

# Notiziario

della  
Federazione Nazionale Assicuratori



NOVEMBRE 2007 - ANNO 56 - NUMERO 4  
SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE ART. 2 COMMA 20/C  
LEGGE 662/96 - FILIALE DI MILANO  
(AUT. DEL TRIBUNALE DI MILANO DEL 19/3/1984 N. 84)



## Sommario

<input type="checkbox"/>	Editoriale	pag.	3
<input type="checkbox"/>	E riparliamo della liquidazione sinistri	pag.	5
<input type="checkbox"/>	Contratto nazionale di lavoro e responsabilità sociale d'impresa	pag.	6
<input type="checkbox"/>	Abbiamo fatto centro	pag.	8
<input type="checkbox"/>	5 luglio 2007: un brindisi all'appalto!	pag.	10
<input type="checkbox"/>	Il piccolo mondo di Unipol	pag.	11
<input type="checkbox"/>	Risultanze della riunione del coordinamento donne dell'8.11.2007	pag.	13
<input type="checkbox"/>	Franco Bragoli ci ha lasciato...	pag.	14

### Notiziario della F.N.A. Federazione Nazionale Assicuratori

**Direttore**

*Teodoro Sylos Calò*

**Direttore Responsabile**

*Alessandro Gabrielli*

**Redazione**

*Marina Croci  
Fabio Pavesi*

**Milano**

*Via Vincenzo Monti, 25*

*Tel.: 02 48 011 805*

*Fax: 02 48 010 357*

*Sito Web: [www.fnaitalia.org](http://www.fnaitalia.org)*

*E-mail: [fnami@fnaitalia.org](mailto:fnami@fnaitalia.org)*

**Roma**

*Via Montebello, 104*

*Tel.: 06 978 42 126*

*Fax: 06 233 248 422*

**Stampa**

*Ingraf Industria Grafica srl  
Milano*

*Autorizzazione del Tribunale di  
Milano del 17 marzo 1984 n. 156*

# TUTTO È COMPIUTO

**È** fatta. È stato un parto difficile; dopo una lunghissima gestazione di 19 mesi, finalmente il CCNL è stato rinnovato.

Eravamo consapevoli quando presentammo la piattaforma di avanzare richieste "pesanti" sia sul piano normativo che su quello economico.

Da un lato avevamo l'esigenza di salvaguardare l'area contrattuale e la struttura stessa delle imprese, dall'altro quello di incrementare il potere di acquisto degli stipendi, liberandoci finalmente dalle pastoie degli accordi del luglio '93 e dalla logica dell'adeguamento salariale ai tassi d'inflazione. Senza peraltro trascurare il miglioramento di alcune parti normative, compito anche questo complesso, considerato che il contratto della nostra categoria è tra i più avanzati.

Difendere l'area contrattuale: sono anni che perseguiamo questo obiettivo e negli ultimi contratti è stato questo il principale motivo di contrasto con le Imprese.

Non è una fissazione del sindacato. Il nostro è un settore importante, ma con pochi addetti il cui numero negli anni è andato scemando fino a raggiungere i 40.000 dipendenti compresi i Produttori, solo negli ultimi due anni si è registrata una qualche inversione di tendenza.

I motivi del ristagno dell'occupazione derivano in larga misura dal processo di aggregazione tra diverse imprese con la crescita di grandi gruppi. Se a questo processo, che risponde a logiche di



mercato, si aggiungesse una deriva diffusa di esternalizzazione di attività, il numero dei dipendenti si ridurrebbe drasticamente, verrebbero meno la nostra autonomia e capacità contrattuale e in pochi anni la nostra categoria cesserebbe di esistere. Con il rinnovo del contratto abbiamo affrontato due temi fondamentali: quello della liquidazione sinistri e quello dei call-center.

In questi ultimi anni si è verificato un progressivo e strisciante processo di fuoriuscita di attività dell'area sinistri, che ha riguardato la quasi totalità delle imprese del mercato, sia pure con dimensioni e modalità diverse. Il numero dei centri di liquidazione è andato riducendosi, con conseguenze non solo sui livelli occupazionali, ma anche sulla qualità del servizio. Di qui la richiesta presentata in piattaforma di ricondurre l'attività liqui-

dativa all'interno dell'attività esercitata direttamente da dipendenti delle imprese. Rispetto all'attività dei call-center, che con coraggio nel contratto del 1999 fu ricompresa nell'area contrattuale, impedendone così l'esternalizzazione, le Imprese stavano mettendo in atto iniziative tese al passaggio di attività dalla prima alla terza parte del contratto. La conseguenza di questa scelta, se non contrastata efficacemente, sarebbe di ridurre l'occupazione più remunerata e garantita (i lavoratori della prima parte del contratto) e sviluppare le attività a costi più bassi e con la possibilità



di utilizzare in larga misura lavoratori precari.

Il rinnovo del contratto ha fornito risposte largamente positive ad entrambi i problemi.

Viene sancito che: **...."La liquidazione sinistri, per importanza e centralità, è propria dell'attività assicurativa che viene svolta dai dipendenti delle imprese"** di conseguenza sono previsti momenti di verifica e controllo degli assetti operativi delle aziende, e, in caso di significativi scostamenti dal modello sopra descritto si darà luogo ad un confronto finalizzato a concordare soluzioni coerenti con quanto sancito.

Sui call-center si sono trovate una serie di soluzioni, che oltre a

determinare il sensibile miglioramento delle condizioni di lavoro dei colleghi addetti, hanno l'effetto di rendere assai meno appetibile per le aziende lo spostamento di attività dalla prima alla terza parte del contratto.

Infatti da un lato sono stati fortemente incrementati gli stipendi, dall'altro si è fortemente ridotta la percentuale di precariato (dal 45% al 30% degli addetti), e attraverso una norma esigibile si è introdotto il princi-

pio del passaggio di lavoratori dalla terza alla prima parte del contratto: l'esatto contrario di quello che le aziende si proponevano. Inoltre la regolamentazione dell'attività di outbound (telefonate in uscita) rafforza l'area contrattuale impedendo il ricorso per tale attività a personale con contratti a progetto (il decreto in materia del Ministero del Lavoro consente infatti l'utilizzo di tale tipologia di contratto per l'attività di outbound).

