

NOTIZIARIO DEL COORDINAMENTO UILCA DEL GRUPPO UNIPOL

# LUMI

## Ve la do io la fusione!

*LUMI cambia veste grafica per testimoniare l'inizio di una sorta di nuovo millennio del settore finanziario e assicurativo. Un millennio che è sembrato presentarsi, per i lavoratori del settore, con toni da tregenda che meglio si sarebbero accordati con la fine di un'era piuttosto che con l'inizio di un'altra.*

*Certo è che noi non abbiamo intenzione di assistere inermi alla scomparsa delle tutele del recente passato per ricevere in cambio vecchissime fregature ridipinte il cui scopo è solo quello di abbassare i costi di produzione per far bella figura in consiglio di amministrazione.*

*Per noi del Gruppo Unipol, queste belle speranze del mondo imprenditoriale assicurativo si erano palesate con l'annuncio di dover eliminare dal Gruppo più di duemila lavoratori, anche con lo scopo di far lavorare i restanti più di prima, come se non fosse sufficiente la già elevata produttività aziendale e di settore.*

*Le lotte dei lavoratori e le azioni mediatiche del Sindacato hanno alla fine dato un primo risultato lodevole, certe minacce, inizialmente concretizzate nel rifiuto di rinnovare l'Accordo Quadro, sono rientrate con la firma di un verbale di fusione che ripristina i valori fondamentali del medesimo.*

*L'escursione però non è finita e non sarà certo una passeggiata, anzi, sarà una discreta arrampicata. Cercheremo quindi in questo numero di darvi un'idea di ciò che si agita in questo momento nelle stanze dei rapporti industriali e di spiegarvi ciò che presumibilmente potrebbe succedere. Temi caldi che, sotto forma di preoccupazione e di domande, sicuramente aleggiavano nelle menti di tutti voi.*

Buona lettura



*Per un  
nuovo modo  
di intendere  
il mondo  
del lavoro*



## I segreti della fusione

*La trattativa:  
come si è arrivati  
fin dove si è arrivati*

Arrivare fino a qui, per l'Azienda e il suo AD, non è stato semplice. In una ridda di colpi di scena che non sembrano voler mai finire, si è giunti ad una acquisizione che fa impallidire tutte quelle che il Gruppo Unipol ha effettuato sino ad ora.

Il risultato è stata la bella sorpresina: per la prima volta nella storia del Gruppo vengono esplicitamente dichiarati esuberanti: per la precisione 2240. E per di più a fronte di un Gruppo che dichiara ottimi risultati di bilancio persino sul fronte Fonsai.

Il piano aziendale per risolvere il problema dichiarato è di cedere più di mille colleghi ad altre compagnie (contestualmente alla cessione di portafoglio richiesta da Antitrust, operazione però i cui contorni ed effetti è ancora impossibile prevedere) e di mandarne circa novecento in prepensionamento. Secondo le prime esposizioni aziendali, poi, restano più di duecento persone che non si sa bene come potranno essere gestite.

Il Sindacato quindi ha sulle sue spalle una grande responsabilità, da una parte la tutela dei lavoratori, dall'altra quella di pensare al futuro di un Gruppo Unipol sano e pronto ad affidare le sfide che gli

si pareranno di fronte, come per esempio quella di colmare tutti i buchi e i deficit lasciati dalle precedenti amministrazioni e proprietà di Fonsai.

Sul tavolo non c'è solo ovviamente il grave e fondamentale problema dell'occupazione, ma anche quello di una riorganizzazione del Gruppo che rischia di far soffrire molti colleghi, sottoponendoli allo stress di dover cambiare mansione e di dover sottoporre a consistenti sessioni di formazione.

Ad alcuni questo potrebbe sembrare un male minore, ma certo è un tema che il Sindacato non potrà esimersi dall'affrontare anche se gli strumenti che ha per governarlo, dobbiamo dirlo onestamente, sono insufficienti.

