

NOTIZIARIO



della Federazione Nazionale Assicuratori

Settembre 2003 - Anno 51 - Numero 2

Spedizione in abbonamento postale Art. 2 comma 20/C - Legge 662/96 - Filiale di Milano



SOMMARIO

<input type="checkbox"/> Editoriale - (<i>T. Sylos Calò</i>) Il Contratto Nazionale	4
<input type="checkbox"/> Call Center e il Contratto (<i>D. Barban</i>)	7
<input type="checkbox"/> I Legali convenzionati	12
<input type="checkbox"/> Sottili Alchimie (<i>A. Gabrielli</i>)	8
<input type="checkbox"/> Previdenza e... dintorni - (<i>A. Biasi</i>) Gli estratti conto INPS	9
<input type="checkbox"/> Il parere del legale La durata del contratto a termine	11
<input type="checkbox"/> Modulo per la delega sindacale	12



DIRETTORE
Teodoro Sylos Calò

DIRETTORE RESPONSABILE
Alessandro Gabrielli

STAMPA
Ingraf

REDAZIONE
Marina Croci
Fabio Pavesi

NOTIZIARIO DELLA F.N.A.
Federazione Nazionale Assicuratori

REALIZZAZIONE
Claudio Brusati

MILANO
Via Vincenzo Monti 25
Tel.: 02.48011805
Fax: 02.48010357

ROMA
Via Montebello 104
Tel.: 06.4463055
Fax: 06.4462948

Autorizzazione del Tribunale di Milano
del 17 Marzo 1984 n. 156

Sito Web: www.fnaitalia.org E-Mail: fnami@fnaitalia.org



IL CONTRATTO NAZIONALE

“L'è un bel cuntrat”. Si diceva così negli anni '60 e all'inizio dei '70, quando la FNA parlava in milanese, ai tempi di Sacchi e di Pagani.

Erano davvero bei contratti, contratti “pesanti”, che hanno costruito le condizioni economiche e normative, che hanno reso, nel volgere di quegli anni, il nostro contratto uno dei più avanzati dell'intero mondo del lavoro.

Poi sono venuti altri rinnovi contrattuali, che hanno consolidato le precedenti conquiste ed hanno introdotto istituti nuovi e di fondamentale importanza: la previdenza integrativa e la contrattazione integrativa aziendale.

Poi ci sono stati gli accordi del luglio '92 e '93 tra il Governo e le Confederazioni, che hanno certamente contribuito in modo determinante al risanamento economico del paese, ma facendone pagare il prezzo solo ai lavoratori e stabilendo principi che condizionano anche oggi la libera contrattazione delle parti sociali.

Negli anni '90 tuttavia sono stati introdotti nella normativa contrattuale quegli strumenti che hanno consentito di gestire le profonde e diverse ristrutturazioni aziendali, lasciando fuori dalla categoria il ricorso a licenziamenti collettivi.

Negli ultimi anni abbiamo dovuto difendere le conquiste precedenti ed è stato respinto l'attacco dell'ANIA alla struttura delle imprese ed all'integrità della categoria attraverso il tentativo di smantellare l'area contrattuale.

Oggi non so se i nostri “vecchi” l'avrebbero definito “un bel cuntrat”. Certamente è un contratto positivo.

Ogni risultato va valutato, pesato alla

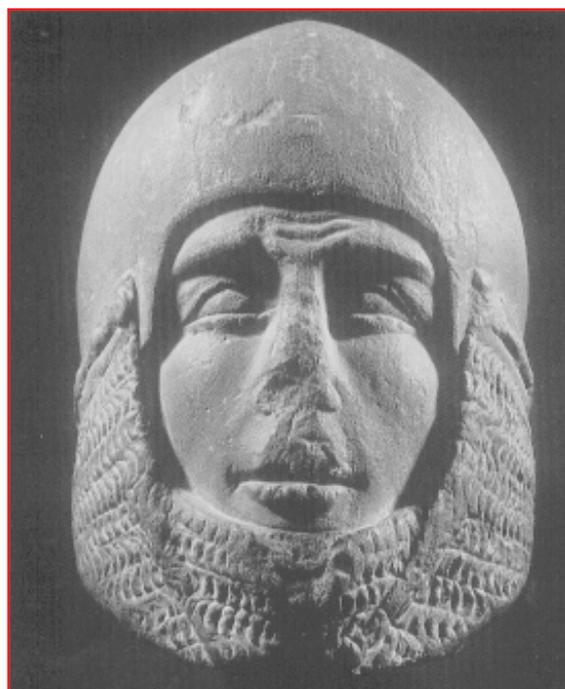
luce delle condizioni economiche e politiche del momento.

