



Servire gli altri, essere di qualche utilità alla famiglia, alla comunità, alla nazione o al mondo è uno degli scopi principali per i quali gli esseri umani sono stati creati. Non ti riempire di affari personali dimenticando i tuoi compiti più importanti. La vera felicità è solo per chi dedica la propria vita al servizio degli altri.

IL FUTURO E' CON NOI.....

GoAll Diversity Day



In data 4 giugno 2013 si è svolta a Trieste la prima giornata dedicata al coinvolgimento delle colleghe e dei colleghi sulle tematiche di ciò che viene ritenuto “diversità” all’interno del mondo Allianz Italia.

Se prendiamo il vocabolario, alla voce **diversità** troviamo la seguente definizione: *l'essere diverso*.

Ma noi ci poniamo la domanda: “diverso” da chi o da che cosa?

Viene spontaneo rispondere: “diverso” da qualcuno o qualcosa ritenuti la “normalità”; quindi Diversità Fisiche rispetto a Normalità Fisiche, Giovani rispetto a Vecchi, Stranieri rispetto ad Italiani, Donne rispetto a Uomini, Lesbiche Gay e Transessuali rispetto ad Eterosessuali, ecc.

L’idea di dedicare una giornata all’argomento della diversità di per sé è positiva, ma riteniamo che il tema venga trattato in modo carente, incompleto, con una prospettiva limitata al rafforzamento delle competenze dei “portatori di di-

versità”.

Concordiamo sul fatto che in alcuni casi queste persone hanno difficoltà a far fruttare loro proprie capacità e competenze, forse perché abituate a sentirsi diverse; tuttavia l’intervento che l’Azienda propone di per sé non è sufficiente.

Facciamo l’esempio delle differenze di genere.

Nell’aula dedicata alla leadership femminile, sono state individuate correttamente le tre cause principali che determinano in Italia il gender gap:

- Lavoro domestico e di cura che grava sulle donne
- Comportamenti consci ed inconsci delle donne
- Soffitto di cristallo

Segue a pag. 2

Sommario :

Pag.1 - Goall Diversity Day

Pag.3 - La strage di Lampedusa

Pag.5 - NEWS

Pag.6- Mensa di Viale Brenta Milano

Pag.6- CCNL ANIA

“

*Il problema non è la gente che non comprende,
ma la gente che giudica quello che nemmeno comprende*

La proposta dell'azienda è quella di lavorare solo con le donne su tre temi fondamentali: *assertività, networking e selfbranding*.

Si tratta di tre aree tematiche che vanno a rinforzare le competenze delle lavoratrici, con la finalità di superare condizionamenti di genere derivanti dalla cultura e dall'educazione, che si traducono nel mondo del lavoro in comportamenti auto-limitanti.

In questo modo si agisce sulla seconda delle tre cause elencate.

Nessuna proposta invece circa il carico lavorativo extraufficio e il soffitto di cristallo verso i quali molto potrebbe essere fatto.

Ad esempio ci fa piacere notare che in Allianz SE sia in partenza un programma chiamato "*go flexible*" dedicato alle lavoratrici ed ai lavoratori executives L0-L1-L2 e finalizzato al *work-life balance* (possibilità di miglioramento della gestione della vita lavorativa ed extra-lavorativa) ed auspichiamo che faccia da pioniere anche per le sedi di Allianz degli altri Paesi.

Riteniamo che sensibilizzare le colleghe ed i colleghi che hanno responsabilità all'interno dell'azienda sulla complessità della gestione del tempo lavoro-famiglia possa favorire la creazione di un ambiente lavorativo in cui le persone si sentano libere di compiere scelte di vita (maternità e paternità) senza che queste abbiano ricadute negative sui percorsi di carriera professionale. A questo proposito, auspichiamo che nel workshop dedicato al *work-life balance* vengano proposti spunti di riflessione in tal senso.

Rispetto invece al soffitto di cristallo, nulla è stato detto a proposito delle discriminazioni indirette.