A volte i contratti riescono a migliorare le leggi. Non è peraltro un caso isolato: rispetto alla regolamentazione delle flessibilità il nuovo contratto migliora sensibilmente la normativa della legge Biagi e supera lo stesso Accordo del luglio scorso tra Governo e Parti Sociali: la durata massima dei contratti a tempo determinato è di 36 mesi e lo staff leasing non verrà applicato al settore.

Il nuovo contratto introduce il tema nuovo ed importante della

Responsabilità Sociale d'Impresa: le imprese sono chiamate ad adottare codici di comportamento trasparenti, viene riconosciuto il ruolo fondamentale dei lavoratori, la salvaguardia dei diritti, il loro coinvolgimento e lo sviluppo del dialogo sociale, la valorizzazione dei lavoratori/trici attraverso lo sviluppo professionale e la formazione continua. I codici etici ed i bilanci sociali cessano di essere strumenti autoreferenziali di promozione delle Imprese, in quanto attraverso il coinvolgimento dei lavoratori e delle OO.SS. divengono verificabili e confrontabili. Ho voluto sottolineare solo alcuni aspetti del nuovo contratto. Le Colleghe ed i Colleghi avranno già avuto modo di esaminare in dettaglio tutti gli aspetti innovativi e di farsi un'idea precisa di questo rinnovo.

Voglio ancora sottolineare il valore politico del risultato economico del contratto.

La somma degli aumenti economici supera di un buon 50% il tasso d'inflazione determinato in base all'accordo del luglio 1993. La FNA non ha mai firmato quell'accordo: lo ha sempre considerato come una indebita limitazione alla libertà contrattuale delle parti.

Per anni nei vari rinnovi abbiamo eroso i limiti imposti, conseguendo volta per volta risultati superiori a quelli previsti da tale accordo.

Oggi possiamo finalmente dire di aver riacquisito a pieno la nostra capacità contrattuale e che gli accordi del luglio '93 non esistono più nel nostro settore.

*Teodoro Sylos Calò*

# E RIPARLIAMO DELLA LIQUIDAZIONE DEI SINISTRI

**P**rima della soluzione di questo contratto, la situazione nelle aziende era variegata: ve ne erano talune che tenevano tutto all'interno; altre che oltre alla perizia avevano delegato la pronta liquidazione dei danni a cose per importi limitati (dai 1.500 ai 3.000 euro come massimo) a periti esterni; altre ancora che avevano iniziato ad affidare, sempre a periti esterni, anche la liquidazione di lesioni minime alle persone; alcune, infine, non molte per la verità, che avevano addirittura appaltato a Società terze di servizi (create in prevalenza da ex liquidatori o liquidatori andati in pensione) quasi tutta, se non tutta, l'attività liquidativa.

Insomma, un quadro a macchie di leopardo e con la tendenza ad ampliarlo e dilatarlo sempre più.

E ciò sul malizioso presupposto, come ebbero modo di dirci in qualche circostanza, che il nostro contratto glielo permetteva, non essendoci un esplicito riferimento contrario al riguardo. Lo stato delle cose stava diventando oltremodo pesante e questo ha indotto le OO.SS. ad avanzare all'Ania la nota richiesta.

Sull'argomento ha avuto luogo con l'associazione delle Imprese un confronto lungo, duro, difficile, qualche volta anche aspro, ma si è arrivati ad una soluzione che si può definire più che soddisfacente.

Anzitutto non ci sono più alibi, in quanto è stato ribadito che la liquidazione sinistri, per importanza e centralità, è propria dell'attività assicurativa che viene svolta dai dipendenti delle Imprese.

Non solo, ma sempre a livello aziendale, è stata ampliata l'informativa relativamente all'andamento tecnico dei sinistri e sulla ripartizione del personale esterno per singole strutture periferiche dell'area sinistri. Se poi aggiungiamo che verrà attivato un Osservatorio Nazionale – sorto però come esigenza derivante dalle recenti disposizioni legislative sull'indennizzo diretto del danno e del plurimandato -, con il compito di monitorare il servizio liquidativo con particolare riferimento alla qualità del servizio ed al ruolo ed alla professionalità dei liquidatori, appare di tutta evidenza che, oggi, abbiamo tutta una serie di norme che ci consentono, da subito, di aprire un confronto Impresa per Impresa con l'obiettivo di recuperare e fare rientrare le attività che sono uscite.

Questo è lo sforzo che vedrà impegnato il Sindacato tutto prossimamente.

Sono poi previsti, a livello aziendale e/o di Gruppo, momenti di monitoraggio e verifica sulla coerenza degli assetti operativi rispetto alla predetta enunciazione.

*Luigi Perazzi*



# CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO E RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

**I**l nuovo contratto nazionale contiene una parte nuova, un protocollo che richiama un concetto ancora poco conosciuto, la responsabilità sociale d'impresa.

Enfatizzando un pochino questa novità, potremmo affermare che è stata scritta la nuova

Costituzione dei rapporti tra impresa/sindacato/lavoratori ed il mondo esterno con cui l'azienda ha dei rapporti.

Il sistema di relazioni sindacali è stato confermato, insieme ai due livelli di contrattazione, quella nazionale, o di primo livello, che disciplina da un punto di vista normativo ed economico tutte le imprese d'assicurazione e le società collegate e quello aziendale, o di secondo livello, che applica una serie di normative specifiche ad una singola azienda o gruppo, integrando ed adattando quelle nazionali.

Gli accordi che hanno accompagnato il processo di trasformazione del comparto sono stati valorizzati, quale unico strumento che consente di coniugare le esigenze delle imprese con quelle dei lavoratori.

