



NOTIZIARIO



della Federazione Nazionale Assicuratori

Maggio 2004 - Anno 52 - Numero 1

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

OL SIG P SUO MERITO • DISCARCIATE • ONCERTO • IN SING • CON • QUILAD • QIB • SIA • SEGUACIA • FORTE

SOMMARIO

- ▣ **Editoriale** - (*T. Sylos Calò*) **4**
- ▣ Tanto tuonò che piovve (*A. Bellitti*) **7**
- ▣ AISA: Ultima frontiera (*F. Pavesi*) **10**
- ▣ La notte porta consiglio (*A. Gabrielli*) **12**
- ▣ **Starvox** - Riconosciuto il contratto Assicurativo (*A. Casini*) **13**
- ▣ **Previdenza e dintorni**
Amento contrattuale in maternità **14**
- ▣ I legali convenzionati **15**
- ▣ Modulo per la delega sindacale **16**



L'immagine in copertina e alcune nell'interno sono tratte dal ciclo di affreschi nel Palazzo Pubblico di Siena. In particolare da A. Lorenzetti: "Gli effetti del Buon Governo e del Mal Governo"

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



Chiarezza sul Futuro

Il tema della riforma del sistema pensionistico è di nuovo all'ordine del giorno. In realtà non ne è mai uscito.

Sono anni ormai, decine di anni, che di pensioni si discute, si varano riforme, ed appena varate si ricomincia la discussione per la prossima riforma annunciata.

L'ultima in ordine di tempo è stata la riforma Dini, che aveva il pregio di prevedere al suo interno meccanismi di verifica per adeguarla ad eventuali mutamenti di rilievo del quadro complessivo: andamento dell'occupazione, fattori demografici, efficacia della lotta all'evasione contributiva, occupazione giovanile ecc.

La verifica era prevista per il 2005, ma dal 2002 si sta discutendo, non di un adeguamento della riforma Dini, ma di una nuova riforma della pensioni.

Quale fosse l'obiettivo di questo nuovo intervento e da quali necessità impellenti derivasse non è stato mai chiaro.

In un primo momento il progetto del Governo prevedeva la decontribuzione per il personale di nuova assunzione e l'obbligo di destinare il TFR alla previdenza integrativa.

La prima misura: un vero regalo alle imprese il cui costo sarebbe ricaduto integralmente sull'INPS, mettendone in seria discussione l'equilibrio dei conti e quindi le pensioni stesse sia degli attuali che dei futuri pensionati.

La seconda: un vero esproprio, anche se a fin di bene. Nessuno mette in dubbio la necessità che finalmente decolli la previdenza integrativa, solo che convincere è certamente meglio che costringere.

Solo successivamente, dopo un tira e molla di affermazioni contraddittorie e di smentite, è emersa la volontà del Governo di riformare radicalmente l'istituto della pensione di anzianità, elevando l'età minima a 60 anni nel 2008, a 61 anni nel 2010 e così via.



Resterebbe la possibilità di andare in pensione al compimento del 40° anno di contribuzione a prescindere dall'età anagrafica, ma considerato che purtroppo si inizia a lavorare sempre più tardi, i dati sulla disoccupazione giovanile stanno a dimostrarlo, è estremamente difficile prefigurare il raggiungimento di tale traguardo prima dei 60 - 65 anni.

Il Governo ha poi rinunciato, grazie alla pressione del Sindacato ed alle lotte dei lavoratori, alla de-

contribuzione e all'obbligo di destinare il TFR alla previdenza integrativa. Resta il peggio.

Questo più o meno il quadro mentre scriviamo. Domani è un altro giorno. Può succedere tutto e il contrario di tutto.

Il punto è proprio questo: la mancanza di un disegno di lungo respiro che sia in grado di dare certezze ai lavoratori su di una questione vitale. Il loro futuro di pensionati.

Peraltro il continuo via vai di progetti, di dichiarazioni e di smentite su di una materia così delicata ha determinato e determina la fuga dei lavoratori ver-

so la pensione: chi ha raggiunto i requisiti minimi e in condizioni normali resterebbe al lavoro, di fronte all'incertezza preferisce andare in quiescenza.

L'annuncio dell'innalzamento dell'età pensionabile determina come effetto immediato l'abbassamento dell'età ef-

feffiva di pensionamento.

