

VIRGILIO



Quid me alta silentia cogis rumpere?

(Perché mi costringi a rompere il mio profondo silenzio?)



“IO CREDO NEL POPOLO ITALIANO. È UN POPOLO GENEROSO, LABORIOSO, NON CHIEDE CHE LAVORO, UNA CASA E DI POTER CURARE LA SALUTE DEI SUOI CARI. NON CHIEDE QUINDI IL PARADISO IN TERRA. CHIEDE QUELLO CHE DOVREBBE AVERE OGNI POPOLO.”

Messaggio di fine anno agli Italiani, 1981

SANDRO PERTINI

La First Cisl desidera salutare Christina Anagnostopoulou che lascerà il ruolo di Responsabile HR di Europ Assistance per iniziare una nuova avventura di lavoro, in Holding. A lei l'augurio di un buon lavoro coronato da successo.

GLI " INDIFESI " E GLI "INDIFENDIBILI "

Quotidianamente siamo "BOMBARDATI" da notizie di cronaca che ci lasciano senza parole, che ci fanno rabbrivire per la crudeltà con cui vengono classificate e per l'indifferenza con cui vengono gestite.

Crudeltà perché' vengono colpiti degli "indifesi".

Indifferenza perché' gli "indifendibili" (cioè coloro che compiono gesti inammissibili e orribili) vivono serenamente la loro quotidianità come nulla fosse.

Nel concreto parlo delle ingiustizie che siamo spesso costretti a sopportare e a subire.

Persone "infelici" che devono maltrattare i più deboli per appagare la loro inutile e triste esistenza. Persone che avendo un ruolo riconosciuto nell'ambito del loro posto di lavoro lo usano per sfogare le loro frustrazioni e il loro desiderio di potere

Sono talmente "meschini" da compiere atti inaccettabili come proferire delle frasi palesemente mirate a far sentire inadeguato colui che le subisce.

La povertà d'animo di queste persone non è quantificabile, la loro inutilità è però ben visibile.

Credo che nella vita ci siano dei comportamenti e delle regole da seguire; credo che l'esempio debba sempre arrivare da chi ha un ruolo di potere ben visibile o semplicemente da chi ci deve crescere o preparare.

Si può allargare il concetto anche nell'ambito lavorativo dove spesso siamo costretti (anche se in misura più lieve) a sopportare angherie e atti che definirei di "BULLISMO" da parte di chi ha un ruolo di "superiore".

Si tratta di attacchi verbali gratuiti che servono solo a far alzare l'autostima di persone che altrimenti non avrebbero nessun potere nella vita reale.....

Si tratta di persone ripeto "infelici "

Non ho intenzione di scendere in particolari e lascio ad ognuno di noi/voi spazio alla propria immaginazione (anche se gli esempi non mi mancano).

Il loro comportamento è "vigliacco" all'ennesima potenza, hanno infatti il "coraggio" di attaccare solo i più deboli ma mai chi li può " atterrare".

Vorrei concludere dicendo che il modo migliore per dare fastidio a queste persone è farsi vedere "FELICI"E LASCIARLI CUOCERE NEL LORO BRODO

VENGO ANCH'IO. NO, TU NO.

MA PERCHE'? PERCHE' SEI DELLA C.O.

Le parole di una vecchia canzone di Enzo Jannacci risuonano in mente sempre più spesso quando si mette piede in Europ Assistance...

Lo scorso 11 marzo si è tenuta la seconda edizione del Breakfast with the CEO, un evento legato all'iniziativa **#beboldforinclusion** di Generali.

Nel corso della presentazione il CEO Fabio Carsenzuola e la CHRO Christina Anagnostopoulou, hanno ripercorso le iniziative portate avanti del corso del 2018 e presentato il percorso Diversity & Inclusion per il 2019.

Alcune delle finalità dichiarate dall'azienda per questo percorso comprendono: far convivere in armonia business ed etica, promuovere la flessibilità, costruire competenze e consapevolezza, sviluppare la propria capacità di inclusione.