Per tali si intendono le situazioni nelle quali una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un comportamento apparentemente neutri, possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso rispetto a quelle dell'altro.

Un esempio è dato dalla generica preclusione agli avanzamenti di carriera ai dipendenti con orario part-time: il solo fatto che la maggioranza delle persone che usufruiscono di tale tipologia di orario di lavoro sono donne, significa che sostanzialmente vengono discriminate le donne (nel Gruppo Allianz Italia il 98% degli orari PT sono concessi a donne).

Per capire meglio la situazione riportiamo qui di seguito alcuni dati del Gruppo Allianz Italia:

al 31/12/2012 nel Gruppo Allianz il personale ammontava a 4431 unità di cui 2238 donne.

Gli inquadramenti del personale riferito alla Parte Prima del Contratto Nazionale del Settore Assicurativo risultavano così distribuiti:

	FEMMINE	MASCHI
3°	233	106
4°	439	166
5°	846	531
6°	406	611
6° Quadro	27	53
7° - 1° grado	109	344
7° - 2° grado	43	190
7° - 3° grado	25	145

N.B.: Durante l'incontro sui "numeri della diversità" ci è stato riferito che nel Gruppo Allianz Italia le donne manager sono circa il 20%, comunque ben superiore alla media delle aziende italiane. Dalla GIN (Portale di Allianz SE accessibile a tutti attraverso l'Intranet aziendale) risulta però che nel mondo Allianz le donne manager sono il 34%.

I numeri riflettono quindi i pregiudizi culturali esistenti ancora in Italia dove le donne si vedono ancora costrette a scegliere fra carriera e famiglia; troppo spesso premi e avanzamenti di carriera sono riconosciuti a coloro che dimostrano disponibilità ad essere presenti sul posto di lavoro oltre il normale orario lavorativo quotidiano. Tale fattore diventa quindi discriminante per le donne, visti gli impegni di assistenza e cura extra lavorativi.

Riteniamo che in un sistema davvero meritocratico le valutazioni dovrebbero essere basate sulle competenze e capacità personali e professionali piuttosto che su una generica disponibilità oraria.

Questa situazione ovviamente genera un evidente gap salariale di cui si è fatto accenno nell'aula dedicata alla leadership femminile.

Detto questo, si impone una riflessione rispetto ad un contesto aziendale che a nostro parere rimane, di fondo, ostile alle donne.

La domanda che ci poniamo è la seguente: perché, arrivate in azienda anche dopo un brillante percorso universitario (ricordiamo che i dati ufficiali dicono che in Italia le donne si laureano in tempi più brevi, in numero maggiore e con migliori risultati rispetto agli uomini), abbiamo improvvisamente bisogno di qualcuno che ci sostenga nel percorso lavorativo (ad esempio in Allianz SE il metodo usato per favorire

l'aumento delle donne ai vertici dell'azienda è un'ulteriore formazione delle stesse e il loro affiancamento ad dei "mentori" che hanno il compito di aiutarle e guidarle nel percorso di carriera)?

Rispetto alle altre diversità rileviamo che proprio durante questa giornata sono state sottolineate, da parte di alcune colleghe ed alcuni colleghi, certe "non attenzioni" da parte dell'Azienda Allianz rispetto – per esempio – alla mancanza di "percorsi tattili per non vedenti", dei sottotitoli o traduzione simultanea in lingua LIS dei comunicati video dell'AD e di altri alti dirigenti nonché la mancanza di questi mezzi facilitatori nei filmati GoAll The Game che risultano quindi preclusi ai nostri colleghi sordi.

Inoltre, altri gruppi di lavoro hanno evidenziato difficoltà rispetto ai rapporti generazionali.