Come abbiamo dichiarato anche in trattativa, questa è una vertenza che è iniziata con eccessivo anticipo. La pur giusta preoccupazione di alcune frange del sindacato di voler informare i lavoratori con tempestività, ha fatto precipitare gli eventi, e l'Azienda stessa si è dovuta muovere prima di essere realmente pronta e spesso facendo scelte politiche sbagliate.

Senza il dato sulle cessioni di portafoglio,

infatti, è materialmente impossibile valutare le proporzioni del problema che si deve affrontare e gli strumenti che si devono approntare (tra i quali il fondo di solidarietà è importante ma non il solo). E questo dato lo stiamo ancora aspettando dopo nove mesi (una gestazione) di una trattativa che si è trascinata senza mai poter spiccare davvero il volo.

A questo si sono anche aggiunti diversi errori politici dell'Azienda stessa e comportamenti incoerenti di alcune organizzazioni sindacali, che hanno aumentato l'incertezza generale.

Il segno fondamentale di questa politica confusa si è avuto nel luglio scorso, quando la Impresa ha rinunciato a siglare un pur fattibile accordo per disciplinare fino alla fine dell'anno le uscite dei colleghi già aventi i requisiti per la pensione.

Un punto sul quale torneremo nel corso di questo numero di Lumi, ma che indica una situazione complessiva delle relazioni industriali che non è all'altezza di quella che dovrebbe e potrebbe essere in un Gruppo delle dimensioni del nostro e con una storia e una missione così peculiari.



## Il salvataggio dell'Accordo Quadro

Il 20 marzo 2013 è stato un momento storico per il nostro Gruppo. Il momento in cui l'azione sindacale e l'impegno dei lavoratori hanno fermato il nascere di una politica aziendale volta a mettere in discussione le più importanti tutele per i lavoratori del Gruppo.

Vogliamo qui ricordare e commentare i capisaldi di questo accordo, che devono fungere da faro in tutto questo burrascoso periodo, perché essi solo potranno permetterci di affrontare il futuro senza rendere incerto il destino dei lavoratori del Gruppo e delle loro famiglie.

Secondo tale storico documento, lo strumento principe attraverso il quale verranno perseguiti gli obiettivi della fusione è la valorizzazione dell'eccellenza tecnica e operativa e la UILCA offre tutto il suo impegno affinché questo concetto venga adeguatamente e correttamente declinato.

Quanto alle dimissioni di portafoglio previste il documento sancisce che le strutture e i lavoratori coinvolti nella dimissione saranno quelli effettivamente addetti al portafoglio dimesso, e noi verificheremo che non ci siano spostamenti sospetti di lavoratori all'ultimo momento.

Fin dall'inizio della crisi, l'Azienda è stata

molto ferma nel asserire la propria volontà di specializzare le varie sedi di lavoro del Gruppo. Il documento chiarisce che la qualificazione delle sedi è intesa a permettere la salvaguardia dei livelli di professionalità così da consentirne l'effettivo sviluppo e sostenibilità nel tempo, fino a prevedere, in prospettiva, nuove opportunità di lavoro. Questo concetto secondo noi va declinato realizzando l'equilibrio quali-quantitativo delle attività, il che significa, secondo un noto principio delle relazioni industriali del settore, che alle persone andranno affidate mansioni che non sviliscano il percorso professionale che esse hanno sviluppato in anni di impegno per la propria azienda.

