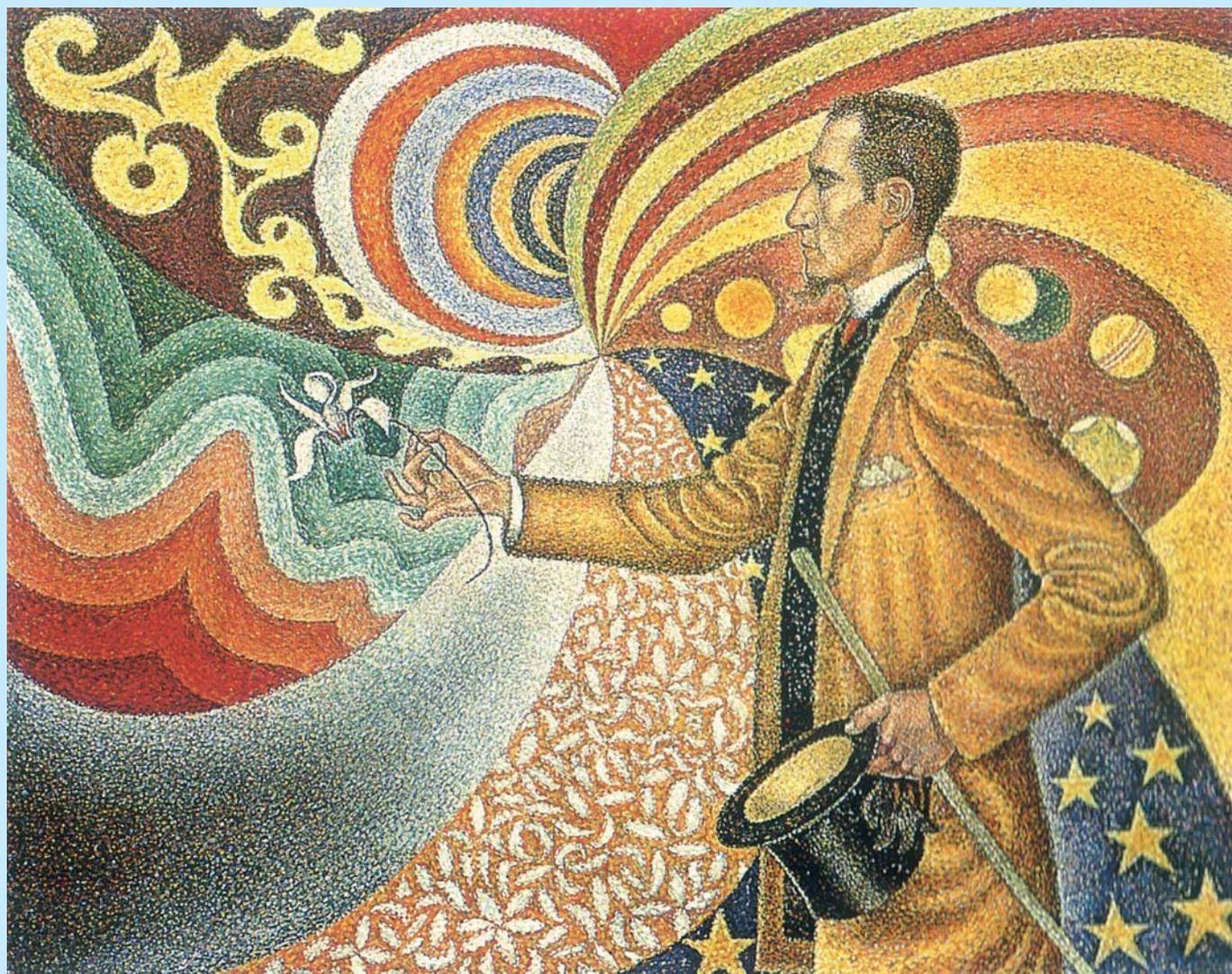


fna

NOTIZIARIO

della
Federazione Nazionale Assicuratori

DICEMBRE 2008 - ANNO 57 - NUMERO 3
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"/>	Un momento particolare	pag.	3
<input type="checkbox"/>	FABI-FNA	pag.	4
<input type="checkbox"/>	Consiglio Generale FNA. Ordine del giorno	pag.	5
<input type="checkbox"/>	Gli ultimi vent'anni	pag.	6
<input type="checkbox"/>	Gruppo Fondiaria-SAI Fra ristrutturazione e rinnovo dei CIA	pag.	9
<input type="checkbox"/>	La Cassazione riscrive i limiti delle lesioni morali	pag.	11
<input type="checkbox"/>	Tabelle con le nuove decorrenze della pensione di anzianità... Articolo di legge per il cumulo totale tra retribuzione e pensione	pag.	12
<input type="checkbox"/>	In breve...	pag.	14

In copertina: Paul Signac, *Ritratto di Fénéon*, 1890-1891, New York, Museum of Modern Art

Notiziario della F.N.A. Federazione Nazionale Assicuratori

Direttore
Dante Barban

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
E-mail: 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

UN MOMENTO PARTICOLARE