La responsabilità sociale e lo sviluppo sostenibile sono considerati strumenti importanti per accompagnare uno sviluppo stabile e duraturo del settore, rispettoso dei lavoratori, dei clienti, delle parti sociali coinvolte, dell'ambiente e delle risorse naturali; il rag-

giungimento del profitto, quale unico valore ispiratore della politica aziendale, diviene una leva limitata, perché con la forza lavoro tende ad avere un rapporto di sfruttamento, con la clientela tende ad avere un rapporto ambiguo e non trasparente, con i fornitori un rapporto del minor prezzo possibile, indipendentemente dai fattori umani ed ambientali che potrebbero essere stati violati per raggiungere quel prezzo; con le istituzioni pubbliche tende ad avere un comportamento orientato elusivo e non di collaborazione.

Con il protocollo sulla responsabilità, le imprese hanno teso ad affermare la volontà di un passaggio dall'auto-referenzialità e dall'esigenza di soddisfare le esi-





genze interne alla volontà di soddisfare le esigenze di tutti gli attori sociali che sono in contatto con esse. Vendere sempre di più, indipendentemente da quello che si vende e dalla soddisfazione del cliente, appare limitato e portatore di interessi di brevissimo periodo, perché il cliente, una volta ricevuta una "sola", cambierà Compagnia e non si

assicurerà più con chi non ha onorato la sua fiducia; la fiducia è un valore assoluto nel settore assicurativo, l'unico in grado di sostenere uno sviluppo di lungo periodo, uno sviluppo sostenibile.

Gli accordi internazionali, l'aumento delle joint venture e la nascita delle società europee hanno creato una forte interdipendenza dei mercati ed hanno favorito una grande movimentazione che, se non adeguatamente gestita, può provocare grandi problemi occupazionali.

La condivisione di strumenti e prassi, concordati tramite accordi, consolidano un'esperienza positiva, che ha pochi precedenti negli altri settori dell'economia e che rifiuta strumenti, quali la cassa integrazione, in quanto semplicemente non necessari. Il protocollo sulla responsabilità sociale delle imprese segna la volontà di un orientamento all'etica e alla socialità.

L'etica diviene sempre più elemento strategico dell'impresa ed incide su tutte le funzioni aziendali.

Orientarsi all'etica significa garantire un tasso di trasparenza con i clienti e con i propri collaboratori: diviene una

sorta di legittimazione su un mercato ed una società che hanno disperatamente bisogno di etica e di valori condivisi, perché sono gli unici strumenti che possono creare uno sviluppo stabile e duraturo.

Non mi illudo, comunque, che tale protocollo possa avere un effetto "magico" sui comportamenti ma, piuttosto, che rappresenti l'inizio di un processo e di un progetto, al quale bisogna soprattutto credere.

*Carla Prassoli*

# ABBIAMO FATTO CENTRO

**P**ossiamo tranquillamente affermare che l'accordo raggiunto il 17 settembre 2007, per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro, rappresenta un passaggio importante nella lunga marcia di avvicinamento delle condizioni dei lavoratori dei call center a quelle degli altri colleghi amministrativi.

La prima tappa risale al lontano 1999, anno in cui si decise di inserire i call center nell'area contrattuale delle imprese di assicurazione, al prezzo di mercato e con gli orari che lo stesso imponeva; la scelta, non priva di dispute e di confronti anche aspri all'interno del Sindacato, costituì una novità da un punto di vista contrattuale, perché andava a creare una nuova terza parte del contratto, che affiancava le due tradizionali degli amministrativi e dei produttori. Si sottraevano così i call center assicurativi al precariato, largamente diffuso e si assicurava la loro appartenenza al contratto di categoria.

Si conveniva, pertanto, che al personale dei call center si applicasse la

disciplina generale del contratto contenente le normative generali, con eccezione delle norme specifiche di cui alla parte terza, relative ai soggetti destinatari, agli orari più ampi ed alla parte economica, in linea con il mercato, ma più bassa delle tabelle degli amministrativi.

La strategia del Sindacato assicurativo è stata quella di inserire i lavoratori dei call center nel contratto unico di categoria, anche se con alcune diversità e, quindi, iniziare una marcia di avvicinamento, contratto dopo contratto, delle condizioni "diverse" dei call center, rispetto a quelle degli amministrativi.

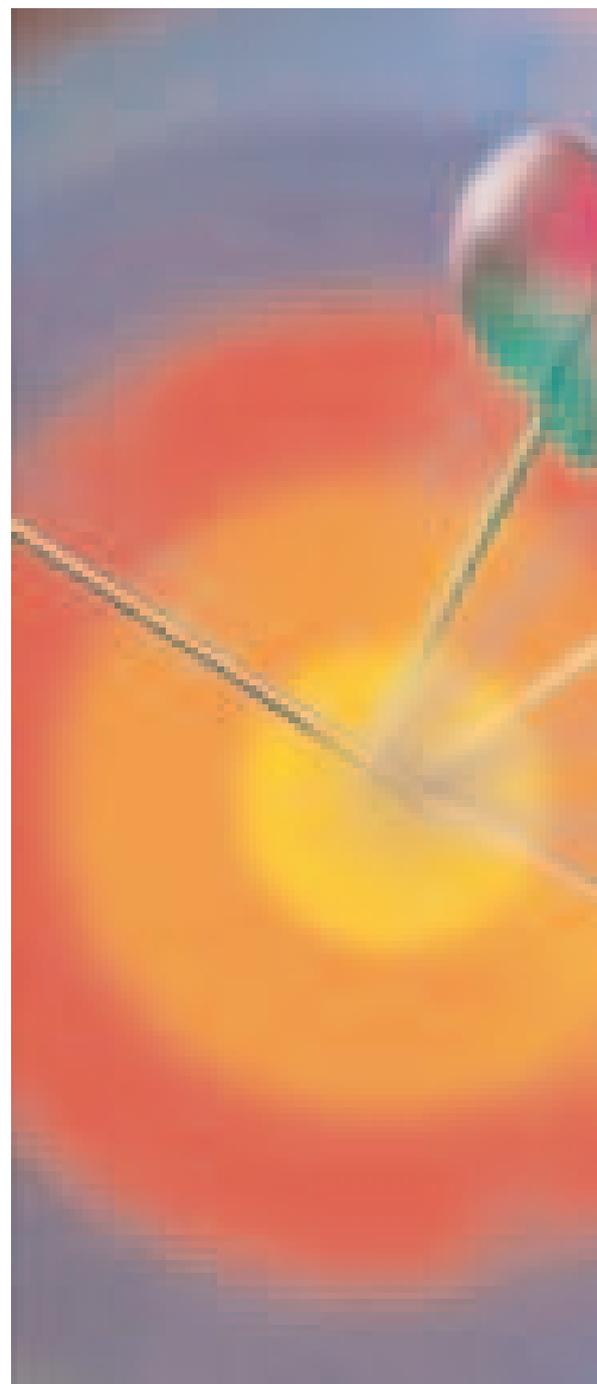
Il contratto del 2003 ha segnato una tappa importantissima in questo processo: l'adozione della tabella del primo livello degli amministrativi per i colleghi dei call center, non addetti alla vendita; in termini economici non si è trattato di un gran risultato, in quanto gli aumenti nell'arco contrattuale sono stati assolutamente normali ma, in prospettiva, il risultato a medio e lungo termine sarebbe stato forte, perché si passava da 7 a 12 classi d'anzianità.