Certamente, mai come in questi ultimi diciotto mesi il sindacato nel suo complesso è stato in difficoltà.

La frattura determinatasi sul “Patto per l'Italia” si è approfondita, grandi categorie si sono spaccate sui rinnovi dei CCNL.

La stessa categoria a noi più vicina, quella dei bancari, registra una divisione tra le OO.SS., che hanno presentato piattaforme di rinnovo del CCNL separate e diverse.

In questo contesto l'ANIA ha tentato di sferrare l'ennesimo attacco all'impianto complessivo del contratto, rifiutandosi nella prima fase della trattativa di entrare nel merito della piattaforma sindacale, giudicata pressoché “irricevibile”, pretendendo invece di discutere delle “esigenze aziendali”.





Questo atteggiamento di totale chiusura portava alla rottura delle trattative nel settembre 2002.

Dopo quasi tre mesi ed uno sciopero della categoria molto partecipato, culminato con una grande manifestazione sotto la sede dell'ANIA a Milano e con la partecipazione di migliaia di lavoratori provenienti da ogni parte d'Italia, si riaprono le trattative su basi diverse e si giunge, nei primi giorni di aprile, a definire la prima parte del contratto con un pacchetto di articoli di fondamentale importanza attraverso i quali viene consolidata e rafforzata l'area contrattuale ed introdotto il confronto a livello di gruppo, oltre a migliorare complessivamente gli istituti dell'informazione e del confronto.

A questo punto la trattativa sembrava incanalata su binari normali: le altre richieste contenute nella piattaforma sindacale anche se importanti non erano tali da determinare posizioni inconciliabili.

L'ANIA invece subordinava la prosecuzione della trattativa a quattro pregiudiziali: certificato medico di malattia dal primo giorno di assenza, venerdì pomeriggio lavorativo, abolizione del Premio Aziendale di Produttività per la parte fissa, assoluta fungibilità dei funzionari.

Ci voleva un altro sciopero della categoria, che anche questa volta rispondeva in modo massiccio, per convincere l'ANIA sull'inopportunità delle proprie richieste.

La trattativa è entrata così finalmente nel merito delle altre richieste sindacali e si

è conclusa con l'accoglimento di buona parte di esse.

In particolare voglio segnalare alcuni istituti, oltre a quello dell'area contrattuale:

- Call-center: in altra parte del giornale l'argomento è affrontato in modo specifico. Su questo capitolo l'attenzione della nostra Organizzazione è stata molto alta: consideravamo infatti, fin dalla conclusione del precedente contratto, un nostro impegno preciso il miglioramento complessivo delle condizioni di lavoro nei call center, non solo nell'interesse dei lavoratori addetti, ma anche nell'interesse più complessivo della categoria, per evitare che le imprese fossero tentate di trasferire attività dalla prima alla terza parte del CCNL.*
- Formazione: l'istituto viene maggiormente finalizzato anche alla crescita professionale e a questo fine viene istituito un monte ore aziendale che non potrà essere inferiore ad un'ora per addetto.*
- Mobbing: attraverso l'istituzione dell'osservatorio nazionale sul mobbing, si realizza uno degli strumenti più avanzati nel mondo del lavoro italiano, per monitorare, prevenire ed affrontare un fenomeno diffuso nella realtà delle nostre imprese e che colpisce in modo grave tanti lavoratori, soprattutto i più deboli.*
- Long Term Care: è solo l'inizio. L'importo destinato all'avvio dell'istituto è minimo, ma si tratta del primo CCNL in Italia che affronta una problematica così importante e di così vasto impatto sociale. Il problema dell'assi-*



stenza in caso di non autosufficienza rappresenta una delle sfide dei prossimi anni. L'allungamento della vita e la trasformazione dell'istituto familiare fa dell'assistenza agli anziani disabili uno dei problemi sociali più importanti.