Non credo si possano sempre identificare con il termine "progresso" i cambiamenti sempre più veloci e frenetici che accompagnano la nostra epoca, perché ritengo che il progresso sia riferibile a miglioramenti degli aspetti fisici, emotivi e mentali del genere umano e che questi miglioramenti debbano essere sostenibili dall'ambiente che ci circonda o, meglio, ci ospita.

Agire in base a logiche che a volte non si riconoscono più e in maniera sempre più frenetica, perseguendo valori virtuali come la sempre maggiore velocità e il più alto profitto, rischia di

generare una nevrosi collettiva che allontana il genere umano dalle sue radici.

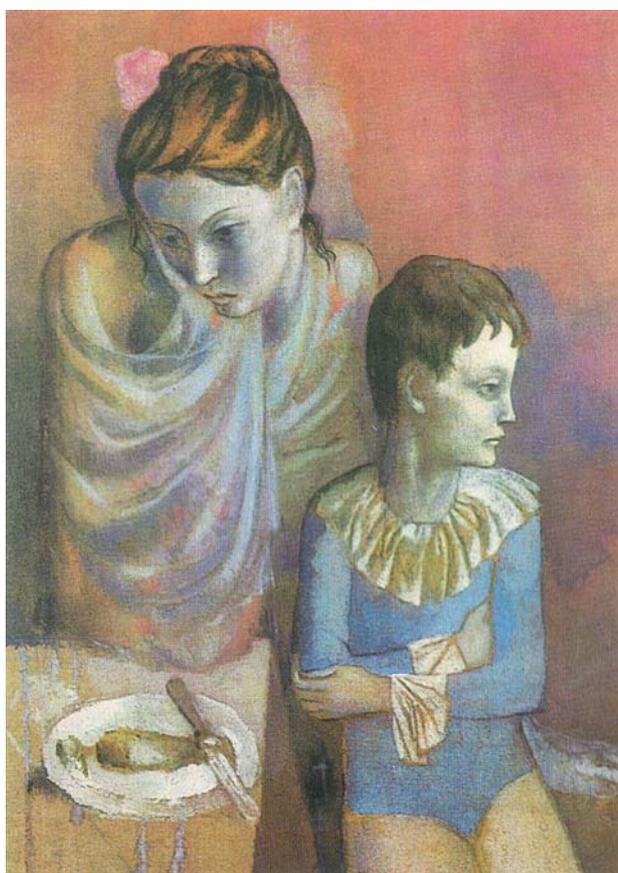
Il collasso del sistema finanziario e della finanza creativa rappresentano la fine di un sogno malato, fondato sul desiderio di creare utili incredibili in tempi brevissimi e con prodotti ben confezionati ma contenenti insidie di ogni genere.

Il settore assicurativo è stato contaminato fortunatamente in modo marginale da queste logiche e si è, piuttosto, contraddistinto nella capacità di cambiare, di trasformarsi, di essere pronto ad affrontare il cambiamento.

ne, senza alcuna eccezione. Questo dato, estremamente confortante, ci induce ad essere ottimisti anche per la nuova stagione dei rinnovi dei contratti aziendali, che dovrà essere vissuta da entrambe le Parti con misura ed equilibrio.

