



Notiziario di Informazione della FISAC - CGIL del Gruppo Allianz Italia

Luglio 2019

inform@Fisac

ALLIANZ TECHNOLOGY SCPA / SPA
VERBALE DI ACCORDO



a cura di Barbara Piancatelli e Andrea Persano

Nei giorni scorsi (lunedì 17 giugno 2019) il Gruppo Allianz e le OO.SS hanno sottoscritto un Verbale di Accordo per il trasferimento di tutte le attività (rapporti giuridici, beni, servizi,

attività e passività, struttura organizzativa di beni e persone) di Allianz Technology SCPA in Allianz Technology SPA.

L'operazione, già preventivamente approvata dai rispettivi Consigli di Amministrazione delle due Società, è stata giustificata con finalità

di sinergie operative e di armonizzazione fiscale.

Allianz Technology SCPA è composta da 90 persone (4 del settore ABI e 86 del settore Ania), ha sede operativa principale a Milano, dove opera circa l'85% del personale, seguita da Trieste (dove opera poco più del 10 % del personale) e dai presidi di Torino e Roma, l'età anagrafica per circa l'80% del personale, ha una età media di 46 anni.

Allianz Technology SPA è invece composta da circa 40 persone, tutte settore Ania, ha sede legale e principale a Trieste, dove opera circa il 90% del personale, seguita da Milano dove opera il personale rimanente; l'età anagrafica per circa il 80% del personale ha una età media di 35 anni.

L'inquadramento del personale sommando le due realtà aziendali si colloca per circa il 70% degli addetti tra il 6° livello e il 7° livello.

Le due aziende svolgono attività complementari l'una all'altra : Allianz Technology SCPA opera sul versante delle infrastrutture informatiche (hardware, software con profili di analisti, sistemisti, programmatori); Allianz Technology SPA opera invece sul versante delle attività che si avvalgono di servizi telematici.

Le OO.SS hanno svolto le assemblee negli immediati giorni successivi alla sottoscrizione del verbale presso le sedi di Milano e Trieste, registrando una ampia partecipazione.

Da entrambe le platee il Sindacato ha raccolto in primo luogo la soddisfazione delle lavoratrici e dei lavoratori per il risultato conseguito con la firma del Verbale di Accordo, che fotografa la situazione attualmente esistente, dà garanzie sugli aspetti contrattuali in essere

e futuri, evidenzia la strada di buone e corrette relazioni sindacali tra le Parti Sociali della quale avvalersi in caso di necessità nel futuro.

Il lavoro deve andare dove ci sono i lavoratori, nel mantenimento equilibrato del rapporto qualitativo e quantitativo delle sedi, dei livelli professionali, degli addetti coinvolti.

Le platee hanno inoltre espresso comprensibili timori verso un futuro che deve essere ancora tutto scritto.

Le parole del Management del Gruppo prefigurano attività lavorative di respiro europeo, se non mondiale, nella logica delle best practice che contraddistinguono le attività fin qui svolte.

E' chiaro che alle parole devono assolutamente seguire, da parte del Management, fatti concreti di sviluppo, investimenti, strategia lungimirante rispetto ad obiettivi, formazione professionale dei lavoratori, implementazione della forza lavoro laddove sia necessaria per l'aumento dei volumi di lavoro.

I lavoratori sono pronti e disponibili ad affrontare il futuro che li aspetta, a patto che ci sia la massima trasparenza.

La Fisac CGIL del Gruppo Allianz Italia, in particolare, si impegna a monitorare attentamente nelle prossime settimane e nei prossimi mesi gli sviluppi di tutta la vicenda, in strettissimo rapporto con i lavoratori, pronta ad essere da pungolo nei confronti del Management affinché quanto manifestato nelle intenzioni si trasformi in realtà.

“MOLESTIE E VIOLENZA DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO”

*A cura di Barbara Piancatelli, Eliana Pellegrini,
Stefania Frigerio, Sonia Cossu*

Il 14 giugno u.s. dopo alcuni incontri, anche di natura tecnica, le OO.SS Nazionali ed ANIA hanno firmato un'importante Dichiarazione congiunta, in tema di violenza e molestie sui luoghi di lavoro.

La Dichiarazione recepisce le indicazioni e le norme previste da varie leggi nazionali ed europee, nonché dal CCNL ANIA e, oltre a definire le diverse tipologie di molestie e violenze nei luoghi di lavoro, stabilisce delle precise linee guida che le Aziende devono adottare per prevenire e perseguire ogni comportamento lesivo della dignità e della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori.



L'Articolata Dichiarazione congiunta OO.SS.-Ania, sottolineando l'unità di intenti su questo sensibile tema sociale, è partita dal presupposto di inaccettabilità di ogni atto e comportamento che si configuri, appunto, come molestia e violenza

di genere, prevedendo una serie di misure formative ed organizzative atte alla prevenzione, segnalazione, assistenza e contrasto rispetto all'eventuale fenomeno.