Nel documento vengono illustrate, in linea generale, alcune modalità di perseguimento degli obiettivi del Piano:

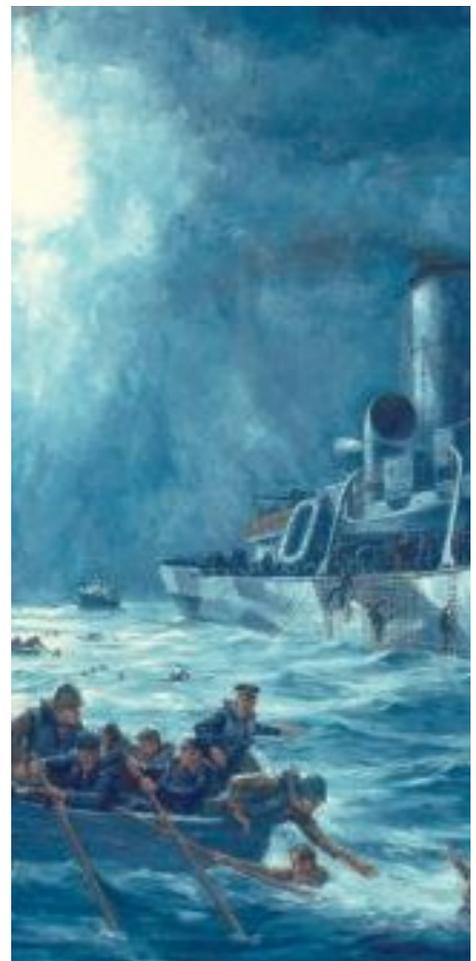
Una garanzia di capitale importanza per l'occupazione è che si stabilisce un numero massimo di lavoratori interessati dal dimagrimento di portafoglio aziendale (1090). A tutt'oggi, mentre scriviamo, non si sa ancora quanti lavoratori verranno ceduti insieme al portafoglio in cessione stabilito da anti-trust e per il quale potrebbe

ipotizzarsi una riduzione degli asset. Un numero che è variabile a seconda di come procede la trattativa con gli acquirenti. Ciò che nel documento è stato stabilito, ed anche poi ribadito dall'azienda in molte occasioni, è che *Unipol si occuperà di mantenere il posto di lavoro dei lavoratori eventualmente non ceduti, senza ribaltare poi i costi della manovra sull'occupazione complessiva del Gruppo.*

Si stabilisce che la costituzione di un Fondo di Accompagnamento alla Pensione, per coloro a cui mancano come massimo cinque anni al raggiungimento dei requisiti pensionistici (stimati in circa 900 persone), deve necessariamente avvenire tramite accordo fra le Parti. L'accesso sarà in forma assolutamente volontaria, secondo tempi e modalità da concordare, e si dovranno inoltre stabilire con precisione le condizioni economiche ed assistenziali di coloro che aderiranno al Fondo, nonché l'eventuale mantenimento e con quali modalità potrà proseguire l'adesione al Fondo Pensione.

L'Impresa dichiara la volontà di contenere la mobilità territoriale fra comuni non limitrofi (che è stata uno dei maggiori temi di scontro durante le mobilita-

*Una guida  
Ragionata  
al primo verbale  
sulla fusione  
(20 marzo 2013)*





zioni dei lavoratori), tale mobilità potrà in ogni caso essere attuata solo su base volontaria e accompagnata da specifici interventi agevolativi da concordare fra le Parti. *Aver convenuto che i trasferimenti saranno solo volontari è un principio di civiltà. Intendiamo lavorare sugli "interventi agevolativi", i soli preposti a convincere i lavoratori ad accettare eventuali trasferimenti. Non siamo disponibili ad accettare indebite pressioni sui singoli, pres-*

*sioni che ci auguriamo non avvengano ma, qualora ne venissimo a conoscenza, sarà nostra cura stigmatizzarle adeguatamente.*

Nel documento si parla anche del confronto azienda sindacato stabilito dal CCNL (art. 15 e 16), ma dobbiamo rilevare che su questi aspetti non si è partiti nel modo migliore: la parte di incentivazione all'esodo per i pensionabili, rivolta a stabilire pari condizioni per tutti i lavoratori e per tutte le Piazze, ci sembra di

fatto accantonata dalla Azienda, con la sponda di alcune organizzazioni sindacali apparentemente poco interessate al principio di equità e pari condizioni nei trattamenti. Si sta dunque procedendo in ordine sparso e il tutto avviene con una inquietante opacità che, se dovesse diventare criterio di gestione nelle risorse umane, non può che suscitare notevoli preoccupazioni ed essere contrastata con determinazione.

