



“

**Quando il caos è intorno a te, ricorda:
quello che sopravvive alla storia è il
lavoro dell'uomo.**

IL FUTURO E' CON NOI.....

N.V.S.V. "NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE"

SUCCESS FACTORS E.....LA ROULETTE ALLIANZ



Ci risiamo! Dopo tanto attendere ecco arrivare l'ultima novità partorita in casa Allianz il Sistema Premiante edizione 2012, ovvero quanto di più assurdo ed incomprensibile potesse escogitare mente umana, talmente farraginoso e complicato nella sua apparente trasparenza, rispondente ad una logica un po' perversa, da scoraggiare piuttosto che stimolare l'attività produttiva creando più divisioni all'interno dello stesso gruppo che compattezza e solidarietà.

Prescindendo dal fatto che noi come FISAC CGIL ci siamo battuti sin dall'inizio assieme alle altre sigle Sindacali contro un sistema unilaterale di giustificazione dei lavoratori non condiviso

né nella forma né tantomeno nella sostanza, non possiamo tuttavia passar sotto silenzio una tale aberrazione.

Chi ha avuto modo di leggere le 32 pagine del manuale non può non accorgersi che di chiarezza, di meritocrazia, tanto sbandierata, e di valutazione obiettiva non c'è traccia alcuna. L'unica cosa certa è che non tutti i vincitori (quelli a piombo sull'obiettivo) verranno premiati, e che comunque di soldi ce ne saranno sempre meno. A questo aggiungete l'implacabile scure fiscale del Ghino di Tacco di giornata (il bocconiano Monti), e il quadretto edificante è completo.

Segue a pag. 2

Sommario :

- Pag. 1 - N.V.S.V. "Nuovo sistema di valutazione della prestazione" Success Factors e..... la roulette Allianz;
- Pag. 3 - LE DONNE CAMBIANO.... Il lavoro, la società, il Paese;
- Pag. 5 - Il diritto del lavoratore a non essere trasferito sussiste anche se la disabilità del familiare non è grave;

“

La vera libertà individuale non può esistere senza sicurezza economica ed indipendenza. La gente affamata e senza lavoro è la pasta di cui sono fatte le dittature.

Da tempo andiamo ripetendo che la valutazione così come concepita è assurda in quanto troppo esposta a personalismi, agli umori del momento, alle simpatie ed antipatie reciproche, nonché ad una seria incapacità di parte dei quadri intermedi a comunicare, ad organizzare e a motivare se non mettendo l'uno contro l'altro nell'eterno gioco del "divide et impera".

L'unico modo per attuare una seria valutazione sarebbe quella di affidarla ad una società esterna ed indipendente, un po' come si fa con le Società di Revisione Contabile per i bilanci societari, che abbia le professionalità necessarie per analizzare le varie tipologie di lavoro e poter così tracciare un profilo più realistico delle potenzialità espresse e di quelle inesprese del lavoratore, che passano anche attraverso un tracciato di adeguata formazione non solo dei sottoposti ma anche e soprattutto dei quadri intermedi e dei dirigenti troppo spesso carenti dal punto di vista gestionale.

Un altro problema nel problema è stato l'inserimento all'interno della già ridicola scala dei valori (da 0 a 120 forse per far intendere una certa serietà nella gradualità differenziata del giudizio) di un punteggio qualificato per la partecipazione a GO-ALL, un corso di formazione finanziato dal Fondo Bilaterale per la Formazione Assicurativa a partecipazione paritetica sia del Sindacato che dell'Azienda. Un'incongruenza madornale dove nel Fondo e

nell'erogazione del finanziamento siamo istituzionalmente presenti, mentre la valutazione partecipativa è inserita in un sistema aziendale unilaterale ed assolutamente verticistico che esclude qualsiasi presenza del Sindacato alle decisioni prese. Un minimo di coerenza da parte dell'Azienda non guasterebbe.

Questo sistema poco ci importa se l'ha imposto Monaco... Noi non siamo la Germania né un Land tedesco, né tantomeno usufruiamo dello stesso trattamento economico dei colleghi di Monaco e quello che va bene là (ma va veramente bene?) qua potrebbe non andar più bene. La differenza è la nostra forza ma può essere anche la nostra debolezza. Il principio di riferimento per cui si vuol forzar la mano ha un preciso richiamo storico risalente alla fine della prima guerra tra cattolici e protestanti con la pace di Augusta del 1555 in cui si sancì il principio del "cuius regio eius religio" ovvero che i sudditi avrebbero dovuto adeguarsi alla religione di chi li governava a prescindere dalle loro individuali convinzioni.