Tale operazione diveniva, inoltre, interessante da un punto di vista politico, in quanto l'inserimento, nella tabella più bassa degli amministrativi, sanciva il definitivo riferimento alle logiche retributive degli amministrativi e non ad altre.

Ciò non era applicabile ai colleghi addetti alla vendita, la cui retribuzione è costituita in parte

da provvigioni, ma si riteneva che tale processo avrebbe influenzato positivamente anche questa categoria di lavoratori.

Il contratto del 2007 può essere considerato il contratto della



svolta. In termini economici, il passaggio dal 1° livello ad una tabella superiore al 2°, significa l'inserimento in un livello vicinissimo a quello degli impiegati d'ordine amministrativi: la prospettiva credo sia chiara a tutti. Per i colleghi addetti alla vendita, l'aumento economico ha beneficiato positivamente del-

l'effetto indotto dal conseguimento di un livello superiore degli altri colleghi; il passaggio dal divisore 360 a 280, per il calcolo della media provvigionale ai fini delle ferie, della malattia e del computo della paga oraria, oltre ad avere sanato una palese ingiustizia ha, in ogni caso, prodotto un ulteriore beneficio a livello economico.

La retribuzione dei coordinatori di team cresce e si avvicina a quella dei vice capi ufficio amministrativi.

Cadono gli ultimi vincoli relativi al premio aziendale di produttività dei call center.

La flessibilità dell'orario di lavoro, propria dei call center, è stata regolamentata con un rimando alle contrattazioni aziendali che dovranno prevedere una settimana lavorativa di 5 giorni e non di 6 e, per quanto riguarda i lavoratori part time, i cambi di fascia/turno potranno essere effettuati "con accordo aziendale o, in mancanza, con il consenso del lavoratore".

L'area contrattuale dei call center viene estesa all'outbound, allargando quindi la base occupazionale e diminuendo i margini di precariato, che si sarebbero creati se tale attività fosse restata fuori dall'area contrattuale. Le modalità relative all'attività outbound saranno definite in sede aziendale, previo confronto con il Sindacato, concordando sistemi di

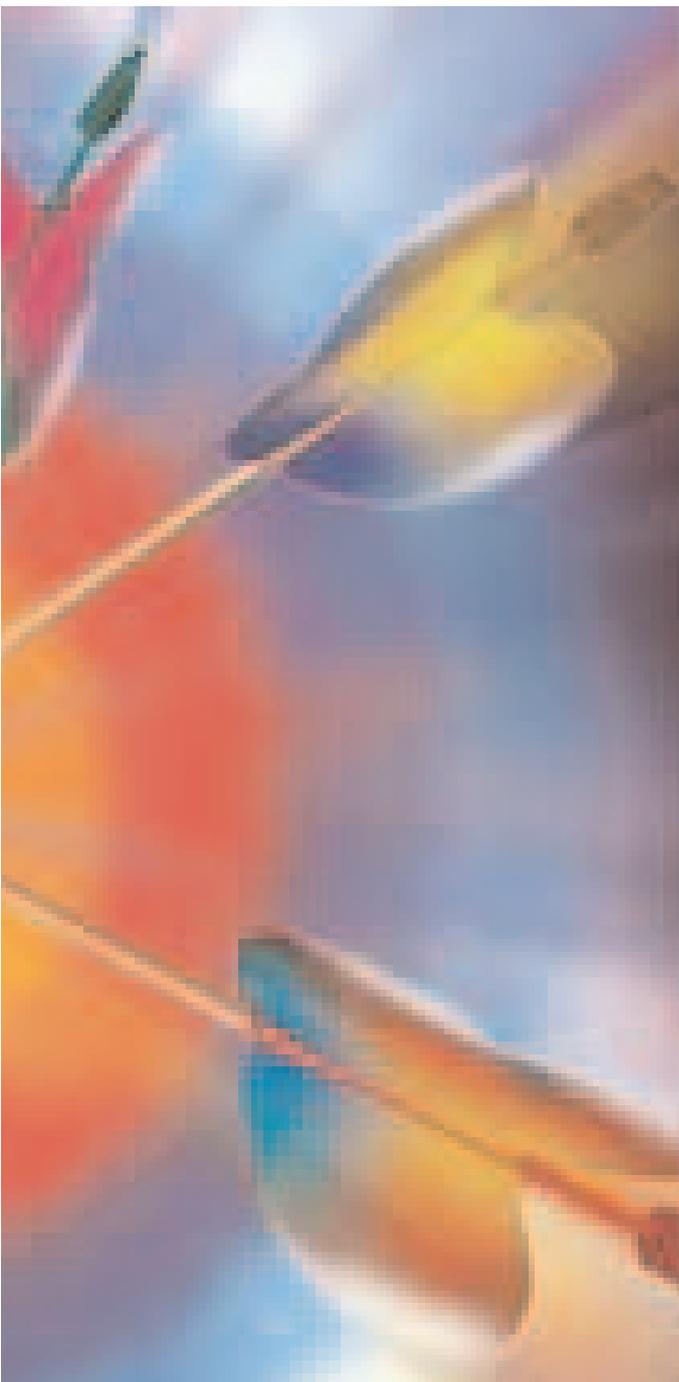
garanzia finalizzati alla salvaguardia della retribuzione complessiva dei lavoratori addetti.