Un altro aspetto rile-

#### Verbale d'incontro

Nelle giornate del 22 gennaio, del 4 febbraio e del 20 marzo 2013 Unipol Gruppo Finanziario ha presentato, alle Organizzazioni Sindacali delle società del comparto assicurativo del Gruppo, le macro linee e gli indirizzi strategici del Piano Industriale 2013-2015 ed il Progetto che prevede la Fusione per incorporazione di Unipol Assicurazioni S.p.A., Premafin S.p.A. ed eventualmente Milano Assicurazioni S.p.A. in Fondiaria - Sai S.p.A., per le quali Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. esercita funzioni di direzione e coordinamento.

L'impresa ha confermato che il piano industriale 2013-2015 mira a sviluppare una nuova realtà societaria profittevole e con una rilevante solidità patrimoniale, attraverso un rafforzamento degli asset patrimoniali e finanziari, interventi di risanamento e consolidamento, nonché la focalizzazione delle attività sulla gestione industriale assicurativa mediante una sempre maggiore e distintiva valorizzazione dell'eccellenza tecnica ed operativa.

La società assicurativa risultante dalla Fusione avrà denominazione sociale "UnipolSai Assicurazioni S.p.A." ("UnipolSai"), con sede legale e sede della direzione generale a Bologna e applicazione per tutti i suoi dipendenti del CCNL ANIA e dei CIA in essere presso ciascuna società interessata dalla Fusione fino alla loro naturale scadenza.

L'assetto organizzativo che si andrà a prefigurare dovrà tener conto delle disposizioni ricevute dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ("Antitrust"), relativamente agli impegni assunti di dismissione di portafoglio premi e relative strutture organizzative correlate.

Il disegno organizzativo, che UnipolSai intende realizzare, mira a razionalizzare ed a concentrare, sulla base del principio della specializzazione, le attività nelle diverse sedi di lavoro, al fine di perseguire una più produttiva, efficiente e reale qualificazione delle stesse, evitando parcellizzazioni e frammentazioni dei processi aziendali e salvaguardando livelli di professionalità tali da consentirne un effettivo sviluppo e sostenibilità nel tempo, con la possibilità di creare in prospettiva nuove opportunità di lavoro.

A seguito della realizzazione dei prescritti processi di dismissione, cui si aggiungeranno le attività di riorganizzazione e ristrutturazione del perimetro societario, finalizzate a garantire il superamento delle oggettive duplicazioni presenti allo stato nelle strutture organizzative da integrare, l'impresa ha dichiarato che gli obiettivi del Piano Industriale possono essere perseguiti secondo le seguenti modalità:

- l'individuazione di circa 1.090 addetti del ramo o dei rami oggetto di dismissione a copertura delle posizioni correlate alla sua identificazione. Detto personale sarà trasferito in ottemperanza alle disposizioni assunte dall'Antitrust in merito alla cessione di una quota di portafoglio e seguendo le disposizioni di legge in materia di trasferimento d'azienda. L'impresa dichiara che, a seguito degli accordi che saranno sottoscritti con gli acquirenti, qualora il numero effettivo di addetti fosse inferiore a quello sopra indicato, la differenza sarà riassorbita negli organici delle società del Gruppo.
- il ricorso – tramite accordo sindacale - alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà per il settore assicurativo per i lavoratori in possesso dei requisiti richiesti, pari a circa 900 unità, con adesione volontaria del personale interessato nelle modalità e nei termini previsti dall'allegato n° 10 del vigente CCNL ANIA e dall'art. 8 del decreto ministeriale 33/2011.
- il Gruppo, nel ribadire la propria volontà di contenere l'utilizzo della mobilità territoriale tra comuni non limitrofi, dichiara che la stessa sarà attuata su base volontaria e sarà accompagnata da specifici interventi agevolativi da concordare fra le Parti. In sede attuativa decorso il periodo iniziale di 12 mesi,

laddove dovessero insorgere dei problemi rispetto ad un'adeguata copertura di personale in relazione alle attività previste nelle diverse sedi di lavoro, le Parti si incontreranno per individuare le necessarie soluzioni.