Con questo contratto abbiamo aperto una strada per i lavoratori delle assicurazioni e stabilito un precedente, che dovrà trovare seguito anche in altre categorie.

La partita economica rivestiva particolare importanza in questo contratto.



Dalle assemblee dei lavoratori veniva con forza rappresentata l'esigenza di porre al problema particolare attenzione.

Il risultato raggiunto è assai vicino alle richieste contrattuali: gli aumenti complessivi sono infatti pari al 7,18% a fronte del 7,5% e senza erodere alcunché agli ulteriori aumenti del secondo biennio economico che dovranno essere contrattati entro la fine dell'anno e andranno in busta paga a partire dal prossimo 1/1/2004.

La FNA ha svolto un ruolo fondamentale nella conduzione delle trattative, ma è stato il "gioco di squadra" tra tutte le OO.SS. a determinarne il risultato, per questo la nostra Organizzazione ha lavorato costantemente per l'unità, anche in momenti difficili determinati dalla durata delle trattative e dalla situazione sindacale esterna alla categoria. Ma il vero fattore vincente in questa vicenda è stata la partecipazione dei lavoratori.

Nei momenti difficili la risposta dei lavoratori è stata pronta ed efficace ed ha fatto capire alle imprese che il contratto andava fatto e che i contenuti dovevano essere coerenti con la piattaforma contrattuale approvata a larghissima maggioranza dalle assemblee.

La categoria nel suo complesso esce rafforzata da questa vicenda contrattuale, anche le Imprese che hanno l'occasione di riscoprire la ricchezza rappresentata dalla professionalità e dall'impegno dei lavoratori del settore.

Ci auguriamo che sappiano utilizzare a dovere questo patrimonio che è stato decisivo per il positivo sviluppo del mercato assicurativo e che sarà sempre più necessario nelle sfide del prossimo futuro che riguarderanno essenzialmente la qualità del servizio e dei prodotti e nelle quali il fattore umano sarà sempre di più determinante.

Teodoro Sylos Calò



CALL CENTER E CONTRATTO NAZIONALE

Il rinnovo del contratto nazionale del 1999 ha sancito l'inserimento dei call center assicurativi all'interno del contratto del settore ma a condizioni "di mercato", in grado cioè di reggere la "concorrenza esterna". Il personale dei call center viene pertanto disciplinato dalla parte prima del contratto nazionale per le norme di carattere generale, mentre una specifica parte terza regola le peculiarità di tale personale in tema di orari, mansioni e retribuzione. Solo il 20% del personale di ciascun call center doveva essere assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato mentre, per il restante personale, era possibile l'utilizzo dei contratti a termine.

Il rinnovo del contratto, scaduto il 31/12/2001, ha segnato l'inizio di una marcia di avvicinamento di tale realtà a quella, più complessiva, degli amministrativi e della conseguente ricerca di rendere sempre più
o m o -

genee le parti del contratto nazionale che disciplinano le specifiche aree professionali.

Tale sforzo ha caratterizzato tutta la trattativa, che si è conclusa nel mese di luglio di quest'anno, ed ha permesso di definire una serie di modifiche di particolare interesse che elevano la percentuale dei contratti a tempo indeterminato, per ogni call center, dal 20% al 45%, che stabiliscono che il trattamento economico complessivo dei coordinatori di team non potrà essere inferiore al quarto livello retributivo degli amministrativi e che, in caso di necessità di assunzione di personale amministrativo, l'Ania raccomanda alle imprese di tener conto prioritariamente delle candidature di personale dei call center.