Ma per fortuna le guerre di religione in Europa sono finite da un bel po'! Ah! L'Europa ormai una semplice espressione geografica, direbbe Metternich che di queste faccende se ne intendeva!

E qui rispunta il vecchio vizio italiano: ci si adegua ai modelli esterni solo per quel che fa più comodo ai padroni, mentre per le miglierie ai lavoratori non arriva mai il momen-

to giusto, perché c'è sempre la precedenza per qualche privilegio di pochi da salvare.

In conclusione ribadiamo la nostra più completa estraneità a logiche unilaterali di gratificazione dei lavoratori ritenendo più utile a tutti, specie in questi momenti di grave crisi, non disperdere in mille rivoli astrusi delle risorse economiche che potrebbero venir corrisposte ai lavoratori con istituti già esistenti e contrattualmente condivisi senza creare divisioni né lacerazioni all'interno dei gruppi di lavoro.

La redditività dei lavoratori va di pari passo con il loro grado di soddisfazione dato dalle condizioni di un posto di lavoro accogliente ed a misura d'uomo, dalla serenità ed affiatamento nella condivisione dell'impegno lavorativo, dalla solidarietà reciproca, nella condivisione delle idee e nella compartecipazione alle scelte dei capi nell'organizzazione dell'attività quotidiana.

Tutto il resto sono solo "chiacchiere e distintivo" come diceva Robert De Niro in un noto film americano.

Flavio Zenari
RSA FISAC/CGIL ALLIANZ
Sede di Trieste

“ Una macchina è in grado di lavorare come cinquanta uomini comuni, ma nessuna macchina può svolgere il lavoro di un uomo straordinario. ”

LE DONNE CAMBIANO.....

il lavoro, la società, il Paese



Report sull'Assemblea delle Donne della CGIL svoltasi a Roma il 5 e 6 giugno 2012

Care compagne, nei giorni scorsi si è tenuta a Roma l'Assemblea nazionale delle donne della CGIL, dopo quasi 4 anni dalla precedente.

Dalla relazione introduttiva di Serena Sorrentino, Segretaria Confederale CGIL, e da tutti gli altri interventi delle compagne delegate e dirigenti, nonché dai due interventi conclusivi (1° e 2° giorno) della compagna Segretaria Generale Susanna Camusso, è stato rilevato che dal 2008 ad oggi il mondo è cambiato a causa della crisi finanziaria e successivamente quella economica, e le D, nel nostro Paese, sono quelle che, per vari aspetti, hanno subito gli effetti più negativi di tale situazione.

E' evidente che le Donne hanno una visione del mondo diversa da quella degli Uomini, e anche l'approccio ai problemi è diverso, ma finora alle Donne non è stato lasciato adeguato spazio per far valere le proprie capacità e professionalità, quindi le proprie idee e le proprie soluzioni. Infatti dagli anni '90 in Italia si è parlato e sono state fatte leggi a favore di politiche di genere e attuati programmi di azioni positive per la parità di genere, ma nella realtà tali strumenti non hanno favorito la vera parità, anzi molte volte sono stati usati come strumento "pubblicitario" per aziende, amministrazioni pubbliche, partiti.

Viste le palesi disparità fra Donne e Uomini, sia di tipologie di lavoro (precarità, inquadramenti) che di salario (meno salario in quanto "costrette" al part-time per accudire minori o anziani o malati), nonché di salario a parità di inquadramento (le Donne

non fanno straordinari e non si fermano di più al lavoro perché hanno le incombenze della gestione familiare perciò la loro NON disponibilità ad essere + presenti non le fa partecipare ai sistemi premianti basati soprattutto sulla quantità piuttosto che sulla qualità del lavoro svolto), da ora in poi noi dobbiamo parlare non più di discriminazioni positive ma di DIRITTI delle Donne. E dobbiamo iniziare a cambiare la fotografia attuale dell'Italia a partire dalla CONTRATTAZIONE.