La presentazione è stata interessante, a tratti emozionante e sicuramente ricca di buone intenzioni, però... c'è sempre un però, e in questo caso è piuttosto evidente ed ingombrante:

In questo percorso di inclusione della diversità sembra non si tenga in considerazione quella che da sempre è la vera e principale diversità presente in questa azienda: i figli di un Dio minore in Europ Assistance, i colleghi delle Centrali Operative.

Qualcuno di voi leggendo queste righe starà già storcendo il naso e pensando: ecco, ci siamo, si parla sempre e solo di Centrale Operativa. Qui però parlano i fatti.

Qualche tempo fa l'azienda ha promosso alcuni incontri informativi sul funzionamento della nuova piattaforma di Welfare aziendale, la pagina di presentazione recitava in tono perentorio: "Per i colleghi delle centrali è consentito aderire fuori dall'orario lavorativo". Bene, grazie. Evidentemente certi colleghi fanno comodo quando bisogna fare numero nei Townhall per poi dichiarare 440 partecipanti a Milano, ma non quando vorrebbero partecipare a qualcosa di loro interesse.

Stesso discorso per la recente iniziativa "Lunch with Stefania Di Tullio", stessa perentoria indicazione: "Per i colleghi delle centrali è consentito aderire fuori dall'orario lavorativo". Ancora peggio per la proposta "Lunch with Vittorio Santi", qui troviamo una frase scritta in grassetto che suona come un monito: "Se sei un collega delle centrali operative ricorda che puoi aderire solo se non sei in turno".

Facciamo presente che i "Lunch With" si svolgono dalle 12.30 alle 14.30, per la distribuzione della turnistica è quasi impossibile trovare un collega delle centrali che non lavori in quella fascia oraria. Inserire quel vincolo equivale a dire: "se sei delle centrali operative ricordati che non puoi partecipare"

Uno degli scopi dei "Lunch with" dovrebbe essere favorire la conoscenza fra i colleghi e i top manager, ma forse certi colleghi non sono abbastanza interessanti.

Sono solo alcuni esempi recenti, ma la storia aziendale presenta decine di corsi ed iniziative tentando di iscriversi alle quali, i colleghi vedevano comparire il messaggio: “Non si soddisfano i criteri di iscrizione”. Quali sono i criteri di iscrizione? Non lavorare in Centrale Operativa ovviamente!

Vi prego non veniteci a dire che possono comunque partecipare al di fuori del proprio orario, perché la maggior parte dei colleghi delle Centrali sono part-time e molti al di fuori delle loro fasce orarie svolgono un secondo lavoro. Escluderli dalla partecipazione all'interno del proprio orario non solo costituisce una discriminazione ma in molti casi significa impedirne proprio la presenza.

Non veniteci nemmeno a raccontare che è problematico organizzare le coperture operative, perché le iniziative vengono pianificate con largo anticipo e se ci si riesce per i 440 partecipanti al Townhall non sarà certo un problema riservare qualche posto anche per gli altri incontri.

Ai nostri Top Manager che con evidente entusiasmo portano avanti il percorso di Diversity & Inclusion ci permettiamo di rivolgere un appello: **Be Bold For Inclusion!** Siate davvero audaci, coraggiosi, innovatori e portate avanti la vera inclusione che da sempre manca in questa azienda: cominciate a considerare i colleghi delle Centrali con pari dignità rispetto agli altri lavoratori, pari diritti, non solo pari doveri. Consentite loro di sentirsi finalmente parte di una famiglia e non figli di serie B. Far convivere in armonia etica e business significa anche questo.



Ma è davvero il paradiso ?

Questa volta vorremmo parlare delle strutture di staff , per sfatare tanti miti che le riguardano .

Si pensa sia un posto idilliaco, dove tutto è permesso, dove non esiste competizione, dove tutti fanno quello che vogliono, con stress e permessi ad libitum .

In genere, quando si pensa a cose di tal fatta, ci si dimentica che anche in queste strutture viene applicato lo stesso contratto che viene applicato a tutta l'azienda.