L'arma che il Sindacato delle assicurazioni ha usato, per realizzare gli obiettivi di cui sopra, è stata quella dell'unità, che ha permesso di non disperdere le forze ma di incanalarle in un'unica strategia, che l'alto tasso di sindacalizzazione del settore e l'ampio livello di approvazione dei contratti firmati confermano in termini di consenso.

Questo patrimonio, raro nel mondo del lavoro, deve essere preservato dalle insidie esterne, dalle divisioni del mondo sindacale che avvengono a livelli più alti della nostra categoria e deve essere difeso. Chiunque ha diritto di porre le proprie critiche e le proprie considerazioni, ma deve farlo rispettando quelle degli altri. Questo è un valore della nostra democrazia, ovviamente anche quella sindacale, ma non è un valore scontato.



Nonostante la schizofrenia della finanza e dell'economia, destabilizzanti in termini di valori, il Sindacato delle assicurazioni ha accompagnato ed accompagna i cambiamenti derivanti dalle riorganizzazioni delle società con una prassi sindacale fondata sul rispetto dei valori della persona; ciò si concretizza in accordi che consentono di accompagnare la realizzazione di nuovi modelli organizzativi societari con la neutralizzazione, quasi sistematica, degli effetti negativi sui lavoratori e sulle sedi in cui si articolano le aziende.

In tutti i precedenti rinnovi contrattuali del settore, ogni trattativa avviata ha trovato una felice conclusio-

Dante Barban

FABI-FNA

I rapidi cambiamenti che investono il mondo del lavoro, non hanno risparmiato credito ed assicurazioni.

Infatti ABI ed ANIA, hanno avviato un percorso che potrebbe a breve produrre, come risultato, la realizzazione di un solo agente negoziale e la stesura di un solo contratto di lavoro di comparto.

Peraltro queste novità non hanno trovato impreparati i due grandi sindacati autonomi del settore: FNA e FABI.

FNA e FABI rappresentano, all'interno dei settori di competenza, due realtà omologhe. Sindacati autonomi nel senso pieno della parola, ma Sindacati capaci di lavorare da sem-

pre, insieme alle maggiori Confederazioni.

FNA e FABI sono eccezioni, felici, nel panorama sindacale italiano, dove troppo spesso il sindacato autonomo occupa nicchie di semplice dissenso.

FNA e FABI, possiamo affermarlo senza tema di smentite, hanno contribuito a scrivere la storia della negoziazione del settore.

La vicinanza di obiettivi e di ideali, nonché l'aiuto leale, offerto anche nei momenti più difficili, la condivisione di programmi comuni, hanno consentito oggi a FNA e FABI di accelerare il percorso insieme.

Un percorso razionale, ponderato, che lascia immutate le competenze, le specificità, la rappresentanza nei reciproci settori, ma che si pone come ulteriore tassello di un progetto condiviso.

La neo nata Federazione FABI-FNA, si presenta già con un

simbolo comune, che indica la volontà dei costituenti di percorrere insieme un lungo e felice percorso.

Sono certo che la Federazione consentirà di affrontare il nuovo che avanza con maggiori energie.

Si tratterà di una Federazione pragmatica, non nata per soddisfare esigenze di potere, ma nata con l'obiettivo di realizzare migliori tutele.

Fatti e non parole, potrebbe essere il motto di questa aggregazione sindacale, e le lavoratrici ed i lavoratori delle assicurazioni e delle banche, questo chiedono ai loro rappresentanti.

FABI-FNA, il Sindacato autonomo degli assicurativi e dei bancari, un sindacato che ha forti radici nei suoi valori fondanti, e molte nuovi rami, che si chiamano idee.

Enrico Gavarini
Segretario generale FABI

CONSIGLIO GENERALE FNA

ORDINE DEL GIORNO

L'attuale confronto fra le parti sociali, dopo essere partito da corretti presupposti in relazione alla valorizzazione della contrattazione sia di primo che di secondo livello, nei fatti sta invece manifestando preoccupanti tentativi di introdurre elementi che ridurrebbero il potere contrattuale delle OO.SS. sia sulla parte normativa sia sulla parte economica dei contratti con conseguenti impatti negativi sui relativi trattamenti.