Purtroppo negli ultimi anni la considerazione della Donne è tornata ad epoche passate ormai da decenni grazie al ventennio berlusconiano, nel quale è stata costantemente e spudoratamente calpestata la dignità delle Donne, ma le Donne un anno fa sono scese in piazza a milioni per gridare il proprio dissenso a quelle logiche maschiliste denigratorie, ma ciò non basta. Infatti, dal punto di vista politico la CGIL da anni combatte contro politiche reazionarie relative alla famiglia, considerata dalla politica quale luogo "naturalmente" alternativo al welfare pubblico ma che noi rigettiamo per favorire maggiormente l'occupazione femminile. Negli ultimi mesi poi, l'emergenza del risanamento dei conti pubblici ha "costretto" il Governo a scelte come la riforma delle pensioni, la riforma del lavoro (o non riforma), il non ripristino della Lg. 188 contro le dimissioni in bianco, e tutti questi argomenti, noi D sapremmo come affrontarli se ci fosse data la possibilità di essere presenti nei luoghi dove si decide. E non ci consola assolutamente, anzi in noi c'è ancora più sdegno perché tali decisioni sono state assunte da un Ministro del Lavoro che è una Donna, ma che certamente non ha la NOSTRA visione del mondo e la nostra idea di come affrontare e risolvere i problemi.

E a questo proposito Serena Sorrentino ha sottolineato nella sua relazione che "più Donne al comando potrebbero accelerare il cambiamento culturale ma questa situazione non sarebbe sufficiente senza cambiare

la politica, senza cambiare le modalità della politica. Ed allora 'Le Donne cambiano...'. Perché possono e devono cambiare. Il mondo, la società, il Paese."

Tante compagne, delegate delle varie categorie, hanno raccontato le proprie esperienze personali, quasi tutte di vita e di lavoro travagliate. Ma hanno dimostrato che le Donne hanno la voglia e la forza di cambiare.

Si è parlato ovviamente anche del Corpo delle Donne, sia per quanto riguarda la violenza fisica ed il femminicidio che psicologica, in famiglia e nei luoghi di lavoro, quindi della salute nei luoghi di lavoro, con attenzione ai ritmi di vita che rispettino la salute delle Donne in tutti i suoi aspetti (il corpo, la riproduzione, le malattie professionali, la depressione; una ricerca ha rilevato che in Ita la vita sana delle donne si è accorciata rispetto ad un allungamento della vita media).

Ed è stato sottolineato che il fatto di essere Donne, alla maggioranza delle lavoratrici impone l'obbligo di SCEGLIERE fra il lavoro e la famiglia, cosa che non dovrebbe esistere in uno Stato come il nostro, con una storia come la nostra, se solo si pensasse di migliorare il welfare (che poi, se venisse incrementato l'impegno pubblico nella scuola, nella sanità, nell'assistenza agli anziani, oltre ad essere d'aiuto alle Donne - che sono coloro che per la maggior parte si accollano gli oneri di assistenza in famiglia - creerebbe nuovi posti di lavoro, e tutte e due queste cose sarebbero un grosso passo in avanti verso la soluzione della crisi economica in Italia). Inoltre, sempre relativamente al corpo delle Donne, molti interventi hanno toccato l'argomento "attacco alla Lg. 194", che invece dobbiamo difendere con tutti i mezzi.

Alle due tavole rotonde hanno partecipato studiose, giornaliste, sindacaliste CGIL, Maria Carmela Lanzetta sindaca di Monasterace (RC), nonché Antonella Mansi Vicepresidente di Confindustria e Anna Finocchiaro Capogruppo PD al Senato.

Tutte le partecipanti hanno concordato sulle indiscusse capacità delle Donne di far valere le proprie competenze ma, ovviamente, ognuna dal proprio punto di vista.

La Vicepresidente di Confindustria è stata contestata quando ha dichiarato: “magari io trovassi il supermercato aperto quando finisco di lavorare, perché dove abito io non è sempre aperto!” Lo ha fatto proprio a “casa nostra”, confrontandosi con noi che da anni ci battiamo contro la liberalizzazione delle aperture dei negozi proprio per una questione di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, soprattutto delle donne, e poi figuriamoci se proprio lei ha bisogno di fare la spesa alla sera dopo una giornata di lavoro, o piuttosto non ha tutta una serie di collaboratori domestici che le rendono la vita molto più facile rispetto alle altre donne lavoratrici.

La sindaca di Monasterace ha raccontato della drammatica situazione delle D del sud e soprattutto della Calabria, dove ci sono stati molti femminicidi, dove – come da altre parti – le Donne sono cambiate ma nel frattempo non sono cambiati i contesti socio/politico/culturali.

Molte giovani calabresi abbandonano la propria terra per cercare lavoro altrove, e molte di queste affidano i propri figli alle cure delle mamme e delle nonne ma la lontananza produce una vera e propria carenza educativa. Le Donne, però, non hanno alternative, e le “anziane” si accollano quest’onere e appoggiano il cambiamento pur di non vedere le proprie figlie e nipoti dover rimanere a casa, senza speranze ed opportunità, perché loro hanno già vissuto quell’esperienza e non vorrebbero mai “tornare indietro”.