I margini di precariato dei lavoratori dei call center, ampiamente previsti dalle legge Biagi (pardon la legge 30), sono stati fortemente ridotti attraverso l'innalzamento della percentuale minima dei contratti a tempo indeterminato, che passa dal 45% al 70% dei lavoratori interessati.

La vecchia raccomandazione dell'Ania alle imprese, non vincolante, di tener conto prioritariamente delle candidature di personale dei call center – parte terza nel caso di assunzione di personale amministrativo a tempo indeterminato, è stata trasformata in norma contrattuale vincolante ed esigibile, con precisi parametri.

Ritengo che i risultati raggiunti avvicinino decisamente i lavoratori della terza parte del CCNL a quelli amministrativi ed allontanino il pericolo di uno sconfinamento delle attività amministrative nei call center, che avrebbe bloccato il processo di unità contrattuale, che stiamo perseguendo.

*Dante Barban*



# 5 LUGLIO 2007

## UN BRINDISI ALL'APPALTO!

**I**l 5 luglio è la festa del dopo sbronza americano. Tutti col mal di testa dopo una notte passata a mangiare carne alla griglia e a giocare a bocce. Ma è una "data storica" anche per i circa 60.000 dipendenti (italiani) delle agenzie di assicurazione; è la data in cui è stato rinnovato il loro CCNL che era ormai scaduto da oltre 30 mesi.

E questa era la buona notizia.

Sì, perché un contratto rinnovato, specialmente dopo così tanto penare, è sempre ben accolto!

Voglio dire: tra la retribuzione lorda di una II° categoria del dicembre 2004 (euro 1.045,12) e quella che percepirà nel prossimo aprile 2008 (euro 1.156,56) vi è un aumento del 10,66%, ovvero una differenza di 111,44 euro al mese.

Ammessa comunque la nostra intenzione di festeggiare e brindare a questo rinnovo, non possiamo però scordare e non risottolineare adesso, oggi, prima di dover ricominciare le prossime trattative con i nostri "sempre più malmessi Agenti d'assicurazione", come loro stessi si definiscono, l'atteggiamento dilatorio che lo SNA ha spesso tenuto al tavolo delle trattative. Certo per lo SNA la causa del mancato accordo di rinnovo dipendeva esclusivamente dalla momentanea situazione del settore assicurativo che vedeva nei suoi stravolgimenti pesantissime ricadute sugli Agenti d'assicurazione! Tuttavia a noi pare anche che sia divenuto di moda non rinnovare in tempo debito i

CCNL, e ci pare serva (ai datori di lavoro) a PAGARE DOPO ed a PAGARE MENO!

Altre equazioni, possiamo farle anche partendo dalla parte nostra:

più dipendenti d'agenzia iscritti al sindacato = maggiore coscienza e consenso per tutta la categoria (sia dipendenti che rappresentanti) = più potere di trattativa al tavolo con gli Agenti = maggiori possibilità di rinnovare i CCNL prima e meglio!

Queste considerazioni non vogliono ovviamente essere polemiche, ma si richiamano alla necessità di doversi presentare al tavolo di trattativa con un maggior potere contrattuale, che può essere dato non soltanto dal prestigio del Sindacato, ma anche e soprattutto dalla sua forte rappresentatività.

Ma torniamo un attimo sulla credibilità: in tutta questa tormentata vicenda contrattuale il Sindacato non ha saputo conquistarsela soltanto con la ragionevolezza delle richieste, delle argomentazioni portate a loro sostegno, del mandato conferitogli da tutti i lavoratori; ha saputo ribadirla e rafforzarla con un eccezionale sforzo di sintesi al proprio interno, che si è tradotto in una coerenza di atteggiamenti ed un'unitarietà assolutamente elogiabili, anche se non sempre facili da mantenere.

Vale la pena di considerare che, senza un atteggiamento del genere, peraltro frutto e conseguenza di appassionati dibattiti



al nostro interno, non sarebbe stato possibile arrivare a soluzioni di soddisfazione, neanche con il ricorso al Ministero.

Chi scrive è spesso stato protagonista di accese discussioni concernenti tanto il metodo di trattativa quanto, a volte, le possibili conclusioni della stessa e riconosce che le divergenze di opinioni, alla fine hanno costituito una rinnovellata forza di compattamento nei confronti di una parte datoriale spesso sfuggente, qualche volta latitante, raramente costruttiva.

Ah già: CIN CIN!

*Maurizio Becucci*

# IL PICCOLO MONDO DI UNIPOL

Ci vuole un brutto carattere per lavorare qui - mi disse il mio primo capo in Unipol, movendo le labbra dietro a due baffoni staliniani, mentre se ne stava stravaccato in jeans dietro al poster incorniciato del "Che". La frase non mi colpì più di tanto. Da un paio d'anni mi barcamenavo nel mondo del lavoro bolognese, fatto soprattutto da lavoratori cacciati dalle fabbriche durante il periodo Scelba e diventati artigiani ricchi e che si trovavano ad affrontare la contraddizione di gestire la propria ideologia e "lo sterco del diavolo" che era il danaro, tanto, che entrava nelle loro tasche.

In fondo, l'Unipol, nel 1984 non era poi così differente da tante realtà del panorama "rosso". Senz'altro meglio della impresa di pulizie dove avevo lavorato qualche mese prima e che aveva un Padrone Compagno, regolarmente iscritto, che ti dava del tu, offriva sigarette e cene a casa sua e pagava in nero un ex funzionario di qualche ministero cileno sopravvissuto alla mattanza di Pinochet.