Il ripetuto assunto delle parti datoriali e del Governo di firmare accordi con "chi ci sta", avallato dalle scelte fatte da alcune delle Organizzazioni Confederali, aggrava un quadro di relazioni industriali già preoccupante in molti settori, sia per il recente mancato rinnovo unitario di alcuni contratti, sia per la crisi finanziaria, la cui onda lunga sta già investendo l'economia reale del nostro Paese.

Come Organizzazione Sindacale indipendente, rappresentativa delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto assicurativo, la FNA non solo denuncia ogni tentativo di minare l'unità fra i lavoratori ma esprime viva preoccupazione per il tentativo di dequalificare la portata delle Contrattazioni Collettive.

È oggi all'attenzione di tutti che il documento prodotto da una parte delle Organizzazioni Confederali e Confindustria intitolato *Proposta di linee guida per la riforma della contrattazione collettiva*, Roma 10 ottobre 2008 ha contenuti la cui attenta lettura evidenzia linee programmatiche tendenti alla:

– riduzione del numero dei contratti nazionali a pochi comparti con il conseguente livellamento verso il basso dei trattamenti contrattuali;

– apparente valorizzazione dei contratti territoriali finalizzata solo ad una concorrenza al ribasso fra lavoratori;

– individuazione di un tasso di inflazione di riferimento limitato ad indici non comprensivi del basilare costo dei prodotti energetici con progressiva e rilevante riduzione del potere d'acquisto degli stipendi;

– blocco delle iniziative sindacali per un periodo di sette mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo contrattuale;

– successivo intervento sulle trattative di un comitato "burocratico" interconfederale, e non rappresentativo di tutti i lavoratori, al fine di "imbavagliare" le vertenze contrattuali.

Questo nuovo progetto diventa ancora più grave nei confronti delle nuove generazioni maggiormente esposte alla precarietà.

L'alto livello di sindacalizzazione del nostro Paese dovrebbe orientare chi rappresenta i lavoratori non solo a ricercare sempre il valore dell'unità ma a respingere con forza ogni tentativo del "mercato" di operare per una diminu-

zione dei diritti nel mondo del lavoro.

La pedissequa applicazione di tali accordi, esaltando la parte variabile delle contrattazioni di secondo livello, vanificherebbe, inoltre, nel nostro settore, una pluridecennale azione sindacale indirizzata al consolidamento, come parte fissa, degli incrementi economici aziendali.

Il Consiglio Generale della FNA rifiuta pertanto ogni progetto finalizzato ad un arretramento delle condizioni normative e salariali; auspica che, nei fatti, il mondo del lavoro respinga, nelle sue varie componenti, questo approccio alla riforma; richiede che, nel comparto assicurativo, come già avvenuto nel passato, le OO.SS. sviluppino una forte e coerente azione unitaria che trova espressione anche nella preparazione delle contrattazioni aziendali e di gruppo con la piena condivisione delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti.

*Il Consiglio Generale
della F.N.A.*

Riccione, 20 novembre 2008

GLI ULTIMI VENT'ANNI

La crisi economica che sta attraversando il mondo ha messo in discussione dogmi e principi che hanno governato l'economia globale in questi ultimi venti anni.

Di fronte al crollo delle borse, al dissolversi dell'economia virtuale, crolla il mito del Mercato libero e senza regole.

Economisti e governi tornano a parlare della necessità di regole e di etica nell'economia e si supera anche l'ultimo tabù dell'intervento diretto dello Stato a sostegno di singole imprese.

Così, come dopo il '29, si riscopre la necessità che lo Stato si ponga a regolatore del mercato, che deve creare ricchezza reale a vantaggio dei cittadini.

In questo contesto stiamo assistendo negli USA all'acquisizione del controllo da parte dello Stato Federale di alcuni gi-

ganti bancari ed assicurativi, un controllo indiretto e temporaneo per guidare queste imprese fuori dalla crisi e per evitare il panico tra i risparmiatori.

Ma può lo Stato salvare un'azienda?