Le retribuzioni vengono aumentate, dal 1/1/03 del 6,31%, come per i colleghi amministrativi mentre, per coloro che sono addetti alla vendita e che percepiscono compensi provvigionali, dal 1/1/2004 la parte fissa verrà aumentata di un ulteriore 2%.





Per tutti gli altri lavoratori dei call center, non a provvigioni, la nuova tabella economica, dal 1/1/2004, sarà quella del primo livello degli amministrativi. Gli aumenti conseguenti a tale operazione sono contenuti per le prime sette classi ma diventano interessanti per quelle successive. Si è, in pratica, stabilita una serie di aumenti delle retribuzioni legata alle anzianità, come per gli amministrativi, andando a premiare la fedeltà dei lavoratori all'azienda in cui operano.

Il rinnovo del contratto nazionale, avvenuto il 18/7/03, ha rappresentato una tappa importante nell'evoluzione delle norme che regolamentano i call center nel mondo assicurativo.

Altra strada dovrà essere percorsa per adeguare questi lavoratori alla realtà specifica del nostro settore, ma la direzione intrapresa è quella corretta, in quanto la ricerca di una normativa sempre più vicina a quella degli amministrativi e la collocazione della retribuzione del call center all'interno delle tabelle degli impiegati amministrativi permettono di prevedere un'evoluzione positiva delle professionalità e delle retribuzioni, in un quadro di flessibilità d'orari di sicuro interesse per il mercato. I contratti a termine complessivi sono scesi dal 80% al 55%, a vantaggio dei contratti a tempo indeterminato; è un passo importante verso la stabilità del posto di lavoro, perché un posto di lavoro non fisso genera precarietà ed insicurezza ed un lavoratore precario ed insicuro non è un lavoratore in grado di dare il meglio di sé stesso in azienda e nella società civile.

Dante Barban

I Legali convenzionati

Bari - Avv. Nicola Raimondo
Via Campione 31
tel. 080.5574222 - 70124 Bari

Firenze - Avv. Cesare Pucci
Via Duca d'Aosta 12
Tel. 055.496871 - 50129 Firenze

Genova - Avv. Nadia Gobessi
C/o FNA Via Tortona 50/11
Tel. 010.811157 - 16139 Genova

Milano - Avv. Luciano Crugnola
C/o FNA Via V. Monti 25
Tel. 02.48011805 - 20123 Milano

Palermo - Avv. Nino Lopresti
Via E. Amari, 76
Tel. 091.324850 - 90100 Palermo

Roma - Avv. Roberto di Giorgio,
Avv. Tronati Bruno (lunedì 10÷12.30)
C/o FNA Via Montebello 104
Tel. 06.4463055 - 00185 Roma

Torino - Avv. Berti Paolo
C/o Studio Legale Raffone
P.zza della Consolata 5
Tel. 011.4366268-4366782
10122 Torino

Treviso - Avv. Renato Fracassi
Via Martiri della Libertà 48
Tel. 0422.579385 - 31100 Treviso

Trieste - Avv. Fabio Petracci
Viale XX Settembre 16
Tel. 040.632877 - 34100 Trieste

Udine - Avv. Alessandro Giorda,
Dott.ssa Gabriella De Nardo
Via Gervasutti 62
Tel. 0431.35462 - 33100 Cervignano



SOTTILI ALCHEMIE

Ci illudemmo di riuscire ad operare una trasmutazione quando, due contratti fa, inserimmo la previdenza integrativa; per noi, anche i lavoratori dell'Appalto erano come gli altri, oro e non metallo vile.

Ma le storte e gli alambicchi di qualche apprendista stregone non hanno funzionato bene; l'atanor operativo non ha trovato sufficiente il fuoco delle volontà congiunte di SNA ed OO.SS.

Non sta a noi qui valutare se vi siano responsabilità datoriali, se la volontà di adesione dei lavoratori sia stata o meno "raffreddata" dagli Agenti.