Il personale, per il quale è previsto il non mantenimento delle attività presso le rispettive sedi e che non sarà coinvolto dal trasferimento, sarà destinatario – previa apposite iniziative formative che saranno oggetto di apposito confronto con le OO.SS.AA. - di processi di riconversione professionale, in modo tale da essere adibito alle attività stabilite presso la propria sede di lavoro.

In ogni caso, le Parti – in sede di confronto ex art. 15 e 16 del CCNL – individueranno le misure dagli stessi previste, finalizzate a perseguire gli obiettivi sulle sinergie di costo stabiliti nell'ambito del Piano Industriale - Es. incentivazioni all'esodo, attivazione parte ordinaria del Fondo di Solidarietà, contratti di riduzione d'orario, passaggio ad orario part time, contenimento del lavoro straordinario, esaurimento delle ferie arretrate, blocco del turn-over e prioritario riferimento al personale già dipendente per la copertura delle posizioni vacanti, passaggi o distacchi presso altre società del Gruppo con priorità negli inserimenti presso le società diversificate, supporto avvio attività imprenditoriali.

L'impresa dichiara che il pieno utilizzo degli istituti e degli strumenti sopra individuati nelle misure sopra indicate, essendo idoneo al raggiungimento degli obiettivi generali definiti nel Piano Industriale, permette di escludere l'attivazione e l'utilizzo delle misure stabilite dalla Legge 223/1991 e dei licenziamenti individuali e collettivi del personale non dirigente per motivi organizzativi ed economici correlati al progetto di fusione.

Con il presente verbale, Le Parti considerano esaurita la procedura di cui all'art. 47 della legge 29.12.1990 n° 428, avviata in data 1 marzo 2013, e concordano, a partire dal mese di aprile, di proseguire il confronto ai sensi degli articoli 15 e 16 del vigente CCNL ANIA, che potrà completarsi anche oltre i termini contrattualmente previsti.

Il presente verbale contiene i principi su cui si baserà l'accordo, che verrà sottoscritto dalle Parti al termine delle procedure di confronto contrattuali sopra richiamate e che avrà validità per l'arco temporale del Piano Industriale 2013-2015.

Nell'ambito del Piano Industriale 2013-2015, gli aspetti specifici correlati e discendenti dalla riorganizzazione in oggetto, a fronte della preventiva trasmissione e presentazione della documentazione di dettaglio, saranno oggetto di confronto periodico e specifico tra le Parti, relativamente ai diversi cantieri di business ed all'evoluzione dei processi organizzativi correlati.

Bologna; 20/3/2013

vante che non mancheremo di rappresentare all'Azienda è la possibilità di concedere il part-time a tempo indeterminato a tutti coloro che ne faranno richiesta, senza aprire quel mercimonio al ribasso a cui i lavoratori, e soprattutto le lavoratrici, sono abituati.

Comunque l'impegno aziendale (visti gli strumenti possibili a cui attingere), a rinunciare al ricorso alla 223 e ai licenziamenti individuali e collettivi per motivi organizzativi ed economici è ciò che da effettiva sostanza alle garanzie di volontarietà per l'accesso al Fondo di Accompagnamento e per i trasferimenti. Nel documento l'Azienda si impegna inoltre ad illustrare al sindacato tutti gli aspetti oggetto della riorganizzazione, ma al momen-

*to è stata fatta soprattutto una panoramica generale sulla Direzione Generale Assicurativa con incontri specifici limitati a: commerciale/marketing, vita e finanza, amministrazione/acquisti e servizi generale. Manca quindi una considerevole parte di approfondimenti su specifici cantieri delle altre aree aziendali.*