Ma al di là dell'effetto annuncio, cosa determina nei lavoratori la voglia di andare in pensione prima possibile?

Perché un lavoratore delle banche piuttosto che delle assicurazioni a 57 anni non vede l'ora di andarsene, quando le sue condizioni fisiche e il vantaggio economico dovrebbero indurlo a restare ancora a lungo al suo posto di lavoro?

La risposta non la conoscono i grandi esperti, i maestri dell'economia creativa che dall'alto delle loro cattedre e dal comodo delle loro poltrone ci spiegano che i prezzi non aumentano, che scuola e sanità vanno privatizzate e che gli italiani non hanno voglia di lavorare.

La conosce chi vive negli uffici e nelle fabbriche e sa che per le aziende un



lavoratore a 50 anni è da rottamare.

Sul lavoratore "anziano" non s'investe più in formazione, non rientra più negli itinerari di carriera, viene messo da parte, la sua capacità lavorativa e la sua esperienza non vengono valorizzate, ma considerate quasi con fastidio.

Comincia così la sofferenza del lavoratore "anziano" che si sente a poco a poco messo ai margini dell'azienda, che non prova più la soddisfazione del proprio lavoro, ma finisce per sentirne soltanto il peso.

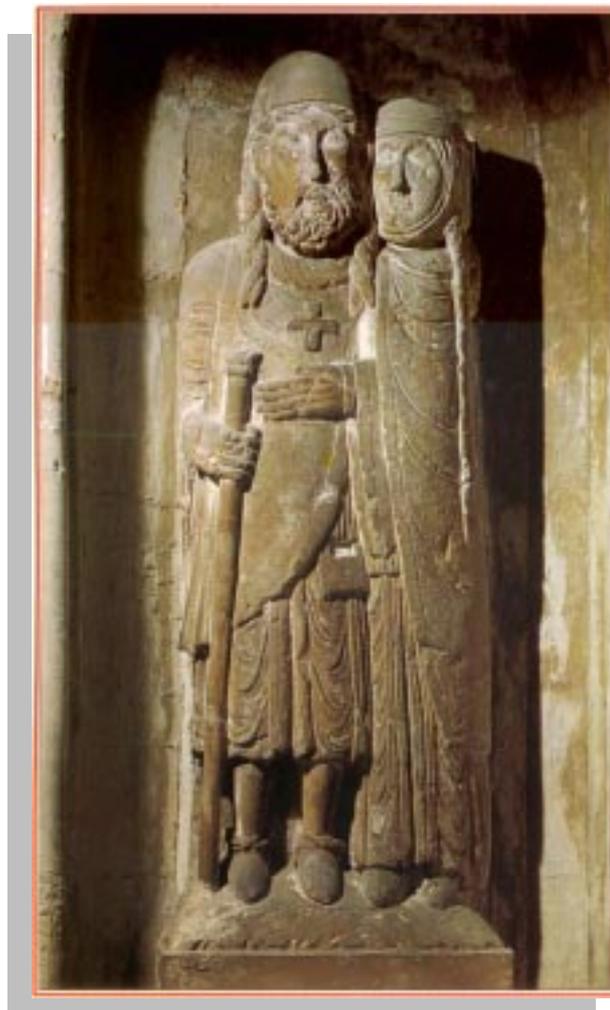
È una situazione logorante e non appena l'azienda gli offre un incentivo per lasciare il lavoro l'"anziano" di solito accetta. Se non lo fa è spesso l'azienda a convincerlo accentuandone l'emarginazione.

Parlare di prolungamento della vita lavorativa in queste condizioni è fuori dalla realtà, è puro sadismo.

Occorre invece partire proprio dai luoghi di lavoro per riscoprire il valore dell'"anziano" con il suo bagaglio di esperienza e di professionalità. Deve essere parte e protagonista del processo di formazione che deve abbracciare l'intero corso della vita lavorativa.

Le Imprese devono comprendere che mettere da parte il lavoratore "anziano" vuol dire privarsi di risorse preziose in grado di trasmettere il "mestiere" e di contribuire positivamente al loro sviluppo.

Se verranno eliminate le cause che determinano l'uscita anticipata dei lavoratori non vi sarà bisogno di alcuna riforma.



Molti lavoratori, certamente la loro maggioranza, resteranno nelle aziende.