I fatti dicono, attraverso il linguaggio scarno, e ahimè incontrovertibile, dei dati che, in due anni e passa, non siamo riusciti a raggiungere le 1000 adesioni sicché la COVIP (Comitato Vigilanza Fondi Pensione) ci ha notificato la decadenza delle autorizzazioni con varie lettere che concludono così: «...la decadenza dell'autorizzazione alla raccolta delle adesioni del fondo pensione "Fondo Pensione Nazionale per i lavoratori dipendenti delle Agenzie Private di Assicurazione PREVIAGENS", rilasciata in data 26 gennaio 2001».

Non è rimasto al C.d.A. di PREVIAGENS che prendere atto e procedere di conseguenza.

Ma il sogno alchemico non si è spento e le OO.SS. si stanno già muovendo per procedere sulla base di nuove ipotesi che favoriscano la conferma delle adesioni a PREVIAGENS (che sono ora circa 700) ad altro Fondo già autorizzato, ovviamente con gestioni separate.

Se è vero che l'alchimia altro non è che un cammino iniziatico, noi proseguiamo, sapendo che le iniziazioni sono lunghe, forse dolorose, ma sempre destinate a trovare la luce.

Alessandro Gabrielli





GLI ESTRATTI CONTO INPS

Entro fine anno l'INPS invierà 25 milioni di estratti conto contributivi a ciascun assicurato.

L'estratto conto, di prossimo invio, evidenzierà il montante contributivo per gli assicurati che hanno iniziato a lavorare dal 1° gennaio 1996 in poi. L'estratto conto riporterà la contribuzione versata al 31 dicembre 2001 e riguarderà in particolare gli assicurati con meno di 60 anni di età se donne, e con meno di 65 anni di età se uomini, tranne che non siano titolari di pensione presso l'INPS, non abbiano in corso domanda di pensione diretta presso l'INPS e non abbiano in corso domanda per il rilascio dell'estratto conto certificativo o lo abbiano già ricevuto.

L'INPS precisa che gli estratti conto metteranno in evidenza il calcolo del montante contributivo per coloro che hanno iniziato a lavorare dopo il 31 dicembre 1995 con riferimento a tutta la contribuzione versata. Lo stesso discorso sarà fatto per i soggetti che non hanno maturato 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995, con riguardo a tutti i periodi contributivi successivi a tale data. Ogni assicurato riceverà un plico composto da: una lettera personalizzata che illustrerà l'iniziativa e gli scopi dell'operazione; la guida alla lettura dell'estratto, con indicazioni per eventuali segnalazioni; la domanda di variazione dell'estratto conto (Eco2) necessaria per comunicare correzioni o aggiornamenti. Questo modello si compone di due quadri, di cui uno riguardante il codice personale (Pin) per l'accesso ai servizi personalizzati.

In particolare, con l'estratto conto sarà inviata la prima metà del Pin che, a richiesta dell'interessato, potrà essere completato e attivato chiamando il call center INPS al numero verde 16464; successivamente lo stesso assicurato potrà accedere alla sezione dedicata all'estratto conto e richiedere, attraverso l'Eco2 telematico, variazioni anagrafiche o contributive da apportare al suo estratto. La richiesta di variazione verrà inoltrata alla sede INPS competente e il sistema provvederà a inviare in automatico una ricevuta all'utente.

La segnalazione di constatate inesattezze di ordine anagrafico o contributivo ha effetti importanti sotto l'aspetto dell'eventuale prescrizione contributiva che inizia a decorrere dal giorno in cui il diritto può essere fatto valere.

Ricordiamo che il termine di prescrizione da decennale, (art. 3 comma 9 Legge 335/95) con effetto dal 1 gennaio 96, è stato ridotto a cinque anni esclusi i casi di denuncia del lavoratore o dei suoi superstiti per mancata assicurazione da parte del datore di lavoro o mancato versamento contributi dovuti (nel qual caso rimane decennale).

Sono inoltre da considerarsi denunce (quindi con prescrizione decennale) le segnalazioni di presunta omissione contributiva effettuate dagli assicurati in occasione della emissione degli E.C. contributivi (mod. ECA 2/93-CTR).

Ricordiamo che è possibile avvalersi dell'assistenza gratuita del patronato ACLI.