Non basta quindi lavorare sul singolo individuo per rafforzare le competenze, ma ci vorrebbe un atto di coraggio ed iniziare a lavorare su un cambiamento culturale generale. La meritocrazia dovrebbe essere intesa ed esercitata realmente come visione di competenze globali: non è la quantità ma la qualità a fare la differenza. Le peculiarità fisiche, psicologiche, emozionali e di genere devono essere motivo di ricchezza, non di tiro al bersaglio: una comunità matura crea una classe dirigente attenta ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori, che non sono mere RUXXXXX sulla carta da trascinare – stile drag&drop – da una casella ad un'altra, ma sono appunto PERSONE che si realizzano attraverso il lavoro e contestualmente contribuiscono al sempre migliore sviluppo aziendale. Non è solo un modo di dire che più un lavoratore si sente accolto ed apprezzato meglio svolge il suo lavoro: questo è un dato di fatto.

In qualità di Rappresentanti Sindacali avremmo preferito che di tutti questi argomenti ci si occupasse anche in sede di Commissione Pari Opportunità – organismo previsto dal CIA Allianz e preposto alla discussione di tali argomenti e soluzione di eventuali problemi che dovessero emergere dalla discussione stessa – purtroppo mai attivata.

A cura di : **Pellegrini Eliana,
Pelin Luisa,
Corica Tiziana**

La strage di Lampedusa



Cosa penso dei migranti? Il nostro prossimo, nostri fratelli bisognosi di aiuto.

La tragedia avvenuta a largo di Lampedusa mi scuote e mi addolora. Si tratta di una immane vergogna, che travolge intere famiglie che abbandonano la propria terra per cercare condizioni di vita migliori o semplicemente più umane.

E' incredibile che eventi del genere possano accadere nel nostro Paese, nel cuore di un continente che si proclama civile.

Donne, uomini e bambini annegati a mezzo miglio dalla spiaggia, dopo una traversata che si può solo immaginare infernale, a pochissima distanza dalle nostre coscienze.

La tragedia accaduta a Lampedusa ci interroga nel profondo. Non possiamo non pensare a chi ha vissuto, a partire dai bambini, e a chi è morto in un naufragio che ha causato orrori inimmaginabili.

Queste persone hanno perso la vita per fuggire da guerre e violenze e trovare ospitalità in un'Europa che ha blindato le proprie frontiere.

Non fare niente di fronte a questa strage continua ci rende in un certo senso

complici di quanto sta accadendo. Quello dei migranti che attraversano il Mediterraneo verso le nostre coste non è un problema solo italiano, è un'emergenza umanitaria mondiale e tutte le autorità internazionali, Europa in primis.

La crisi economica è il sintomo di scelte sbagliate dei governi e non possiamo più aspettare che la situazione peggiori sempre più quindi dobbiamo ripensare il modello di sviluppo e soprattutto ripensare in maniera unitaria la propria idea di accoglienza e solidarietà.



Quello che è accaduto è solo l'ultimo capitolo di una strage continua. Non possiamo chiudere gli occhi e aspettare, perché la situazione così non può che peggiorare. Restare con le mani in mano di fronte a decine, centinaia di donne, uomini e bambini che ogni settimana muoiono nel mare davanti alle nostre coste non è moralmente tollerabile. Le istituzioni, nazionali e internazionali, e tutti noi, dobbiamo metterci una mano sul cuore ed aprire la mente per trovare soluzioni a questa immane tragedia.

Donne, uomini, bambini cercavano rifugio nel mondo occidentale e invece hanno trovato la morte durante il tragitto.

Siamo diretti testimoni degli sforzi che fa il nostro Paese, forte di una radicata tradizione di accoglienza, per dare protezione agli immigrati in fuga da guerre civili e persecuzioni. Ma senza il sostegno dell'Europa, l'Italia non può farcela.

Non dobbiamo dimenticare che anche noi italiani siamo stati un popolo di migranti e non bisogna dimenticare il passato quando in Italia c'era una grave crisi economica a causa della chiusura di fabbriche e industrie, problemi di riconversione della produzione, crisi dell'agricoltura con il conseguente dilagare della disoccupazione e del degrado. Sempre in Italia e anche negli altri Paesi, in quel periodo, regnavano le dittature: quella fascista in Italia e in Spagna, quella staliniana in Russia e la dittatura nazista in Germania che ha causato enormi sofferenze al popolo ebreo, comportando lo sterminio di milioni di persone nei campi di concentramento.