Se si smetterà di agitare lo spettro di prolungamenti forzosi dell'attività lavorativa, se le imprese cesseranno dal considerare "esuberanti" i lavoratori over 50 e metteranno in atto "azioni positive" per alimentarne la motivazione al lavoro avremo finalmente creato le condizioni anche per un prolungamento dell'attività lavorativa su base rigidamente volontaria.

Rendere utili... gli UTILI!

Con l'accordo sul biennio economico 2004/2005 si chiude la stagione del rinnovo del CCNL dei lavoratori delle Imprese di Assicurazioni.

Il risultato conseguito rappresenta un ulteriore ed importante passo nella difesa dei salari.

Le retribuzioni sono infatti cresciute dal luglio 2003 di circa il 13%.

Gli incrementi salariali contrattati a livello nazionale sono dunque stati superiori al tasso d'inflazione registrato nel periodo, che si è attestato intorno al 10%.

Se questo è certamente un motivo di soddisfazione, non può essere taciuto il profondo malessere, il disagio che tutti i lavoratori dipendenti e i pensionati continuano a soffrire a causa di un costante aumento dei prezzi, primi fra tutti quelli relativi a beni di consumo più necessari.

I dati ISTAT registrano un'inflazione virtuale, l'inflazione reale pesa assai di più sulle tasche dei lavoratori dipendenti.

Nel contempo registriamo con soddisfazione la costante crescita di fatturato e di utili delle Imprese di Assicurazione.

I dati dei bilanci 2003 registrano ovunque forti incrementi di utili e il dato più confortante è che gli utili sono determinati dagli andamenti tecnici delle

Compagnie.

In definitiva è il lavoro e la professionalità di tutti che sta facendo crescere le Aziende ed arricchire gli azionisti.



sti.

I prossimi rinnovi delle CIA saranno dunque l'occasione giusta per redistribuire anche sui lavoratori la ricchezza delle Imprese.

Le prossime contrattazioni aziendali porranno certamente al centro delle richieste un sostanziale incremento retributivo che metta i salari al passo con i positivi risultati delle Imprese.

Siamo certi che al Sindacato non mancherà l'appoggio convinto dei Lavoratori per conseguire questo ulteriore importante risultato.

Teodoro Sylos Calò



TANTO TUONÒ CHE PIOVVE...

La tenace azione della nostra Organizzazione Sindacale ha cominciato a scalfire la coriacea ostinazione di un certo management assicurativo a concepire prima e ad impiegare poi l'attuale impianto organizzativo dimostratosi oramai fragile, inadeguato alle esigenze della clientela e dannoso per lo sviluppo stesso delle Imprese.

L'applicazione di tale modello organizzativo si è sviluppata particolarmente nell'ambito della Struttura Liquidativa periferica in un contesto del quale chi scrive si occupa da tempo, contribuendo alle analisi ed alle iniziative d'insieme che la Segreteria Nazionale della F.N.A. assume e conduce.

Cominciamo ad esaminare gli elementi principali dai quali traiamo quella che è prudente definire una nostra impressione, giusto per non attribuire valore di certezza agli ancor timidi segnali che ci pervengono da alcune recenti scelte che alcuni Gruppi sembra che stiano assumendo.

*Un primo fattore di positivo rilievo è dato dal recupero, per come ci appare, della funzionalità delle cc.dd. **figure segre-tariali** il cui ruolo, da tempo depresso tanto da preconizzarne addirittura l'estinzione, si sta rapidamente rivalutando, anche in virtù di una robusta spinta impressa dalla necessità di ben ottemperare agli obblighi imposti dalla nota L. 57.*

Si registra una tendenza delle Imprese ad adottare una politica di assunzione del personale mirata a rinfoltire i ranghi degli addetti amministrativi, liberando, così, le figure Liquidative da una serie di importanti ma distoglienti

incombenze che hanno storicamente ridotto la loro applicazione dall'attività liquidativa vera e propria.

L'altro incoraggiante elemento di resipiscenza aziendale (tendenza di Mercato) ci sembra costituito da un progressivo graduale rientro delle attività liquidative sino ad ora esternalizzate anche in modo diffuso.

Ci siamo posti alcune domande che consideriamo doverose.

