi, il diritto costituzionale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori a partecipare alle scelte produttive e organizzative delle imprese, deve essere applicato considerando le esigenze della sostenibilità complessiva e della inclusione economica e sociale, affidando ai sistemi negoziali e contrattuali collettivi i processi di definizione e di sperimentazione delle forme e degli strumenti adeguati".

I Sindacati -consapevoli della esigenza ineludibile per l'intero sistema di imprese del nostro paese di assumere e governare scelte strategiche e complesse di lungo periodo per misurarsi in termini competitivi in uno scenario globale caratterizzato da una "rivoluzione tecnologica e digitale permanente" in cui l'innovazione sarà uno dei fattori primari e distintivi sui mercati nazionale e globale- rimarcano che l'intero modello delle relazioni industriali deve evolvere con una scelta strategica di partecipazione, che restituisca al mondo del lavoro e al Sindacato la sua vocazione naturale di forza propulsiva dello sviluppo economico e sociale, individuando tre Aree di Partecipazione.

Accanto alla "Partecipazione alla Governance" e alla "Partecipazione Economico-Finanziaria", capisaldi del Protocollo unitario, merita qui una specifica citazione quanto contenuto in tema di "Partecipazione Organizzativa": si tratta di un' area nella quale concorrere alla innovazione dei processi produttivi e alla qualificazione del lavoro (collaborazione sui piani progettuali e organizzativi funzionali alle scelte di business e commerciali, sulla innovazione tecnologica e digitale, sulla diversificazione / specializzazione / implementazione / diffusione delle capacità e delle competenze professionali innovative in particolare delle nuove generazioni). Le peculiari dimensioni delle imprese e la tipologia del rapporto tra queste e il territorio impongono la certezza formale del ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori, della presenza e funzione del sindacato, innanzitutto sul piano contrattuale e negoziale della bilateralità, rendendo pienamente agibili i diritti di informazione e consultazione attraverso la proceduralizzazione di sedi, tempi e strumenti..."

Alla luce delle concrete esperienze esistenti nel mondo del lavoro -supportate da importanti riferimenti e modelli accademici- e nel quadro del pensiero e dell'azione che si sta sviluppando nel Sindacato Confederale, crediamo pertanto che la vera sfida anche nel nostro Gruppo, in tutte le fasi della riorganizzazione e del confronto tra impresa e sindacato, sia quella di rivedere con uno spirito innovativo l'attuale modello di relazioni industriali, puntando in modo deciso sul coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze.

17 marzo 2017