Segue a pag. 4

**Prendi un sorriso, regalalo a chi non l'ha mai avuto,
prendi un raggio di sole, fallo volare là dove regna la notte,
scopri una sorgente, fa bagnare chi vive nel fango,
prendi una lacrima, posala sul volto di chi non ha mai pianto.**

**Prendi il coraggio, mettilo nell'anima di chi non sa lottare,
scopri la vita raccontala a chi non sa capirla.**

Prendi la speranza, a vivi nella sua luce.

Prendi la bontà, e donala a chi non sa donare.

Scopri l'amore, e fallo conoscere al mondo.



Queste situazioni erano davvero intollerabili e provocarono quindi una vera e propria fuga di massa continua verso quel continente in cui le condizioni di vita per gli uomini erano migliori: l'America. Gli emigrati italiani, tedeschi, spagnoli giungevano negli U.S.A. su barche dirottate, dopo aver camminato per lunghi tratti di strada, in tutti i modi possibili, fino a costringere l'America ad elaborare un limite d'ingresso per gli immigrati affinché questi ultimi non divenissero un peso per lo Stato.



mente tappezzata di folla: c'erano gli emigranti che partivano e i loro parenti. Chi era venuto con la chitarra, chi con l'orchestrina, chi con la bandiera tricolore, chi cantava e chi si guardava intorno smarrito.

Piangevano tutti: quelli che partivano e quelli che restavano.

Partire per l' America all'epoca era come morire: si faceva il biglietto di sola andata e per il resto ci si affidava alla posta, sempre ammesso che il mittente sapesse scrivere e il destinatario leggere.



C'è da dire poi che molti di noi vediamo gli immigrati come un problema e invece di accoglierli e dar loro una possibilità di rifarsi una vita, li consideriamo un peso e, qualsiasi cosa di negativo accada, tendiamo sempre ad incolparli accusandoli di essere gente inaffidabile. Secondo me tutto ciò non è giusto, dovremmo imparare dagli errori del passato per non commetterli più e seguire il detto "non fare agli altri ciò che non vuoi sia fatto a te". Non è corretto pensare che un essere umano non sia degno di essere trattato come gli altri e di avere un lavoro dignitoso solo perché viene da un altro Paese. Secondo la mia opinione, a maggior ragione queste persone andrebbero comprese e aiutate perché hanno diritto anche loro ad avere una vita serena come la vorremmo tutti noi.



C'è da dire però che gli emigrati non avevano vita facile negli Stati Uniti, poiché spesso non riuscivano neanche ad entrare nel continente, perché venivano fermati al momento dello sbarco per qualsiasi, anche piccolissimo, problema di salute o problema estetico legato ad essa. Se invece riuscivano ad entrare nel Paese, venivano incaricati di lavori molto pesanti, addirittura insopportabili: venivano mandati a lavorar nei campi o esposti a lavori pericolosi nelle fabbriche, con il pericolo delle esalazioni, poiché gli Americani sapevano che a questi immigrati serviva un lavoro a tutti i costi e non si sarebbero tirati indietro per nulla al mondo.

Un brutto giorno zio Antonio uscì e s'imbarcò su una nave per l'America. L'accompagnammo tutti al piroscampo. La banchina del vecchio porto era letteral-

Non c'erano fax, telefoni, o altri mezzi di comunicazione a rendere meno doloroso il distacco. Ogni emigrante saliva a bordo portando con sé un enorme gomitolo di lana colorata. Poi si sporgeva dalla murata e lanciava il gomitolo a un familiare sulla banchina, tenendone però in mano un'estremità.

Quando la nave partì i gomitoli si srotolarono lentamente. I fili di lana ressero finché poterono, poi rimasero a fluttuare nell'aria come le code di una cometa...