*È inoltre inadeguata l'informativa sugli appalti, perché l'azienda si è sempre rifiutata di precisarne il contenuto economico e in termini di impiego di persone, limitandosi a dare l'elenco generico delle attività esternalizzate. Senza un quadro chiaro della quantità e qualità degli appalti in essere diventa tuttavia impossibile realizzare un accordo sulla fusione chiaro e trasparente*

*quale noi ci auguriamo.*

Per concludere, ancora una volta ribadiamo che verificheremo con estrema attenzione che i principi indicati nel verbale vengano effettivamente recepiti e adeguatamente declinati nell'accordo di fusione.



*Superficialità e scarsa volontà hanno fatto fallire un'utile e giusta intesa*



## Incentivo uguale per tutti? Certo no!

I colpi di scena della trattativa di fusione, avvenuti prima della pausa estiva, ci hanno lasciato letteralmente senza parole.

Era nato tutto da una inaspettata richiesta aziendale di discutere un accordo per disciplinare le uscite dei colleghi già in possesso dei requisiti per accedere alla pensione nell'arco del 2013.

L'interesse aziendale era riuscire ad avere al più presto una proiezione affidabile di queste uscite, per aver meglio chiaro il quadro complessivo, pianificare, e affrontare la trattativa sul fondo di solidarietà con maggior cognizione di causa.

I vantaggi per i lavoratori erano l'equità delle offerte, l'aggiunta di bonus che il sindacato poteva guadagnare nell'arco della trattativa, il consolidamento di alcune certezze contrattuali che potevano essere la base di partenza della successiva trattativa sul fondo di solidarietà.

A questo si aggiungeva l'apertura di nuove opportunità di crescita professionale e una minore incertezza sul posto di lavoro per i colleghi che restano in forze, con una conseguente esemplificazione di tutte le successive trattative di fusione.

Purtroppo due organizzazioni si sono dichiarate indisponibili a qualsiasi contrattazione in merito. I motivi di questa decisione però restano per noi oscuri. Le motivazioni addotte dalle due organizzazioni sono via via mutate di fronte alle nostre argomentazioni, mentre il diniego rimaneva; cosa che ci ha fatto pensare.

Rinunciamo comunque ad ogni tentativo di lettura del pensiero e semplicemente rimarchiamo l'occasione persa e la nostra preoccupazione che verranno quindi adottati criteri diversi, che i colleghi potrebbero ricevere offerte e tutele diverse a seconda degli interessi aziendali, delle piazze, delle proprie conoscenze personali.

Una responsabilità che pesa tanto anche sull'Azienda, che ha scelto la via più facile e anche se meno etica.

Su questo tema abbiamo recentemente scritto all'azienda questa missiva che non richiede ulteriori commenti:

*Nella trattativa attualmente in corso sulla fusione abbiamo registrato con rammarico l'indisponibilità aziendale a predisporre una griglia condivisa di criteri per gestire gli incentivi all'esodo dei lavoratori che abbiano*

*maturato i requisiti per la pensione.*

*La nostra contrarietà deriva sia dalla impossibilità di svolgere in tal modo il ruolo che ci è proprio di ottenere le migliori condizioni possibili per i nostri iscritti sia, ancor più, dalla difficoltà di ottenere pari condizioni, eque e trasparenti, per tutti i lavoratori che abbiano le medesime condizioni.*

*Almeno per quest'ultimo aspetto, eminentemente etico che certamente dividerete, pensiamo sia possibile porre rimedio, rendendo disponibili, a tutti, i dati, ovviamente non personali, sulle incentivazioni attuate questo anno e su quelle realizzate nei prossimi mesi: età, anzianità, livello e importo delle transazioni.*

*Vi invitiamo quindi a pubblicare su Mosaico i dati sopraindicati, in un'ottica di trasparenza che certamente sarebbe un buon viatico per un positivo prosieguo della trattativa.*

## Perché riaprire un CIA?

Forse qualcuno ricorderà la richiesta di fine 2012, fatta dalla nostra organizzazione insieme a FIBA e SNFIA, per adeguare il buono pasto della zona Fiera di Bologna al valore presente nell'intero Gruppo. Battaglia sostenuta fra l'altro da una forte partecipazione dei lavoratori interessanti ad assemblee e referendum.