A cura di Armando Biasi



LA DURATA DEL CONTRATTO A TERMINE

Con una recentissima **sentenza**, la n. 5768 dell'11.4.2003, la **Sezione Lavoro della Corte di Cassazione** e tornata ad affrontare gli aspetti legati alla durata del contratto di lavoro a termine e la (eventuale) conseguenza della trasformazione dello stesso in contratto a tempo indeterminato.

L'antefatto

Un lavoratore adiva il Pretore del lavoro di Treviso chiedendo l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per violazione della norma contrattuale di riferimento (nella fattispecie l'art. 7 del c.c.n.l. dell'1.4.1995 che prevedeva il limite massimo di 10 mesi), avendo avuto due diversi rapporti a termine, intervallati da meno di venti giorni, entrambi costituitisi per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

La richiesta del ricorrente veniva accolta dall'adito giudice di prime cure, la cui decisione veniva poi confermata in appello dal Tribunale del medesimo capoluogo veneto.

Da qui, pertanto, il ricorso per Cassazione da parte del datore di lavoro soccombente nei due sottostanti gradi di giudizio, che ha portato alla decisione in commento, della quale, va subito premesso, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso, confermando così la decisione del giudice d'appello.

Le motivazioni alla base del ragionamento seguito dai giudici del diritto ruotano essenzialmente sulla confutazione dei (cinque) motivi in cui era articolato il ricorso che, a sua volta, si basava sulla lettura da dare alla legge n. 230/1962 e all'articolo 23 della legge n. 56/1967, non essendo all'epoca (del ricorso stesso) ancora entrato in vigore il D.Lvo n. 368/2001.

Al fine di avere un quadro d'analisi più ampio, e opportuno riproporre i citati cinque motivi in cui è stato appunto articolato il ricorso per Cassazione da parte dell'azienda soccombente.

I motivi contenuti nel ricorso

❑ **Violazione o falsa applicazione degli articoli 1 e 2 della legge n. 230/1962 e dell'art. 23 della legge n. 56/1987.** In particolare quest'ultimo non avrebbe consentito alle parti sociali di prevedere limitazioni di durata massima all'apposizione del termine nelle ipotesi previste dall'art. 1 della legge n. 230, con necessità di interpretare comunque la

norma del c.c.n.l. di riferimento nel senso che tale limite di durata massima potesse riguardare solamente le ipotesi in cui l'apponibilità del termine fosse prevista dalla contrattazione collettiva e non quindi anche nelle ipotesi stabilite dalla legge e, pertanto, "legali".

- ❑ **Insufficiente e contraddittoria motivazione sul punto decisivo della controversia, relativo all'erronea interpretazione della previsione contrattuale di riferimento che, nella realtà, andava letta nel senso che intendeva porre il previsto limite di durata massima solamente per le ipotesi "contrattuali" di apposizione del termine.**
- ❑ **Violazione e falsa applicazione dell'art. 2 della legge n. 230/1962.** in considerazione dell'erronea valutazione data circa la legittimità della proroga dell'originario contratto a termine in ragione dell'anomalo protrarsi della malattia del lavoratore sostituito.
- ❑ **Ulteriore violazione del medesimo art. 2 della legge n. 230/1962, poiché, qualora anche fosse stato assunto che il limite di durata massima del contratto a termine si riferisse a tutte le fattispecie (legali e/o contrattuali), dal superamento dello stesso non poteva comunque conseguire la trasformazione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato.**
- ❑ **(Possibile) illegittimità costituzionale dell'art. 2 della legge n. 230/1962 (in riferimento agli articoli 4 e 35 Costit.), nella parte in cui non consente al giudice la valutazione, in concreto, dell'elemento elusivo sottostante la riassunzione.**

Andiamo per gradi

La legge n. 230/1962 (come del resto, successivamente, anche il decreto legislativo n. 368/2001) non prevede una durata massima del contratto di lavoro a termine, salvo che per i dirigenti d'azienda. Questa mancata previsione non implica però, un disposizione inderogabile in negativo, nel senso che sarebbe sottratta all'autonomia delle parti la fissazione di alcun termine massimo.