Giuliano Farci

Vi e' molto di folle nella vostra cosiddetta civiltà'. Come pazzi voi uomini bianchi correte dietro al denaro, fino a che non ne avete così tanto, che non potete vivere abbastanza a lungo per spenderlo. Voi saccheggiate i boschi e la terra, sprecate i combustibili naturali, come se dopo di voi non venisse più alcuna generazione, che ha altrettanto bisogno di tutto questo. Voi parlate sempre di un mondo migliore, mentre costruite bombe sempre più potenti, per distruggere quel mondo che ora avete.

(Bufalo che Cammina, Stoney)

NEWS



Con 2,5 mld cuneo 250-300 euro in busta Intervento varrebbe 4-5 mld, ma una quota è per le imprese

Potrebbe valere tra 250 e 300 euro in

busta paga un ipotetico intervento sul cuneo fiscale di 2,5 miliardi destinato ai lavoratori.

E' quanto si può calcolare considerando l'intervento sulle detrazioni Irpef per il lavoro dipendente e presumendo che del

possibile intervento di 4-5 miliardi nella legge di stabilità, metà sia destinato ai lavoratori e metà alle imprese. Il calcolo è indicativo perché le variabili sono molte. In questo caso il bonus potrebbe essere erogato in un'unica tranche.

IOR, Bilancio per la prima volta reso pubblico

E' un passaggio storico importante per lo IOR, che per la prima volta nella sua storia pubblica il suo bilancio annuale, relativo al 2012. Su mandato di Papa Francesco, che ha insistito per la trasparenza della banca vaticana, e ha voluto la revisione dei conti avviando



un'operazione di pulizia dai derivati tossici presenti. I dati dell'Istituto Ope-

re Religiose, si leggono da oggi su sito www.ior.va.

Per noi che siamo il sindacato dell'assicurazione e del Credito questa rappresenta una notizia importante per la trasparenza ed il cambiamento, in un momento storico particolare e quindi, pur trattandosi di una Banca "estera", abbiamo deciso di pubblicare la notizia.

Ecobonus, incentivi su fotovoltaico e risparmio energetico: probabile proroga dal Parlamento

Ecobonus al 65%: il Parlamento po-

trebbe a breve decidere per la proroga e la stabilizzazione degli incentivi

Con la proroga dell'ecobonus gli incentivi sul fotovoltaico e il ri-

sparmio energetico più in generale, nel 2013 innalzati al 65%, potrebbero non solo essere estesi al prossimo anno, ma anche divenire stabile

La forza dell' elettricità applicata alle vetture: fino a 480 km di autonomia

I progressi tecnologici in campo energetico stanno compiendo passi da gigante. Molto si sta facendo per portare l'energia elettrica nel mondo dei motori e delle risorse rinnovabili. I motori elettrici continuano a migliorare e ora l' autonomia delle diverse batterie aumenta in modo sensibile.

L' energia elettrica continua a stupire anche i consumatori che potrebbero percorrere l'A1 da Bologna a Roma senza dover avere l' ansia di un rifornimento improvvisato. I costi di ricarica sono davvero irrisori: si parla di circa nove euro per un pieno che permette di percorrere oltre 210 chilometri, circa la metà di un consumo di una vettura alimentata a gpl e addirittura quattro volte meno di una vettura a benzina.

I nuovi studi tecnologici hanno permesso un reale cambiamento del mercato ener-

getico che si orienterà sempre più alla realizzazione e alla diffusione di vetture ibride, silenziose ed estremamente convenienti in moto.

Accanto alle squisitezze energetiche si affiancano anche design incredibilmente accattivanti che non hanno nulla da invidiare alle cugine classiche. Sul mercato è pronta ad arrivare anche la Volvo con un allestimento ibrido che rivoluzionerà il mercato: si parla di oltre ventimila unità già vendute, rigorosamente alimentate ad energia elettrica.