E’ emerso poi che nel Sud molte donne, negli ultimi anni, sono diventate sindache in comuni ad alta densità mafiosa perché Uomini non hanno voluto candidarsi.

Poi, alla seconda tavola rotonda, è stata contestata Anna Finocchiaro, che dopo aver dichiarato di sperare e prevedere un possibile maggiore impegno delle Donne in politica (al Senato sono il 18%), anche perché forse il momento è propizio in quanto gli Uomini sono “esausti” dopo tanti anni di potere, ha ben pensato di dire

che “l’ultima norma sulla Lg. di riforma del Mercato del Lavoro sul congedo di paternità, i cui costi sono per i 2/3 a carico delle Donne, è vergognosa, però il suo partito ha votato a favore in cambio di un impegno del Governo per far rispettare la parità salariale” (e meno male che è già previsto dalla Costituzione, dalla Lg. sulla parità salariale del 1960 e dai contratti di lavoro che, sulla carta, non prevedono disparità di salario fra Uomini e Donne!).

La compagna Camusso, presente tutte e due le giornate, nelle conclusioni ha dichiarato l’assoluta necessità di ripensare la contrattazione con una visione di genere, a priori, e non inserendo alcune parti normative sulle Pari.Opportunità. o riguardanti le Donne dopo che è stata creata una impostazione di contrattazione tutta rivolta al maschile.

Bisogna rivedere l’organizzazione del lavoro con un’ottica di genere perché le politiche conciliative e di tutela delle P.O. in questi 20 anni non hanno portato ad uno sviluppo positivo delle politiche del lavoro, né per le Donne né per gli Uomini.

Tutta la società deve prendere atto che la maternità è una cosa naturale e che fa parte di questo modello sociale, e bisogna rivalutare l’importanza sociale della maternità e prendere atto che la maternità è un arricchimento non solo per la famiglia interessata ma per tutta la società.

CITTADINANZA, LAVORO, LEGALITA’ sono i tre temi su cui bisogna ragionare, sono legati fra loro in modo inscindibile e devono essere il filo conduttore della vita quotidiana di tutti, e vedersi riconoscere questi diritti, per le Donne è irrinunciabile.

Il problema più sentito, in questo momento storico, è il Lavoro, anzi, la sua mancanza o la sua tipologia (precario o P.T. imposto), ma anche su questo punto, non bisogna adeguarsi ma bisogna agire il cambiamento, bisogna pensare che non è unico e immutabile, anzi è già molto cambiato e bisogna cambiarlo in meglio per non subirlo.

La soluzione del solo mantenimento del lavoro (maschile) in questo momento di crisi non ci porterà fuori dalla crisi.

Dobbiamo esercitare un conflitto che trovi al centro le idee e le proposte delle D contro il modello maschile che ci ha portato a questa crisi.

L’organizzazione del lavoro è il luogo del “potere del lavoro”.

Il mezzo di misura della valutazione del lavoro ora è relativo al tempo che si sta al lavoro, non cosa si fa e come si fa. E se ciò

rimane così non è a misura delle Donne.

Ripensare alla contrattazione che negli ultimi anni è stata altamente difensiva senza guardare ai cambiamenti non ci permette di stare al passo coi tempi.

La strategia delle P.O. non ha cambiato il lavoro, allora dobbiamo cambiare il lavoro. Abbiamo bisogno di legare il lavoro ed il welfare. Rivendicare la funzione fondamentale del welfare perché molte D lavorano nel welfare e le D hanno bisogno di welfare per lavorare.

Il welfare è il fulcro del lavoro e per questo deve essere PUBBLICO!

L’istruzione DEVE essere pubblica e laica, iniziando dalla prima infanzia (non bisogna pensare ai nidi come a parcheggi).

La sanità deve diventare PREVENZIONE.

Il welfare locale deve avere delle basi nazionali (fondi e regole).

Questo governo fa un’azione contraria: c’è un altro modello sociale alla base del cambiamento del welfare: privatizzazione di tutto.

La riforma delle pensioni va cambiata!

Non sempre le Donne sono solidali perché siamo tutte diverse. Non sempre bisogna chiedere la trasversalità perché le visioni sono diverse anche fra Donne.

In Italia in questo momento c’è conflitto fra Paese legale e Paese illegale.

Che senso dello Stato si può avere se continuamente viene violata la Lg. 194?, se c’è differenza fra pensionati e pensionati ricchi?, ecc.