L'articolo 23 della legge n. 56/1987 pertanto non autorizza le parti sociali ad integrare la legge n. 230/1962 quanto alla durata massima del contratto a termine. Ciò non esclude però che, sul differente piano negoziale, l'autonomia contrattuale collettiva possa dispiegarsi compiutamente con il limite, nel rispetto delle norme inderogabili.



Ad avviso dei giudici del diritto, nella fattispecie portata al loro esame, non sussiste alcuna norma inderogabile (implicita) che imponga che la durata del contratto a termine debba essere necessariamente priva di un limite di durata massima.

Ritenendo infondato (anche) il secondo motivo, la sentenza in esame considera il terzo inammissibile poiché il giudice di appello aveva (correttamente) ritenuto che nel caso di specie non ricorresse l'ipotesi della proroga del contratto a termine, sebbene prevista dalla contrattazione collettiva di categoria, perché, in concreto, non c'era stato alcun accordo di proroga intervenuto tra le parti.

L'infondatezza del quarto motivo di ricorso è essenzialmente imperniata sull'accertamento compiuto dai giudici di merito.

Anche per il quinto motivo la sentenza evidenzia la (manifesta) infondatezza.

"(...) perché non rileva nella specie l'intento elusivo del datore di lavoro. L'accertata violazione della norma si contrattuale collettiva si fonda solo sul superamento del suddetto limite temporale massimo di durata del rapporto a termine, superamento che deve essere volontario (come è pacifico che sia stato), ma non diretto finalisticamente ad eludere la disciplina di garanzia del lavoratore posta dalla legge n. 230 del 1962. L'intento elusivo è fuori dalla fattispecie contrattuale, né può dirsi imposto dai parametri evocati (articoli 4 e 35 Cost.)."

Nel rigettare complessivamente il ricorso, la Suprema Corte fa rilevare, in ogni caso, la buona fede della società datrice di lavoro (che aveva confidato su una diversa interpretazione della norma contrattuale di riferimento), che ne esclude l'intento elusivo, ma, evidenziandone comunque il fatto oggettivo (e volontario), conclude ritenendo per la fattispecie applicabile la trasformazione a tempo indeterminato del sotteso rapporto di lavoro a termine.

Conclusioni

Con la sentenza 11.4.2003, n. 5768, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, nel tornare ad affrontare i profili afferenti la durata del contratto di lavoro a tempo determinato (sebbene in relazione alla legge n. 230/1962 e all'articolo 23 della legge n. 56/1987), giunge alla conclusione che la contrattazione collettiva ha il potere di integrare la disciplina legale con la previsione di un limite massimo di durata del contratto.

Questa autonomia negoziale, con il solo limite del rispetto delle norme inderogabili (non esistenti nella specie tipica esaminata), può tranquillamente dispiegarsi, indipendentemente dal fatto che l'art. 23 della legge n. 56/1987 non autorizzi espressamente le parti sociali ad integrare, in relazione alla durata massima del contratto a termine, la citata legge n. 230/1962.

Alla luce dei contenuti della sentenza n. 5768/2003, quali potrebbero essere i riflessi della stessa in relazione alla nuova disciplina normativa in materia di contratto di lavoro a tempo determinato dettata dal D.L.vo n. 368/2001?

Come anticipato, quest'ultimo prevede espressamente limiti temporali solamente nel caso di:

- Dirigenti (cinque anni – art. 10, comma 4)*
- Lavoro a giornata nei settori del turismo e dei pubblici esercizi (tre giorni – art. 10, comma 3)*
- Lavoro occasionale (dodici giorni – art. 1, comma 4)*
- Assunzioni nel settore aeroportuale (quattro e sei mesi – art.2)*
- Lavoratori in possesso dei requisiti di pensionamento (due anni, ripetibili – art. 10, comma 6)*

Alla contrattazione collettiva il nuovo impianto normativo in materia ritaglia un ruolo importante, il quale non può certamente non caratterizzarsi anche nella fissazione di un termine massimo alla durata del contratto a tempo determinato.