L'elemento essenziale della Dichiarazione congiunta in questione passa dall'assunzione di responsabilità da parte di tutti i soggetti, nell'impegno ad assicurare il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ciascuno, basato su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Nel merito la Dichiarazione congiunta definisce cosa è molestia:

- per "molestie di genere" si intendono quei comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;
- per "molestie sessuali" si intendono quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o

non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo: sono inclusi in tale definizioni anche i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato comportamenti di "molestia di genere" o di "molestia sessuale" o di esservi sottomessi;

- per "violenza di genere" si intende ogni atto di violenza fondata sul genere che abbia come risultato, o che possa potenzialmente avere come risultato un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica.

Nella Dichiarazione congiunta importante è stata anche la definizione del perimetro di "luogo di lavoro" e cioè, tutti quei contesti costituiti dalle relazioni tra le persone in occasione dall'attività lavorativa nel cui ambito possono avere luogo i citati comportamenti.

Viene aumentato a quattro mesi l'attuale congedo per le donne vittime di violenza

di cui l'art.24 del decreto legge 80/2015 che riportiamo integralmente:

"La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi."

Le aziende si impegneranno a creare percorsi di sostegno in favore delle vittime utili anche al reinserimento professionale nonché segnalare e perseguire ogni comportamento sia esso episodico o sistematico.

Eventuali segnalazioni al fine di garantire l'opportuna riservatezza saranno gestite dalla funzione risorse umane o dalla diversa funzione centrale individuata dall'azienda. Ovviamente questo è il perimetro istituzionale definito nella Dichiarazione congiunta che dovrà poi essere agito nelle singole realtà aziendali.



Inoltre vogliamo dare particolare risalto alla “raccomandazione” rispetto all’applicazione dei principi e tutele previsti nella Dichiarazione Congiunta anche alle lavoratrici ed ai lavoratori delle attività e lavorazioni date in appalto, comprese le agenzie, e qualsiasi soggetto entri in relazione con e nelle aziende medesime.

La diffusione dei codici etici, adottati dalle imprese, pur dedicando particolare attenzione anche al fenomeno delle molestie e delle violenze di genere, in realtà sin’ora non ha condiviso con il sindacato dei percorsi atti alla definizione, alla prevenzione ed alla rimozione del fenomeno. Anche per questo la Dichiarazione Congiunta riveste particolare importanza come cornice di riferimento da riempire di contenuti all’interno delle singole aziende.



Il Codice Etico e di Comportamento in vigore nel Gruppo Allianz non di immediato reperimento, al punto 1 sez (2) recita così: sul posto di lavoro, i destinatari Interni devono agire con onestà, lealtà, dignità ed integrità, evitando qualsiasi

forma di conflitto tra la sfera personale e quella professionale.

Al punto 3 sez (1) sul luogo di lavoro, vieta discriminazioni e ogni tipo di abuso, come ad esempio discriminazioni legate alla razza, al credo religioso, all’appartenenza politica e sindacale, alla lingua, al sesso, all’orientamento sessuale, all’età e all’handicap.

Indichiamo che, qual’ora si riscontrassero comportamenti scorretti o illegali rispetto a quanto previsto dal Codice Etico e di Comportamento, si può utilizzare la segnalazione Whistleblowing nelle forme più svariate, anche tramite l’applicativo Whistleblowing che permette segnalazioni anonime.

Il tutto è reperibile nella cartella “Allianz Spa” accessibile dalla Biblioteca del Corporate Portal.

Nella FISAC CGIL del Gruppo Allianz, già da tempo operano Eliana Pellegrini e Barbara Piancatelli, entrambe componenti della Commissione Paritetica Aziendale sulle Pari Opportunità nonché figure sindacali preparate nella gestione dei casi, sia per casistiche legate alla sfera professionale che alla sfera privata, facendo rete anche con i Servizi presenti sui territori, i Centro Donna delle Camere del Lavoro, le Case delle Donne Maltrattate, ecc.

Eliana Pellegrini è componente della CNPO (Commissione Nazionale Pari Opportunità) organismo paritetico di ANIA, il “tavolo tecnico” che ha collaborato alla definizione della Dichiarazione Congiunta.

Inoltre Stefania Frigerio opera all'interno dell'ufficio Nuovi Diritti CGIL, che si occupa della difesa dei diritti individuali e della battaglia contro le discriminazioni di ogni tipo.

E' evidente che sia l'azienda che le Organizzazioni sindacali, seppur viaggiando su binari separati, prestano particolare attenzione al benessere e alla dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, ed è proprio per tale unità d'intenti che su questi argomenti crediamo sia arrivato il momento di costruire un treno unico.

In autunno come Fisac Cgil ci adopereremo affinché sia riattivata la Commissione Pari Opportunità Aziendale, con l'intento di avviare dei percorsi condivisi, anche tramite la Commissione Formazione Aziendale, con l'ambizione di essere volano per un cambiamento culturale e contaminazione di best practice contro ogni forma di discriminazione, molestia, violenza.