Quella che si osserva è una vera e propria inversione di tendenza, peraltro da noi molto auspicata, che vede finalmente declassata l'infausta politica di contenimento e/o abbattimento dei costi del Personale a tutto scapito della qualità delle prestazioni e, quindi, del Servizio? È presto per dirlo.

È giusto o almeno utile farne già cenno? Su questo ci siamo a lungo interrogati e la risposta è fornita dal presente scritto. Perché?

Non perché ci sentiremmo gratificati da scelte organizzative aziendali che vanno nella direzione da tempo auspicata e sollecitata sia dallo scrivente estensore sia da tanti altri competenti colleghi del Sindacato di Categoria. A compiacersene dovrebbero essere i responsabili aziendali impegnati ad accrescere l'effettiva redditività delle Imprese che si sono affidate alla loro competenza professionale.

E siamo anche ben consapevoli di correre il rischio che si creino fra i Lavoratori aspettative che vengano poi smentite dai fatti successivi.

In vero, e pur con le cautele del caso, pensiamo che debba essere data una



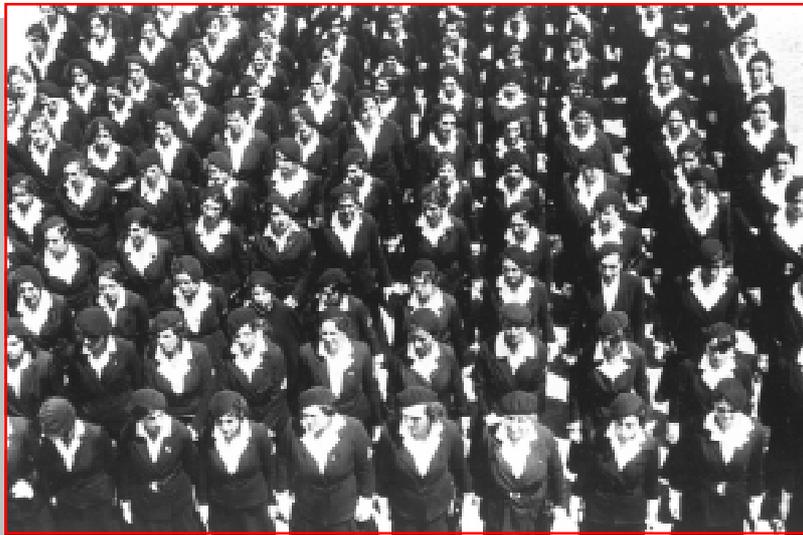
corretta informazione su tutto ciò che avviene e si appropria all'interno del nostro Settore; inoltre va dato rilievo ad ogni comportamento che il Mercato Assicurativo mostri di voler adottare per recuperare e rilanciare le azioni idonee ad assicurare l'attesa qualità del Servizio all'Utenza, e fra queste è indubbio sia preliminare ogni scelta che miri a valorizzare le professionalità specifiche ed interne all'Impresa, vero cuore del Sistema Produttivo dell'Azienda, che ne alimenta l'effettiva, duratura e stabile crescita nel tempo.

Forse stanno riaffiorando quei canoni che erano stati accantonati e da alcuni Manager erroneamente giudicati superati; forse sta assumendo **valore** il criterio-cardine che lo sviluppo di un'Azienda viene promosso e consolidato da almeno due essenziali atti di fiducia: uno verso i giovani a cui si deve seriamente aprire il mondo del lavoro (seriamente significa dare almeno qualche certezza), e perché ciò avvenga per i giovani assunti si devono attrezzare validi percorsi formativi; l'altro verso il personale più maturo e quindi già esperto e per questo idoneo a fornire il necessario e decisivo

contributo all'ottimizzazione di quel percorso formativo.

Questa fiducia costituisce l'indispensabile strumento per azionare il virtuoso circolo economico.

E se nel futuro prossimo non registrassimo continuità a conferma dei descritti segnali, saremo puntuali a darvene notizia.



Ma ce n'è un terzo fondamentale atto di fiducia che non va o messo di ricordare: quello verso la Clientela, l'Utenza in genera-

le. E qui è spaventoso il ritardo, anche culturale, delle nostre Imprese che operano in Italia.

Sappiamo delle iniziative poste in essere in questi giorni per attenuare (forse in modo troppo graduale) l'impatto del pesante regime tariffario della R.C.A. sull'Utenza; noi continuiamo a credere che si faccia ancora troppo poco e male (talvolta).