La lotta all’evasione fiscale è il 1° obiettivo che l’Italia dovrebbe darsi per rimettere in piedi il Paese, contro individualismi e leaderismi.

Lavoro, cittadinanza, legalità sono i valori per il futuro del Paese.

Forse è giusto “tagliare” in certi settori ma bisognerebbe farlo senza far pagare sempre ai più deboli.

Il lavoro collettivo è una ricchezza e i lavori di questi due giorni porteranno un grande contributo a tutta la CGIL.

Anche in CGIL qualcuno vorrebbe tornare a prima della norma anti discriminatoria: dobbiamo vigilare affinché ciò non succeda, perché orgogliose di questo cambiamento.

Il mondo lo si cambia collettivamente non individualmente!

Eliana Pellegrini
RSA FISAC/CGIL ALLIANZ
Sede di Trieste

Il diritto del lavoratore a non essere trasferito sussiste anche se la disabilità del familiare non è grave

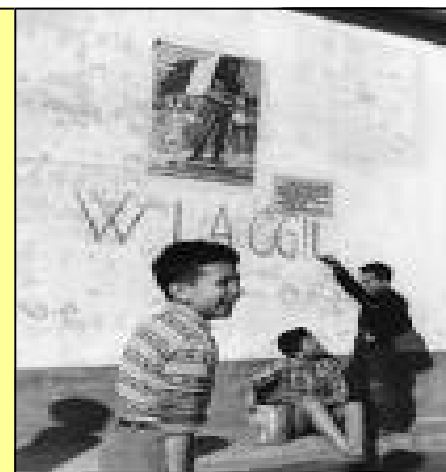
"Il diritto del lavoratore a non essere trasferito ad altra sede lavorativa senza il suo consenso non può subire limitazioni anche allorquando la disabilità del familiare non si configuri come grave risultando la sua inamovibilità - nei termini in cui si configuri come espressione del diritto all'assistenza del familiare comunque disabile - giustificata dalla cura e dall'assistenza da parte del lavoratore al familiare con lui convivente, sempre che non risultino provate da parte del datore di lavoro - a fronte della natura e del grado di infermità (psico-fisica) del familiare - specifiche esigenze datoriali che, in un equilibrato bilanciamento tra interessi, risultino effettive, urgenti e comunque insuscettibili di essere diversamente soddisfatte.". Questo il principio di diritto affermato dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 9201 del 7 giugno 2012, ha accolto il ricorso di un lavoratore avverso la sentenza del giudice d'appello con cui, confermando quanto deciso in primo grado, veniva respinta la sua domanda diretta ad impugnare il trasferimento presso un'altra

sede di lavoro, ritenuta troppo distante per poter assistere il proprio fratello disabile. Nello specifico la Suprema Corte, ricostruendo la cornice normativa in cui la vicenda si sviluppa - il 1997 in cui vigeva la disciplina non ancora novellata della legge n. 104 del 1992 - e delineando l'evoluzione delle agevolazioni accordate al familiare lavoratore che assiste un soggetto portatore di handicap con le modifiche apportate prima dalla legge n. 53 del 2000 e successivamente dalla legge 183 del 2010, sottolinea come la Corte di legittimità ha più volte evidenziato la centralità del ruolo della famiglia nell'assistenza del disabile e precisa che l'applicazione dell'art. 33, comma 5 della legge 104 del 1992 postula di volta in volta, un bilanciamento di interessi che non può che portare ad una valorizzazione delle esigenze del lavoratore e a privilegiare le esigenze del lavoratore che sia parte della comunità familiare nel cui ambito vi sia persona con disabilità riconoscendo un onere rafforzato che incombe sul datore di lavoro con riferimento all'esigenza dell'impre-

sa di variare la sede lavorativa- Nella fattispecie - si legge nella sentenza - non sono state addotte e provate dal datore di lavoro, ragioni capaci di incidere sul diritto del disabile a ricevere anche nell'ambito della comunità familiare una tutela della sua persona nei suoi diversi aspetti e la Corte territoriale ha ritenuto legittimo il trasferimento del lavoratore per il fatto che nella specie non ricorreva una situazione di accertata gravità delle condizioni del familiare disabile senza però che in alcun modo fosse provata alcuna ragione che, in una situazione di contrapposizione di interessi tutti copertura costituzionale, potesse valere alla stregua di un corretto bilanciamento di interessi a legittimare il trasferimento disposto dalla società ed a privare il disabile del suo sostegno familiare.

*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 - cell. 392.5286892
Contatto e.mail: fisacgruppoallianz@gmail.com*



*La Redazione
La Redazione*