Indubbiamente non ci sono i turni, non si lavora di notte, ma questo comporta un guadagno di fatto inferiore alla centrale operativa , non esistendo le maggiorazioni relative, e gli straordinari vengono retribuiti applicando l'aliquota più bassa.

Esiste la fascia elastica in entrata , ma molto spesso non sai a che ora potrai tornartene a casa .

Capita anche , in particolare in uffici con poco personale, se sei mamma e magari anche part time, di vedere la tua professionalità sacrificata , affidandoti lavori non adeguati alle tue mansioni.

E non azzardarti a voler fare veramente la mamma, perché l'uso dei congedi parentali, viene stigmatizzato, a volte, con minacce .

Adesso poi , si è imposto un nuovo trend , quello che giovane è bello mentre vecchio è brutto , che si concretizza nel tentativo di spingere verso l'uscita dall'azienda colleghi che hanno lavorato e contribuito alla crescita aziendale , ma che hanno la sfortuna di non rientrare più in quel profilo di lavoratore che l'azienda ha deciso di utilizzare. Molto spesso quello che questi colleghi si sentono dire, è che , per farli 'crescere' verranno spostati in Centrale Operativa, minaccia che risulta offensiva in primo luogo per i colleghi stessi della Centrale Operativa considerata , dall'azienda, una specie di Cayenna , con l'evidente obiettivo di farli dimettere.

Non è poi , che se sei giovane e laureato la situazione sia tanto migliore, perché vieni assunto con i nuovi tabellari , che applicano il 20 % di scontistica sui valori previsti dal nostro contratto collettivo nazionale , e , dietro il miraggio del fare carriera, vieni spesso spinto a lavorare senza più orari fissi, per dimostrare quanto vali, situazione molto comune nell'Italia del lavoro di oggi.

Noi pensiamo, che una azienda per crescere e rimanere sempre sul mercato non possa esimersi dall'assumere giovani , perché è importante acquisire nuove competenze, e perché è importante dare ai giovani lavoro e, quindi, la speranza di potersi costruire una vita autonoma, ma ciò deve essere fatto rispettando la loro dignità e senza metterli in una inutile competizione con chi a questa azienda ha contribuito con i propri sforzi e sacrifici , credendoci , aiutandola anche a superare quei periodi di vacche magre che sono capitati , consentendole anche di creare nuovi posti di lavoro

La situazione di stress lavorativo, poi, nulla ha da invidiare alla centrale operativa.

In tante strutture, infatti il passaggio della Lean, ha stabilito un numero di FTE necessari per il lavoro, assolutamente non sufficiente a gestire il lavoro del ufficio con tranquillità , tanto che ogni volta che un collega è malato l'intero servizio trema, cosa già vista anche in Centrale Operativa .

Mantenere l'unità di tutti i lavoratori è la base di partenza per ottenere conquiste ed è il nostro obiettivo affinché non esistano più lavoratori di serie A e di serie B, essendo tutti nella stessa barca.

QUOTA 100 !!!!

.....E NON SOLO

Non spaventatevi , non è una nuova regola per raggiungere i KPI in centrale operativa !

E' invece una mini-riforma , per così dire , delle pensioni che permette , a noi un po' più anziani di staccarci dal lavoro al raggiungimento della " quota 100 " sommando età anagrafica (62) e contributi versati (38 anni).

Il Decreto Legge n. 4 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 28 Gennaio 2019 è stato definitivamente convertito in legge il 27 marzo u.s.

Diciamo che è un bel respiro di sollievo , anche se breve, rispetto alla legge Fornero che continua ad essere comunque valida ; breve perché è prevista solo per il triennio 2019-2021.