Non lasciamo che i nostri ideali ci rendano soddisfatti di noi stessi.

Ognuno di noi, in scala più o meno grande contribuisce allo sfruttamento e alla distruzione della terra, allo spreco e all'inquinamento. Abbiamo semplicemente la possibilità di camminare più vicino alla Buona Strada.

Non di colpo, ma tappa per tappa in questa direzione, finchè non riusciamo a tornare su questo sentiero. Per coloro che sanno ascoltare, le voci parlano ancora.

“

mensa di Viale Brenta a Milano



"Probabilmente con l'aumento dei prezzi si migliora il servizio e la qualità?

Questo, purtroppo, non accade per la mensa di Viale Brenta a Milano".

La mensa di viale Brenta a Milano ha un bacino d'utenza di circa 400 colleghi e colleghe nonché dei tanti consulenti e corsisti che giornalmente partecipano ai corsi nel palazzo di Via Oglio.

Negli ultimi tempi i commensali vanno man mano sciamando per altri "lidi".

Perchè?

I prezzi sono aumentati, si sa in tutte le mense, non solo in quest'ultima ma forse, come non succede per le altre sedi, è

peggiorata notevolmente la qualità.

Probabilmente a causa del poco tempo, dei lunghi tempi di preparazione e delle risorse disponibili. Dal menù sono scomparse parole come risotto, spezzatino, brasato.

Sappiamo che "di solito" il personale assunto nelle società di ristorazione è ad ore (ad esempio le scodellatrici dei servizi di ristorazione scolastica), e **probabilmente** la stessa persona che cucina deve **probabilmente** servire nonché **probabilmente** trasportare i pasti tra i due palazzi, quindi **probabilmente** meno tempo per cucinare.

Sono scomparse le carni rosse ad esclusione del roast beef freddo affettato, **probabilmente** perchè troppo costose.

Non esiste più una varietà di verdure, varietà che c'era prima, ed è già capitato in più di un'occasione che non ci fosse disponibilità dell'olio extravergine di oliva.

Chissà..probabilmente in futuro ritornerà in voga la "schiscetta"?

(portavivande in dialetto milanese).

Barbara Piancatelli

CCNL ANIA



Il 7 marzo 2012, **mantenendo in essere** gli articolati previsti dalle disposizioni contrattuali relative alla parte normativa dal CCNL del 2007, l'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici e le Segreterie Nazionali delle OOSS di Categoria raggiunsero un accordo **che rinnovava esclusivamente la parte economica** del CCNL del settore direzionale assicurativo fino al 30 giugno 2013.

La situazione del settore assicurativo italiano vede in alto mare la contrat-

tazione di secondo livello (contrattazione integrativa aziendale e/o di Gruppo) : tra i primari attori del settore, solo alcuni - come ad esempio il Gruppo Allianz Italia - hanno concluso il percorso, mentre la maggioranza (a cominciare da Unipol - Sai Fondiaria - Milano Assicurazioni, Gruppo Generali, Gruppo Cattolica, Groupama, Axa) sta affrontando importanti processi di fusione / integrazione / razionalizzazione / scorporo / cessione o è ancora in fase di stesura di piattaforma, oppure ha appena iniziato il confron-

to con la controparte datoriale o è ancora in fase di trattativa.

E' - presumiamo - chiaro pertanto a tutti che lo scenario è molto complesso e variegato.

Le OOSS stanno valutando sia a livello di sigla che a livello unitario, il da farsi rispetto alla trattativa nazionale.

Sarà nostra cura tenerVi aggiornati.

Notiziario mensile a cura della Segreteria di Coordinamento e delle R.S.A. della Fisac/Cgil del Gruppo Allianz Italia -

Via Molino delle Armi n. 3 - 20122 Milano

Sezione sindacale - Via Molino delle Armi n. 3 - Milano

*Recapiti telefonici 0272163061 - 0272162681 -
Fax 0272162681 -*

Contatto e.mail: fisacgruppoallianz@gmail.com



La Redazione