Barbara Piancatelli [barbarapiancatelli@gmail.com;](mailto:barbarapiancatelli@gmail.com)

Eliana Pellegrini [elianapellegrini.65@gmail.com;](mailto:elianapellegrini.65@gmail.com)

Stefania Frigerio [frigerio.fisac@gmail.com;](mailto:frigerio.fisac@gmail.com)

Sonia Cossu [sonia.cossu@hotmail.it;](mailto:sonia.cossu@hotmail.it)

L'ANGOLO DEL PENSIERO

a cura di Giuliano Farci

Vedo milioni di italiani che aspettano la domenica per la partita di calcio e mentre si gioca gridano, urlano, magari litigano, fanno gli arbitri, fanno i giudici, fanno di tutto, poi finisce la partita e tutta la settimana si parlerà di questo fino alla partita successiva. Ora vorrei sapere, il calcio, come fenomeno di massa, nasce subito dopo la seconda guerra mondiale, diciamo dagli anni cinquanta, quindi sono set-

tant'anni di questo sport. Ora, al di là dei professionisti del calcio, mi chiedo: nella casa del popolo quale vantaggio reale ha portato nei nostri problemi di famiglia il fatto che la nostra squadra del cuore abbia vinto lo scudetto, la Champion League o qualche altra cosa? Siamo un branco di pazzi che pensiamo di vivere una giornata bellissima piena di sole mentre





ci troviamo sotto un diluvio con fiumi in piena che stanno straripando e le case stanno venendo giù come neve al sole: è questo il grande inganno a cui dobbiamo sottrarci perché la manipolazione di questo bellissimo sport è fatta per dominarci e non farci pensare a problemi gravissimi come il debito pubblico, l'inquinamento, la truffa della trasformazione della moneta da istituto di diritto pubblico in istituto di diritto privato. Non abbiamo il tempo di ragionare sul nostro grave debito, che magari un giorno ci porterà a perdere il controllo di noi stessi, se tutta la settimana abbiamo il cervello pieno di questa emotività fine a se stessa che non produce nulla di reale se non un sacco di soldi a quel gruppo di persone che tirano calci ad un pallone, superpagati, mentre ci spacchiamo la schiena magari facendo un lavoro massacrante e sottopagato e quelli godono della nostra stupidità.

Penso che i problemi della società non siano causati dai potenti ma i potenti siano solo lo specchio del popolo che li nutre. Appena noi, popolo sovrano, decideremo di chiudere il rubinetto questi potenti cadranno giù come birilli perché siamo noi che li manteniamo in vita rimanendo collusi e sodali con un sistema consumista ed egoista oltretutto privo di conoscenza.

Purtroppo, alla fine chi soffre siamo noi, non certo loro e se non modifichiamo questo sistema, tutto rimarrà invariato.

Oggi più che mai abbiamo bisogno di un cambiamento perché, di fatto, abbiamo un sistema naturale morente, un pianeta inquinato da migliaia di bombe nucleari e da 454 centrali nucleari con migliaia di tonnellate di materiale radioattivo che rimarrà tossico per migliaia e migliaia di anni. Come ne veniamo fuori? La realtà, oggi è fatta di centri commerciali, di arene politiche, di televisione, di partite di calcio, di inquinamento, di automobili, di beni di lusso, di gente affamata; il vero cambiamento non lo fanno i Gandhi ed i San Francesco ma il popolo. Non sto facendo una critica ma sto guardando la realtà che c'è fuori la finestra. Cosa possiamo fare per contrastare tutto questo che ci circonda? Dobbiamo emanciparci ed incominciare a ragionare in termini di evoluzione per modificare tutto ciò che ci circonda. Dobbiamo essere consapevoli che questo pianeta ha risorse per sfamare tutti gli abitanti della terra e quindi dobbiamo cambiare la logica che viviamo se vogliamo veramente un cambiamento non tanto per noi ma per i nostri figli che sono sicuro ci chiederanno conto di tutto ciò.

Un momento per riflettere

**"Il segreto del cambiamento
è concentrare
tutta la tua energia
non nel combattere il vecchio,
ma nel costruire il nuovo."**

(Socrate)

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

*Sezione sindacale - Torre Isozaki - Milano Piazza Tre Torri -
Piano secondo stanza 17 - Recapiti telefonici 0272163061*

Contatti e.mail :

GIULIANO FARCI : giuliano.farci@gmail.com;

STEFANIA FRIGERIO : frigerio.fisac@gmail.com;

ELIANA PELLEGRINI : elianapellegrini.65@gmail.com;

BARBARA PIANCATELLI : barbarapiancatelli@gmail.com;

SONIA COSSU : sonia.cossu@hotmail.it;

FABIO COSENTINO : fabio.cosentino@tiscali.it;

DANIELE SAMPAOLO : daniele.sampaolo@gmail.com;



Notiziario di Informazione della FISAC - CGIL del
Gruppo Allianz Italia