La legge, come tutte le leggi , è complessa e articolata , quindi diremo a grandi linee quali sono i requisiti :

- Nel triennio 2019-2021 per gli iscritti all'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO) e alle forme esclusive e sostitutive di questa , gestite dall'INPS, è prevista la possibilità di poter optare per la pensione anticipata; occorre aver maturato in tale periodo (1-1-2019/31-12-2021) il requisito anagrafico di 62 anni e il requisito contributivo di 38 anni .
- In caso di raggiungimento dei requisiti Quota 100 entro il 31-12-2021 , l'opzione può essere esercitata anche successivamente nel 2022.
- Il requisito anagrafico NON è adeguato agli incrementi della speranza di vita
- Può essere richiesto il cumulo dei contributi per chi fosse iscritto in 2 o più gestioni previdenziali purché non coincidenti nelle stesse gestioni

Naturalmente ci sono poi altre verifiche e conteggi che per complessità non possiamo riportare .

La decorrenza è diversificata a secondo del datore di lavoro , pubblico o privato, e anche dalla gestione a carico della quale è liquidato il trattamento pensionistico.

Con il Decreto Quota 100 viene anche confermato la possibilità di pensione anticipata, a prescindere dall'età , al raggiungimento del requisito contributivo di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e di 41 e 10 mesi per le donne e fino al 31 dicembre 2026 non verranno applicati gli adeguamenti alla speranza di vita .

Continua anche l'Opzione Donna 2019 – viene cioè prorogata di un altro anno la possibilità per le donne di andare in pensione anticipata con almeno 35 anni di contributi maturati entro il 31-12-2018 e 58 anni di età (59 x le autonome), accettando però un assegno interamente calcolato su sistema contributivo.

Nel Decretone si parla anche di Riscatto agevolato degli anni di Laurea ampliato anche agli over 45. Tale agevolazione è prevista per gli anni che ricadono solo nel contributivo, di conseguenza per gli anni successivi al 31-12-1995 e per la durata legale del corso di laurea e non per gli anni fuori corso.

Insomma tanti argomenti che non è facile spiegare in poche righe per cui noi della First Cisl , come sempre, siamo a disposizione nel caso aveste bisogno di un aiuto.

Cisl informa e ricorda

PERIODO DI 730

Come ogni anno siamo a disposizione dei nostri iscritti per l'elaborazione del 730

ASSEGNI FAMILIARI

Vi informiamo che, dal 1 Aprile, le richieste di assegno per il nucleo familiare dovranno essere presentate **direttamente all'Inps, esclusivamente in modalità telematica**, e non più al datore di lavoro come fatto finora con il modello ANF/DIP (SR16).

Le domande già presentate al datore di lavoro entro la data del 31 marzo 2019 con il modello ANF/DIP, per il periodo compreso tra il primo luglio 2018 e il 30 giugno 2019 a valere sugli anni precedenti, **non dovranno essere ripetute**, ma verranno gestite dai datori di lavoro in base alle istruzioni riportate nella circolare dell'Inps.

Le richieste presentate online a decorrere dal primo aprile 2019, invece, saranno gestite direttamente dall'INPS.

Pertanto, come detto, a partire dal primo Aprile 2019, **la domanda di assegno per il nucleo familiare dovrà essere presentata direttamente all'Inps**, esclusivamente per via telematica, mediante uno di questi canali:

- Web, tramite il servizio online dedicato, accessibile dal sito www.inps.it, se in possesso del Pin dispositivo;
- Patronato INAS.

In caso di necessità non esitare a contattarci.



DA MAURIZIO ALESSANDRA ALEX LUCCIA E CLAUDIA

Virgilio

**notiziario First Cisl di tutti i lavoratori
di Europ Assistance .**

**Per ogni esigenza o segnalazione potete contattarci
all'indirizzo email :**

euracisl@gmail.com



I TUOI RAPPRESENTANTI CISL IN EUROP ASSISTANCE

MAURIZIO BAZZONI Liquidazione sinistri 3472563471

CALOGERA (LUCCIA) VANCHERI Conseil Salute

ALESSANDRA MEI Extended Warranty

ALEX BOLOGNESI Strutture Operative

CLAUDIA CANNIZZO Strutture Operative

**È più di una tessera.
È mettere tutti i giorni al centro i tuoi diritti.**



CISL. Per la persona, per il lavoro.

Tesseramento 2019