Necessita, infatti, una decisa accelerazione del processo volto a garantire che i Danni vengano gestiti **da attrezzato personale diretto, in modo tempestivo ed equo**, coinvolgendo le Associazioni dei Consumatori, perché i Fruitori del Servizio intendano una

*buona volta che all'atto del pagamento del premio si scontano sempre tutti i **comportamenti non virtuosi**, sia quelli non conformi alle Leggi (lato Utenza) sia quelli professionalmente non qualificati e non controllati (lato Imprese).*

Pensiamo anche che si debba affrontare un aspetto che nel nostro Paese è stato inspiegabilmente trascurato a differenza che in altri Stati Europei: occorre che le nostre Imprese decidano di investire su forme assicurative Auto All-Risk, comprensive quindi, della garanzia Kasko prestata ad un costo veramente accessibile alla massa e tale da indurre via via la Clientela ad assumerle.

L'odierno contributo non sarebbe esaustivo sul piano dell'informazione, se non si desse notizia di due rilevanti fatti che conducono, l'uno alla FONDIARIA-SAI, l'altro ad Unisalute del Gruppo UNIPOL.

Il primo attiene ad un processo di integrazione delle attività di gestione dei danni sul territorio nazionale che vede interessate le tre originarie Entità: Sai, Fondiaria-Milano e Nuova Maa. La ristrutturazione di Zone ed Aree che si va compiendo, vede interessati tutti i Lavoratori delle Strutture Liquidative Periferiche dei tre nuclei in un rapporto che si annuncia, certamente in molte Zone ed Aree del Paese, del tutto squilibrato tra gli Organici ed il relativo carico di lavoro: per alcune situazioni paventiamo il collasso e quindi lanciamo un allarme, pur consapevoli che le Direzioni del Gruppo impegnate nelle attività di coordinamento e de-



finizione degli impianti, devono misurarsi con le contingenti problematiche che richiedono gli ordinari tempi tecnici.

*Per il secondo fatto, segnaliamo che a fine anno 2003 è stato firmato un accordo tra la Direzione di Unisalute (Gr. UNIPOL) e le OO.SS.AA. **eccetto** la F.N.A., relativo ad una serie di specificità del Call-Center di Unisalute; in particolare per il rilevante tema dell'Inquadramento, sulla impostazione correttamente applicativa del dettato contrattuale, peraltro condivisa da tutte le Segreterie Nazionali, si è registrata un'anomala intesa che consente all'Impresa di decidere, entro due anni, quali lavoratori, per un massimo di 30 fra circa 60 certamente interessati, passeranno dall'applicazione della disciplina speciale parte Terza a quella della parte Prima del C.C.N.L..*

Non si è in alcun modo convenuto se chi ha svolto o svolge un certo tipo di lavoro, abbia o meno diritto ad un diverso inquadramento.

*La negatività di detta **impropria** scelta si commenta da sé.*

Restiamo a disposizione di quanti vorranno ricevere approfondimenti su questi specifici argomenti.

Alberto Bellitti



AISA: ULTIMA FRONTIERA

Poteva essere - stando alle premesse e promesse - un disastro annunciato il rinnovo del contratto collettivo nazionale dei dipendenti di AISA; le aziende prima ed i propri rappresentanti poi, in sede negoziale, avevano, a più riprese, esposto le insegne della globalizzazione e della competitività senza quartiere, per giustificare l'insostenibilità del costo del lavoro e la revisione dei benefici economici, la compressione dei diritti e l'accettazione delle benefiche regole del mercato.

Perché, vi chiederete, questa reazione?

Per comprenderlo dobbiamo ripercorrere la storia di questo comparto. Cercherò di non annoiarvi.

In origine, le aziende, poi divenute AISA, operavano, in assoluta libertà, nel campo dell'assistenza e dei servizi offerti; dal 1991, per effetto del D.L. n. 393, che recepiva la direttiva europea 84/641, l'attività di assistenza assicurativa fu possibile esercitarla se in possesso di autorizzazione.

La normativa ebbe l'effetto di includere queste aziende nel comparto assicurativo assoggettandole ai relativi vincoli.

Tra questi il contratto di lavoro da ap-

plicare ai propri addetti. Quello assicurativo?