Non mi preoccupai più di tanto perché già da qualche tempo mi ero rapportato con il potere e perché nella mia regione, nella mia città, nel posto di lavoro dove, finalmente, ponevo fine al mio precariato degli anni '80, se ti rapporti con il potere ti rapporti con gente informale, con il poster del Che dietro alle spalle, con i baffi incolti, con il tu sempre pronto.

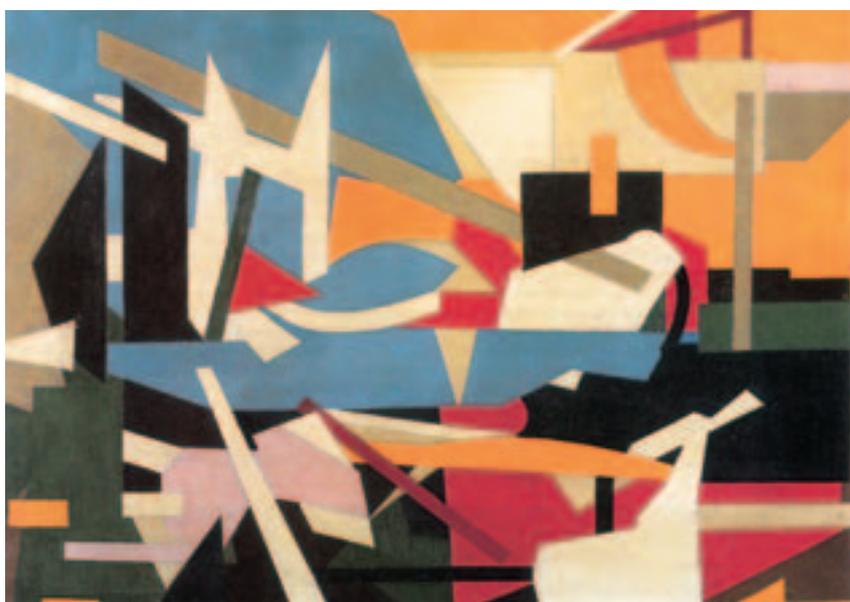
Dalla mia avevo la consapevolezza che forse mettevamo la stessa croce sullo stesso simbolo politico alle elezioni, ma eravamo, sul lavoro, su due sponde opposte.

La frase che mi fu detta tanti anni fa, la rimuginai (e probabilmente la capii fino in fondo) molti lustri dopo, tornando da una trasferta in Veneto, dove avevo discusso per ore, di tecnica assicurativa, con un broker e un imprenditore che cavalcava l'onda del miracolo Nord-Est.

Mi avevano massacrato. Mi ero preso del comunista perché ero dipendente/lavoratore Unipol e avevo tirato fuori il mio "cattivo carattere" difendendo a spada tratta la Compagnia, lo spirito cooperativistico, i valori.

Io li avevo difesi. Io, che a 17 anni, parlando con i vecchi partigiani nelle vecchie osterie felsinee, avevo deciso che per essere comunisti come loro ci voleva il fisico e che il mio era solo quello

di un figlio del benessere emiliano. Me ne stavo fermo in una interminabile fila automobilistica, incazzato perché "qui fanno i soldi e non fanno le infrastrutture", perché il broker vestiva Armani e io una giacca in saldi e ne sapevo più di lui, perché per fare i 20 km da Bassano a Padova ci mettevo due ore e il rimborso spese funziona al Kilometro e non al tempo e mia figlia è già a letto e chi me lo paga questo? Ed ecco che piano piano, il baricentro del mio disagio si spostava e, sempre piano piano, veniva metabolizzato. Il percorso era oramai consolidato: una crescente rabbia nell'essere lasciato solo.



Andare a parlare con Clienti, brokers e consulenti avendo imparato solo quello che ti insegnavano i colleghi più vecchi. Parlare di spirito cooperativo e di valori non perché te lo avevano insegnato in quel luogo dove i valori e lo spirito cooperativistico erano stati volani di una crescita e di una sfida, ma perché, semplicemente, ti eri letto qualche libro, giusto per curiosità e per essere più consapevole.

Mano a mano che i cartelli autostradali sfilavano e Bologna era più vicina, la rabbia si stemperava. In fondo, è vero, in altre compagnie un V° livello prendeva più di un VI° Unipol e in altre Compagnie il mio ruolo tecnico veniva inquadrato come VII° e se parlavamo di tecnica io ne sapevo di più. E se non volevo trasferirmi a Milano... la libertà, il tempo e la vivibilità sul quotidiano lavorativo hanno un costo.

Ed ero disposto a pagarlo.

Credo che quella fu la grande, vera, innovazione di Unipol: dare al dipendente, la sensazione di metterci del suo. E che questo metterci del suo prima o poi avrebbe pagato in termini economici e,

soprattutto, in vivibilità del lavoro.

Al di là del pregiudizio ideologico che, sin fino a Tangentopoli, ancorava ancora tanti anziani colleghi, credo che non avere l'obbligo della giacca e della cravatta, rapporti umani decenti e la sensazione di essere veramente partecipi alla storia dell'impresa abbia significato per molti lavoratori Unipol che "la bellezza delle albe non sono che l'illusione della bellezza del mondo".

Oggi non vediamo più la bellezza delle albe perché il nostro mondo è mutato. Anche l'illusione che ci faceva arrivare ad un orario non pagato, non è più di queste parti e, quasi accademicamente, ci si chiede quando e come è avvenuto il cambiamento.

Quando da un Presidente che faceva la fila in mensa ce ne siamo trovati uno su tutte le cronache dei TG? Quando da un Amministratore Delegato figlio di un (contestato) partigiano ce ne siamo trovati uno simpatizzante della Opus Dei?

Quando l'acquisizione di Aurora ha proposto un modello organizzativo che privilegia il ruolo piuttosto che la persona?

Quando è comparsa una nuova pagina Intranet dove un nuovo marchio veniva descritto con un linguaggio più consono ad una bottiglia di Brunello di Montalcino?

Probabilmente queste chiacchiere hanno lo stesso valore di quelle da bar circa un rigore non dato.