C'è però da far rilevare che il D.L.vo n. 368/2001, a differenza della legge n. 230/1962, ha inteso dare una valenza meno rigida all'istituto, consentendone un utilizzo ben più ampio che nel passato.

Orbene, ferma rimanendo in ogni caso la possibilità per l'autonomia collettiva contrattuale di stabilire espressamente limiti massimi di durata (sotto questo profilo non c'è dubbio che il principio contenuto nella sentenza n. 5768/2003 possa essere tranquillamente esportato alla nuova disciplina normativa), potrebbe non apparire in linea con la (nuova) ratio legis una rigidità da parte dell'autonomia stessa, specie nel caso in cui dovessero essere posti limiti massimi fortemente contratti e senza la possibilità di derogare (come nella fattispecie che ha dato origine alla sentenza appena annotata) in caso di successioni di contratti a termine conclusi per situazioni fra loro scollegate.

(Tratto da "Notiziario del Lavoro" – n. 20/2003)

DELEGA SINDACALE

Da compilarsi per coloro ai quali viene effettuata la trattenuta sullo stipendio. Per i dipendenti delle Agenzie in appalto il versamento della quota di € 24,00 può essere effettuato con vaglia postale intestato alla F.N.A.

____ sottoscritt ____ (cognome e nome) _____

nat ____ a _____ il _____ C. Fiscale

abitante a _____ Prov. _____

via _____ n° _____ C.A.P. _____

dipendente della COMPAGNIA _____

- in qualità di
- Impiegato amministrativo
 - Liquidatore sinistri
 - Ispettore tecnico/organizzativo
 - Produttore/Ispettore organizzazione
 - Funzionario
 - Addetto C.E.D.
 - Call Center
 - Anni di anzianità di servizio

Int. Est. *) Liv. _____ Classe _____

*) Esterno se le comunicazioni debbono essere fatte per corrispondenza

Chiede di essere iscritto alla FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI - F.N.A. - Via Vincenzo Monti, 25 - Milano

Dichiara di prestare il proprio consenso al trattamento dei propri dati personali anche sensibili (ex art. 22 L. 675/96) per tutte le finalità consentite dalla legge e ricollegabili direttamente ed indirettamente al rapporto sindacale ed al rapporto di lavoro. Si impegna, in virtù di quanto sopra e nel contesto trattato, a notificare alla FNA ogni cambiamento dei dati forniti al momento della sottoscrizione della presente domanda di iscrizione.

_____, li _____

(firma leggibile)

SINDACATO PROVINCIALE _____

Mese d'inizio della trattenuta _____

Spett.le DIREZIONE DELLA COMPAGNIA _____

____ sottoscritt _____

ai sensi dell'accordo stipulato il 23 maggio 1972, con la presente lettera chiede a Codesta On.le Direzione, di trattenere sulle sue competenze la quota associativa, nella misura dello 0,40% su ognuna delle 14 mensilità, con un importo mensile minimo non inferiore a £ 7.000 e di effettuare il relativo versamento per suo conto, alla FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI F.N.A. e per essa al Sindacato Provinciale di:

La presente delega potrà essere revocata con espressa dichiarazione scritta indirizzata all'Impresa e per conoscenza alla Organizzazione Sindacale interessata: gli effetti della revoca decorrono dal 31° giorno da quello della comunicazione scritta.

Il sottoscritto, pertanto, autorizza l'Impresa a trattenere in unica soluzione, il contributo, nella misura sopra indicata, riguardante il periodo di cui sopra, sia al momento della revoca sia al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

La presente vale come revoca di precedenti autorizzazioni - Mese di inizio della trattenuta _____

Dichiara di prestare il proprio consenso al trattamento dei propri dati personali anche sensibili (ex art. 22 L. 675/96) per tutte le finalità consentite dalla legge e ricollegabili direttamente e indirettamente al rapporto sindacale ed al rapporto di lavoro.

Data, _____

Firma leggibile _____