Poteva essere di riferimento per aziende che svolgevano, in larga misura, attività estranee a questo mercato?

Si rispose che per queste realtà sarebbe stato coerente redigere un pacchetto

di norme che coniugasse la vocazione assicurativa e commerciale.

Così si fece e nacque il contratto collettivo dei lavoratori dipendenti delle società aderenti ad AISA. Qual-

cuno accolse la nascita con grida di dolore prevedendo nefaste ripercussioni sul contratto assicurativo, altri, dotati di maggior senso pratico, lo descrissero, opportunamente, come un accordo di frontiera, molto specifico ma in grado di mantenerlo, seppur a fatica, entro i confini del nostro mercato di riferimento.

L'impianto contrattuale, negli anni a venire, si dimostrò affidabile e, sebbene incline ad una spiccata flessibilità nella gestione dei livelli occupazionali, in grado di respingere le sirene del neoliberalismo più radicale ma consentire alle società AISA di crescere, di



rafforzarsi sul mercato e, ed è quello che più conta, di macinare utili.

Ma veniamo al presente o, se volete, al passato prossimo. Al momento di aggiornare il contratto scaduto nel settembre del 2002.

La trattativa nel suo svolgersi ha conosciuto momenti difficili, di delusione e percezione che l'inevitabile stesse per accadere; la resistenza della controparte nel contenere il costo del lavoro, visto da tempo come lo strumento più efficace per vincere la concorrenza ed aggiudicarsi porzioni di mercato, è stata fortissima e causa di ripetute fasi di stallo.

Nel loro argomentare le aziende non hanno mai considerato il valore della formazione come propulsore di professionalità ed efficienza e come elemento costitutivo essenziale della flessibilità; hanno sempre voluto dare alla stessa il significato più deteriore: possibilità, per il datore di lavoro, di utilizzare a proprio piacimento le risorse umane disponibili.

Hanno rifiutato l'idea che il termine possa averne un altro e più pregnante: possibilità per il lavoratore di scegliere ovvero, se dotato di mezzi adeguati, di poter essere protagonista e non soggetto passivo delle altrui determinazioni.

Di fatto hanno confermato, senza appello, di preferire la flessibilità, per così dire, eteronoma a quella autonoma.

Ma, per fortuna di tutti quanti e non solo di chi sta leggendo, non abbiamo ecceduto oltre, per non cadere nel caricaturale; così il tempo e l'importanza



della posta in gioco, giunti in soccorso, hanno aperto degli spiragli, favorito la convergenza ed il raggiungimento del reciproco consenso sugli istituti in agenda.

Personalmente, ma non vi è obbligo di adesione, ritengo che i punti più significativi di questo rinnovo possano essere:

- *Mobbing: istituzione di una commissione paritetica di tutela;*
- *Fondo di previdenza: possibilità di accedere ad un fondo aperto con un contributo aziendale del 2%;*
- *Aumento, dal 22% al 24%, della maggiorazione per lo straordinario feriale;*
- *Riduzione dell'obbligo di presenza nei periodi in cui si presentano picchi di attività;*
- *Buono pasto portato a 5,20 euro;*
- *Aumento tabellare a regime dal 01/01/2004 pari al 5,78%.*

Se siete arrivati fino a questo punto...vi potete attribuire due pregi: la curiosità e la pazienza. Arrivederci!

Fabio Pavesi

LA NOTTE PORTA CONSIGLIO

Nell'amico silenzio della tacita notte, si svolgevano, presso la sede di Milano dell'ANIA, le ultime battute della trattativa del Contratto Nazionale Alleanza.

Io dirò cosa incredibile e vera: il confronto è durato un anno, riguardando un contratto scaduto il 31.12.02.

Si tratta di abitudini assolutamente perverse, che da tempo ormai hanno preso piede nel settore e che derivano dalle

(spesso peregrine) contro-piattaforme presentate dalla parte datoriale, che costringono le OO.SS. a defatiganti prove di resistenza.

Comunque, benché il cammino sia stato lungo ed irto di ostacoli, il risultato conseguito valeva la pena della pazienza e degli sforzi che il Sindacato ha profuso.

Ricordiamo che questa Azienda, unica nel settore, gestisce in economia un'articolata e capillare rete di agenzie generali, che controllano tutto il territorio nazionale, con una forza di 2.000 dipendenti non direzionali tra amministrativi e produttori.