Quella giusta rivendicazione fu respinta con sufficienza dall'Azienda, e da alcune organizzazioni sindacali, che adducevano come argomento risaputo e innegabile, che il contratto integrativo era ormai chiuso. Secondo questa tesi erano irricevibili e impresentabili richieste di qualunque tipo fino alla riapertura delle trattative per il nuovo contratto. E questo a prescindere da un innegabile problema di equità e da un contenuto economico ben modesto della richiesta fatta (232€ al giorno il costo della perequazione per un Gruppo che non lesina milioni di euro per cerimonie e vetrine varie).

Orbene, tanta virtuosa intransigenza vale, evidentemente, solo

per le richieste sindacali, dal momento che nel corso del 2013 l'Impresa ha chiesto e ottenuto, da tutte le organizzazioni sindacali, già due significative deroghe orarie al CCNL: una per i particolari bisogni di apertura di Cubo e una per gli addetti agli impianti tecnici Linear. Modifiche previste certo dal contratto nazionale, nell'ambito dei Cia, ma per le quali si è di fatto riaperto un integrativo ancora in corso.

Si dice che l'appetito vien mangiando, così l'Azienda in questi giorni ha avanzato un'ulteriore richiesta per un Centro Servizi Sinistri a Bologna, per il quale si prevedono deroghe orarie, su turni, per il personale amministrativo, fino alle otto di sera, venerdì compreso, e il sabato mattina; prefigurando, a nostro parere, un modello di servizio che potrebbe estendersi ad altre piazze e/o comparti aziendali.

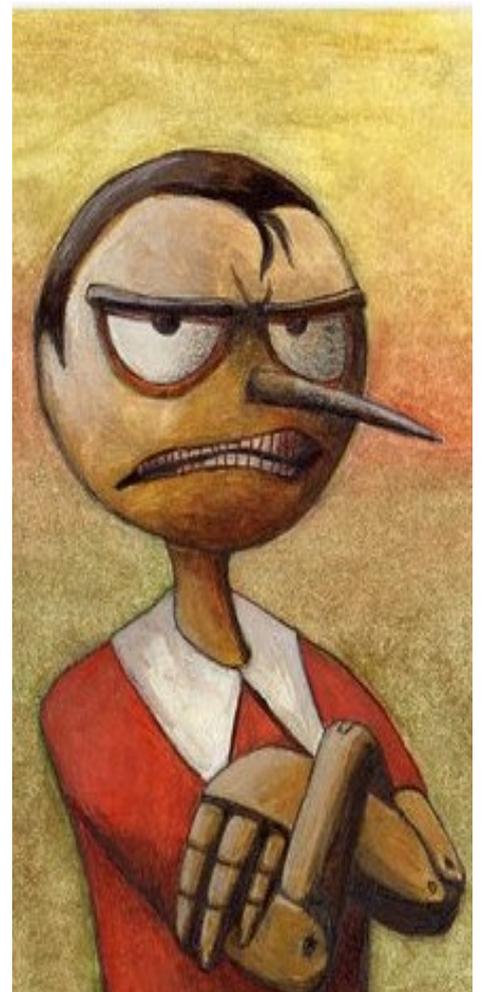
Nessun organizzazione ha finora avanzato eccezioni per questa richiesta aziendale sull'opportunità di riapertura del CIA, quell'eccezione sem-

bra ora insignificante. Chissà mai quali arcane ragioni, allora, impediscono di sedersi nuovamente a parlare dell'adeguamento del buono pasto di Bologna, così come richiesto dalla maggioranza dei lavoratori di quella piazza, senza aspettare un rinnovo i cui contorni sono ancora incerti nei tempi e nelle modalità.