Quello che ci importa è che oggi, al convegno su Etica e Cooperazione, i sindacalisti che erano lì per protestare contro la

palese violazione dell'art. 1 del vigente CCNL da parte dell'Unipol promotrice del dibattito per espletare necessarie funzioni fisiologiche nei bagni, sono stati scortati dalle guardie giurate. Quello che ci importa è che, pur con tutte le sue contraddizioni, Unipol i contratti, li rispettava. Quello che ci importa è che non hanno mai licenziato nessuno, prendendo dentro, anzi, i dipendenti imbarcati nei tanti progetti finanziari andati male, o di altre Compagnie con dei problemi. È vero, pensare che non più tardi di qualche lustro fa si facevano i cortei interni perché l'Azienda premesse su ANIA per la positiva risoluzione dei Contratti Nazionali e che oggi è proprio Unipol che propone posizioni più reazionarie dà un po' di tristezza. Ma è la stessa tristezza bolognese che guarda la trasformazione delle osterie del centro in divertimifici per studenti fuori sede a cui viene succhiato anche l'ultimo euro di affitto. Un tempo che passa e non necessariamente peggiore o migliore, ma più diverso di quando Unipol era la Compagnia diversa per antonomasia.

Una Compagnia diversa che aveva, dal 1974 la triplice sindacale seduta in consiglio di amministrazione ma, ciò nonostante, dirigenti e dipendenti sottoinquadrati sfilavano sotto la stessa bandiera, capaci di scontri sindacali durissimi per riaffermare i propri diritti.

Ora siamo all'anno zero.

Siamo tutti neo assunti.

Ma ancora capaci di difendere la nostra dignità di lavoratori.

*Andrea Quercioli*

# RISULTANZE DELLA RIUNIONE DEL COORDINAMENTO DONNE DELL'8.11.2007

*Stiamo dando seguito a precedenti iniziative volte a dare concretezza al tema delle pari opportunità, con la strutturazione di un organismo nazionale che, con la continuità richiesta dall'importanza delle problematiche relative, si riunirà periodicamente per produrre documentazione da diffondere presso i nostri quadri sindacali e le lavoratrici.*

*Riportiamo intanto il documento scaturito dalla riunione tenutasi presso la sede di Milano.*

L'8 novembre 2007 si è riunito a Milano il Coordinamento Donne FNA.

È stato illustrato il percorso delle Commissioni Pari Opportunità: come viene affrontato questo problema dal CCNL e l'importanza di promuovere la costituzione e lo sviluppo delle Commissioni all'interno delle Aziende.

Il Coordinamento ha nuovamente sottolineato l'impegno della nostra organizzazione al fine di mettere in atto politiche di pari opportunità in tutte le Aziende del settore, nell'ottica di conciliare le responsabilità professionali e familiari, abbattendo gli ostacoli che si frappongono ad una maggior valorizzazione

delle donne ed al raggiungimento di una migliore qualità della vita.

È importante dare rilievo alla sensibilità femminile che spesso nel mondo del lavoro è sacrificata sull'altare di una visione del lavoro mascolina. Riteniamo importante affrontare i problemi non più secondo rigidi e precostituiti schemi mentali, ma secondo altri parametri più completamente umani quali la sensibilità ed il cuore.

A questo proposito è stato illustrato il progetto basato su un pacchetto multi-tasking di supporto per la conciliazione delle responsabilità professionali e di vita.

Nel corso dell'anno 2006 abbiamo realizzato l'obiettivo di diffondere una nuova sensibilità rispetto alla questione delle pari opportunità con la pubblicazione di un lavoro intitolato "Guida alla maternità", che ha riscosso molto successo fra le Colleghe, che sentivano l'esigenza di conoscere meglio gli istituti contrattuali esistenti.

Nell'incontro sono state fatte alcune proposte al fine di intraprendere altre iniziative a favore delle lavoratrici per la realizzazione di azioni positive.

È scaturita l'idea di una pubblicazione tesa ad informare le Colleghe del progetto multi-tasking per la conciliazione delle responsabilità al fine di far conoscere l'importanza del lavoro sino ad oggi svolto dalla Commissione Nazionale per le Pari Opportunità e dare corpo al progetto nelle aziende.

È nata anche la proposta di realizzare una guida per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità nell'ambito professionale.

Si ritiene inoltre importante dare il nostro appoggio alla campagna internazionale a favore dei diritti delle donne nel mondo, dando voce a chi, nel proprio paese, si vede negata la dignità di essere umano.

A cura del  
Coordinamento  
Pari Opportunità

# Franco Bragoli ci ha lasciato.....

Un insegnamento da portare avanti!

All'inizio era una voce!

La voce critica nei confronti dell'operato del sindacato, che usciva da dietro un armadio al piano attico del Lloyd Italico & L'Ancora a Genova durante le assemblee dei lavoratori.

Ed io ancor prima di vestire i panni del sindacalista, 30 anni fa mi chiedevo.... chi è costui che interpreta così puntualmente le mie domande ed i miei dubbi? Imparai a conoscerlo e a capire.

Primo rappresentate sindacale ad essere trasferito in Sardegna quando lo statuto dei lavoratori era ancora là da venire e convinto dal sottoscritto molti anni dopo a rientrare in quella F.N.A. che era stata per lui il primo ed unico sindacato.

Gli dissi non Ti preoccupare darai al sindacato quello che potrai e lui da vecchio sindacalista quale era stato non si tirò mai indietro fino a rischiare nuovamente il posto di lavoro per le idee che sempre gli sono appartenute di rispetto e lealtà verso tutti.

Negli anni '80 fu il piccolo azionista che impedì, denunciando la Fondiaria Assicurazioni ed impugnando davanti al giudice il progetto di fusione ITALIA/FONDIARIA, il tentativo da parte dell'azienda di chiudere la realtà Genovese.

Negli anni seguenti mi fu sempre a fianco nelle difficili battaglie sindacali contro Montedison prima e Gavazzi dopo, garantendomi il suo appoggio incondizionato anche quando tutto pareva volgere al peggio!