Il Sindacato ha, ovviamente, sempre mirato a diminuire la forbice, soprattutto economica, tra il C.C.N.L. ed il Contratto Alleanza.

Nel caso presente, sono stati oggetto di lungo, approfondito e difficile dibattito tre temi che avevano fortissima

valenza "politica", atteso che, pur essendo patrimonio del C.C.N.L., non hanno ancora trovato applicazione pratica o definitiva veste formale.

Come si

può facilmente comprendere, ciò costituiva un problema, che ha però trovato soluzione con un opportuno rinvio temporale in una delle ultime giornate di trattativa, anche con il contributo dell'ANIA, eccezionalmente intervenuta.

Proseguendo, si sono raggiunti apprezzabili miglioramenti sui trasferimenti e sulle missioni.

Un interessante e articolato insieme di soluzioni ha interessato gli amministrativi con la novità anche di un'indennità di assistenza e di controllo sul controllo, che parte da 1.150 Euro annui per la prima categoria (fino a 3 anni di anzianità di ruolo).



La parte economica prevede un aumento medio complessivo di circa 1.396 Euro.

Le scadenze sono il 31.12.2004 per l'economico e il 31.12.2006 per il normativo.

Questi, in estrema sintesi, i contenuti.

Al postutto è importante sottolineare che con Alleanza si intrattengono, e di volta in volta si costruiscono, rapporti sindacali senz'altro validi, con estemporanee imprevedibili impuntature aziendali su questioni che sarebbero di facile soluzione e che vengono invece trasformate in problemi, tali da diventare irrispettose della dignità dei lavoratori, costringendoci ad ardue quanto superflue logomachie.

Per fortuna la ragione trionfa sempre, inducendoci ad ottimismo per il futuro (leggi CIA imminente).

Alessandro Gabrielli



STARVOX: RICONOSCIUTO IL CONTRATTO ASSICURATIVO

I lavoratori di Starvox passano dal settore del commercio a quello assicurativo dopo una lunga e difficile trattativa che ha rasentato, all'inizio, una traumatica rottura fra le OO.SS. e Fondiaria-SAI, l'azienda proprietaria.

L'impegno delle parti alla ricerca di una soluzione concordata non è però mai venuto meno tanto che si è giunti ad un accordo condiviso ed approvato dall'Azienda e dalla totalità dei lavoratori senza una sola ora di sciopero.

Diamo atto all'Azienda di avere coerentemente perseguito un clima di concordia interna che va al di là della vicenda Starvox.

La soluzione di questa vertenza ha un grande valore politico perché si tratta del primo rilevante risultato che consegue alla firma del CCNL: un contratto che ha aperto la strada al recupero di situazioni di intermediazione più o meno evidenti presenti nel settore.

Adesso ci aspettiamo che altre aziende, a cominciare da quelle che si dicono più vicine al movimento dei lavoratori, seguano l'esempio di Fondiaria-SAI e vogliano onorare l'impegno contrattuale che nella lettera e nello spirito ha posto un argine al proliferare dell'intermediazione di manodopera.

AUMENTO CONTRATTUALE IN MATERNITÀ

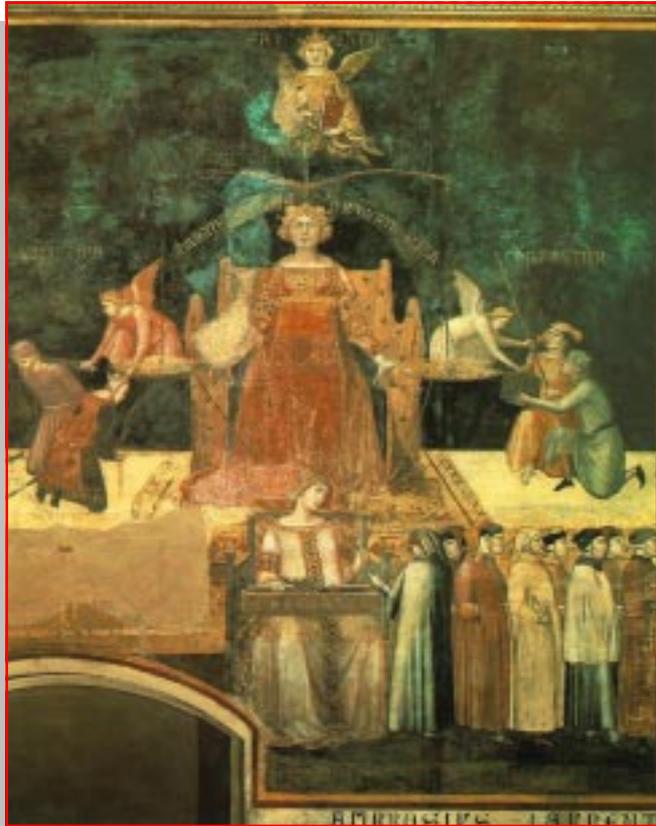
La parità di retribuzione fra lavoratori di sesso maschile e femminile deve essere rispettata anche durante il periodo di maternità.