Quanto alle deroghe orarie sulla nuova struttura sinistri, produrre accordi in tal senso alla vigilia del rinnovo di un contratto nazionale avrebbe inevitabili effetti domino, da evitare nell'interesse complessivo della categoria.

Ci sarà eventualmente modo di confrontarci più avanti anche su questi temi, innanzitutto con i lavoratori, quando potrà ricominciare la discussione per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale.

*Ci sono cose che non si possono fare se le desiderano i lavoratori ma sono possibili quando ne ha bisogno l'Azienda*



## Livelli con la tara

Si sa, Bologna non è Milano, un lavoratore bolognese del settore assicurativo che volesse cambiare azienda dovrebbe emigrare in un'altra città. Ma i Bolognesi sono legati alla propria città. E poi ci furono i grandi anni dell'impegno politico: lavorare in Unipol era una precisa scelta che poteva ben valere qualche sacrificio.

Questo è il motivo di una certa arretratezza dei compensi percepiti dai colleghi Unipol, in quasi cinquant'anni di vita della compagnia e poi del Gruppo, rispetto agli altri lavoratori del settore nel resto del paese.

Questo gap è stato in parte colmato con la firma dell'ultimo Contratto Integrativo, ma quel mondo dalla manica un po' tirata per certi aspetti ancora persiste.

Un'abitudine inveterata della nostra compagnia, infatti, è sempre stata quella di sotto inquadrate, rispetto al resto del settore, certe figure, se non tutte.

Per carità, non sia mai!, con la complicità di una certa fumosità forzata delle declaratorie contrattuali sugli inquadramenti, ma sempre partendo dalla posizione di forza di chi è l'unico datore di lavoro sulla piazza.

Ecco così che in molti uffici si sono tentate vertenze, e persino degli scioperi, ma senza molti risultati.

Gli assuntori, per esempio, che rivendicano il sesto livello; soprattutto quando si devono occupare di gare di notevole delicatezza, complessità e che mettono in gioco premi da capogiro.

Oppure i medici di Uni-Salute che rivendicano il loro status di sestis specialistici, che viene negato con una faccia tosta veramente macroscopica.

Più pazienti, ma non per questo meno meritevoli, i colleghi della riassicurazione, che hanno mansioni con contenuti tecnici che di per se giustificerebbero alti inquadramenti che però raramente vengono riconosciuti.

E così via. L'azienda preferisce giocarsi queste partite a livello individuale, costringendo i colleghi a strani slalom emotivi, a scendere a volte a compromessi che li esacerbano, a dover corteggiare i propri superiori in qualunque modo, senza mai intravedere uno spiraglio di certezza. Tanto che quando finalmente arriva la promozione, alle volte, chi la riceve non riesce più ad averne la dimensione, non riesce più a collegare il

premio con i meriti evidenti messi in campo.

Forse, un gruppo grande come quello che sta per diventare e che già dichiara bilanci ottimi, dovrebbe abbandonare queste posizioni micragnose.

Forse è meglio che Pantaloni de' Bisognosi vada in pensione. Che sia riconosciuto a tutti i colleghi il valore professionale che mettono in campo, ricercando le risorse necessarie, come sarebbe sempre opportuno fare, razionalizzando, riducendo sprechi e attività improduttive che spesso servono solo a fare vetrina ma i cui benefici sono tutti da dimostrare.



*Lavoratori sottostimati (e sotto inquadrati) in Unipol*



*Contattateci per ogni esigenza e per ogni bisogno di chiarimento*

*presso la nostra saletta sindacale*

Tel. 051/5077319

E-mail: [Uilca-Uil@unipol.it](mailto:Uilca-Uil@unipol.it)

Consultate il sito: [www.uilca.it](http://www.uilca.it)