Persona integra, solida, mai appariscente ma sempre pronto nel momento del bisogno a schierarsi dalla parte dei più deboli. I LAVORATORI!

Se ne è andato all'inizio di questa estate ancora giovane, dopo pochi anni di meritata pensione, come sapeva fare lui con grande dignità, senza far pesare agli altri il dramma di una malattia incurabile.

Ciao Franco sarai sempre nei nostri pensieri!

Un abbraccio!

Love & Respect

## 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. Monica Rota 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. Francesco De Facendis  
C/o FNA Via Montebello 104  
Tel. 06.97842126  
00185 Roma

### Torino

Avv. Mario Mangino  
Largo 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

### Verona

Avv. Gianfranco Magalini,  
Lungadige Capuleti, 1/A  
Tel. 045.8008811 -  
37100 Verona

## DA CONSEGNARE ALLA/AL COLLEGA ISCRITTA/O

Informativa ai sensi dell'art. 13 del "Testo Unico sulla Privacy", Decreto legislativo 30 Giugno 2003, n.196.

1. **La normativa indicata in oggetto regola la riservatezza dei dati personali e impone una serie di obblighi in capo a chi "tratta" informazioni riferite ad altri soggetti. Tra gli adempimenti da rispettare c'è quello di informare la Persona o la Società, cui i dati si riferiscono, in merito all'utilizzo che viene fatto delle relative informazioni.**
2. **La normativa in questione intende come "trattamento" dei dati le seguenti operazioni:**
  - Raccolta - Registrazione - Organizzazione - Conservazione - Consultazione - Elaborazione - Modificazione - Selezione - Estrazione - Raffronto - Utilizzo - Interconnessione - Blocco - Comunicazione - Diffusione - Cancellazione - Distruzione.
3. **In relazione al rapporto in essere alla data odierna ed in osservanza alle disposizioni citate, La informiamo che i dati che La riguardano:**
  - che sono in nostro possesso e che ci sono stati da Lei forniti
  - che ci verranno da Lei comunicati**sono necessari per:**
  - finalità strettamente connesse e strumentali alla gestione del rapporto associativo
  - finalità amministrative e contabili
  - finalità connesse agli obblighi previsti da leggi, regolamenti e dalla normativa comunitaria nonché da disposizioni impartite da autorità a ciò legittimate dalla legge e da organi di vigilanza e controllo.**e, pertanto, secondo quanto previsto dall'art. 24 del "Testo Unico sulla Privacy", non necessitano di consenso per il loro trattamento; I dati in questione saranno trattati:**
  - su supporto magnetico e cartaceo
  - da soggetti autorizzati all'assolvimento di tali compiti, costantemente identificati, opportunamente istruiti e resi edotti dei vincoli imposti dal "Testo Unico sulla Privacy"
  - con l'impiego di misure di sicurezza atte a garantire la riservatezza dei dati e dei soggetti interessati ed evitare l'indebito utilizzo da parte di terzi o di personale non autorizzato, nel pieno rispetto di quanto previsto dalle misure minime di sicurezza, individuate nel disciplinare tecnico (allegato B).**I dati in argomento, per esclusive ragioni funzionali e gestionali nell'ambito della esecuzione del rapporto associativo, verranno eventualmente comunicati a:**
  - Società allo scopo identificate per le operazioni di tesseramento
  - Società con le quali sono o saranno in corso convenzioni e/o agevolazioni a vantaggio degli iscritti
  - Società o Enti legittimati dalle norme in vigore
4. **I dati che La riguardano sono indispensabili per la prosecuzione del rapporto associativo.**
5. **Il trattamento dei dati prevede l'identificazione, ai sensi del "Testo Unico sulla Privacy", di alcuni soggetti cui sono attribuite specifiche responsabilità:**

**Titolare del trattamento è la Federazione Nazionale Assicuratori, con sede in via Vincenzo Monti 25 – 20123 Milano.**

**Il trattamento dei dati verrà effettuato esclusivamente da persone appositamente incaricate e con l'osservanza delle misure di sicurezza stabilite dalla legge.**
6. **I suoi diritti, in relazione al trattamento dei dati, sono i seguenti:**

**L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:**

  - a) dell'origine dei dati personali
  - b) delle finalità e modalità del trattamento
  - c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici
  - d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'art. 5, comma 2
  - e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.

L'interessato ha diritto di ottenere:

  - a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati
  - b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati
  - c) l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.

L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte:

  - a) per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorchè pertinenti allo scopo della raccolta
  - b) al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.



# Federazione Nazionale Assicuratori

Via V. Monti, 25 - 20123 Milano  
Tel. 02 48 011 805 - Fax 02 48 010 357

Via Montebello, 104 - 00185 Roma  
Tel. 06 978 42 126 - Fax 06 233 248 422

\_\_\_\_\_ sottoscritt \_\_ cognome e nome \_\_\_\_\_

nat \_\_ a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

abitante a \_\_\_\_\_ Pv \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_

in via \_\_\_\_\_ N. \_\_\_\_\_ Posta elettronica \_\_\_\_\_

dipendente della COMPAGNIA \_\_\_\_\_

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

Int.	<input type="checkbox"/>
Est. (*)	<input type="checkbox"/>
Liv.	_____
Classe	_____

(\*) Esterno per comunicazioni a mezzo posta

Anno di assunzione

## Chiede di essere iscritto alla Federazione Nazionale Assicuratori - F.N.A. - Via Vincenzo Monti, 25 - Milano

Dichiara di avere ricevuto l'informativa di cui al Decreto legislativo 30/06/2003 n. 196.

SINDACATO PROVINCIALE \_\_\_\_\_

Mese d'inizio della trattenuta \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, lì \_\_\_\_\_

(firma leggibile)

Spett.le DIREZIONE DELLA COMPAGNIA \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ sottoscritt \_\_\_\_\_

ai sensi dell'accordo stipulato il 15 Giugno 2001, 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 Euro 3,62 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 la momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

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

Dichiara di avere ricevuto l'informativa di cui al Decreto legislativo 30/06/2003 n. 196. \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

(firma leggibile)