Quindi, nella retribuzione presa a riferimento per il calcolo dell'indennità spettante durante i periodi di congedo vanno considerati anche gli eventuali aumenti intervenuti fra l'inizio del periodo di riferimento e la fine del congedo.

La Corte Ue ha così deciso nella causa che vedeva contrapposti il Governo Inglese e alcune cittadine inglesi che lamentavano che non fossero stati considerati, nell'importo dell'indennità loro erogata durante il congedo di maternità, gli aumenti retributivi riconosciuti nel periodo successivo a quello che, in base alla normativa nazionale, è stato assunto per lo stipendio base del calcolo dell'indennità spettante durante il congedo.

Alla Corte Ue erano state sottoposte alcune questioni pregiudiziali relative all'interpretazione dell'articolo del Trattato Ce, volte a chiarire in particolare:

- Se l'articolo 119 del Trattato e la sentenza pronunciata dalla Corte nel 1996 vadano interpretati nel senso che la lavoratrice ha il diritto di vedere preso in considerazione tale aumento di stipendio ai fini del calcolo della parte di indennità legale di maternità collegata al suo stipendio, e, se sì, come deve essere effettuato il calcolo;*
- Se e come si rileva la data effettiva dell'aumento di stipendio.*



In ordine al primo punto la Corte sottolinea che si applica al caso in questione la direttiva 92/85, che non consente però di dirimere la prima questione.

Perciò la Corte richiama l'articolo 1 della direttiva 75/117 per il quale il principio di parità delle retribuzioni implica l'eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso, in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni stesse.

Essendo fondata sul rapporto di lavoro, la prestazione corrisposta ad una lavoratrice durante il congedo di maternità è retribuzione ai sensi dell'articolo 119 del Trattato e della direttiva 75/117.



Inoltre, secondo costante giurisprudenza della Corte, una discriminazione consiste nell'applicazione di norme diverse a situazioni comparabili o di una stessa norma a situazioni diverse.

Quindi, se la retribuzione garantita alla lavoratrice dalla norma nazionale è calcolata in base allo stipendio percepito dall'interessata precedentemente al congedo, ogni aumento di stipendio intervenuto fra l'inizio del periodo di riferimento e la fine di quello di congedo deve essere incluso tra gli elementi di computo.

Con quali modalità ciò debba avvenire è demandato alle autorità nazionali competenti in quanto nulla prevede in merito la normativa comunitaria.

A questo proposito, l'articolo 22 del Dlgs. 151/01 che regola il trattamento economico durante il congedo di maternità rimanda all'articolo 1 della legge n. 33/80, in materia di indennità di malattia.

Pertanto, l'indennità è determinata prendendo a base la retribuzione del mese o delle quattro settimane immediatamente precedenti l'evento e gli eventuali aumenti successivi rilevano solo in quanto interessino la retribuzione assunta a base del calcolo.

Secondo la decisione in commento, invece, l'obbligatoria inclusione nel calcolo "non si limita al solo caso in cui l'aumento si applichi retroattivamente al periodo retribuito con lo stipendio di riferimento".

(Fonte: "Il Sole 24 Ore")

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. Mario Mangino
C/o Studio Legale nel Comune di Torino
L.go Cibrario 10
Tel. e Fax 011.4730742-4731273
10144 Torino

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

Trieste - Avv. Fabio Petracci
Viale XX Settembre 16
Tel. 040.660022 - 34100 Trieste

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

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 Lit. 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 _____