In un contesto del tutto diverso, in tempi che sembrano ormai lontani, in Italia una compagnia di assicurazioni si salvò grazie all'intervento statale: si trattava del Gruppo Tirrena Assicurazioni, che assunse dopo il salvataggio la denominazione di Nuova Tirrena.



Nel 1989 il Gruppo Tirrena Assicurazioni era composto da quattro società: Tirrena, Lloyd Internazionale, SIDA e Unione Euro-Americana, occupava il decimo posto per fatturato in Italia, con una rete agenziale composta da circa 1000 agenzie diffuse su tutto il territorio nazionale, ma con maggiore concentrazione al centro-sud. I dipendenti erano circa 1200. Il gruppo era controllato dalle famiglie Amabile ed Apuzzo e vedeva una grossa partecipazione da parte del gruppo assicurativo svizzero Baloise, che negli anni precedenti aveva tentato invano di assumerne il controllo.

Improvvisamente nell'estate del 1989 viene annunciata la vendita del Lloyd Internazionale alla Milano Assicurazioni: è il primo segnale della crisi.

Nonostante la vendita ed il successivo ingresso nel capitale di nuovi azionisti le cose precipitano, un'ispezione dell'ISVAP evidenzia un "buco" le cui dimensioni sembrano dilatarsi col passare del tempo e che gli azionisti non sono in grado di colmare. Appare evidente che la proprietà non è in grado di ricapitalizzare le società.

I piani di salvataggio naufragano uno dopo l'altro. Ci prova prima Unioriass: il prof. Longo ipotizza l'intervento della società di riassicurazione per assumere il controllo della società Tirrena e quindi delle controllate. Ma i soci di Unioriass e cioè le società assicurative leaders del mercato respingono il piano e il prof. Longo si dimette.

Il Sindacato si fa parte attiva nei confronti dei soci di minoranza (tra i quali Fondiaria e Unioriass) per sollecitarne l'impegno, le risposte sono evasive o sostanzialmente negative.

Si fa avanti l'olandese Aegon, ma l'incredibile irresponsabilità degli azionisti di maggioranza, che in una situazione chiaramente pre-fallimentare si mettono a mercanteggiare con pretese assurde, allontana anche questa ipotesi che il Sindacato aveva concretamente caldeggiato di-

chiarendo la propria disponibilità anche a sacrifici salariali, pur di facilitare il salvataggio delle compagnie.

In definitiva le aziende del Gruppo Tirrena sembrano destinate alla liquidazione coatta: infatti, nonostante tutte le affermazioni dell'Ania circa la necessità di un'operazione di salvataggio che eviti la liquidazione coatta (l'impatto su oltre un milione di assicurati sarebbe stato comunque negativo per l'immagine del comparto assicurativo nel suo complesso), le imprese italiane si sfilano da ogni ipotesi di salvataggio: la convinzione espressa dai top managers del mercato è che anche opportunamente ricapitalizzato e adeguatamente gestito il Gruppo avrebbe continuato a produrre perdite.

Il Sindacato è di avviso del tutto diverso: le negatività riscontrate infatti non derivavano dalla gestione industriale, ma da un'avventurosa gestione finanziaria: il portafoglio delle aziende era sano, buona la professionalità degli agenti, capillare la diffusione territoriale della rete, i dipendenti, in numero adeguato alle dimensioni del portafoglio, avevano dato prova nel corso degli anni di elevate capacità professionali, sul piano organizzativo le compagnie erano all'avanguardia nell'informatizzazione delle procedure.

Ritenendo che uno degli ostacoli maggiori al salvataggio sia la presenza nei vertici della compagnia degli azionisti di maggioranza il Sindacato e i Gruppi Agenti nel corso di un drammatico incontro li convincono a farsi da parte e si crea un comitato di gestione composto da Sindacato, Agenti e Dirigenti.

Si intende così evitare la procedura di commissariamento e favorire un salvataggio in extremis.

Il Mercato però continua a latitare e si giunge così al commissariamento delle società. L'istituto del commissariamento a fronte di una carente capitalizzazione è solo l'anticamera della liquidazione coatta amministrativa, infatti non disponendo di risorse non si può risanare alcunché.

Il Sindacato, caparbiamente convinto che le imprese siano risanabili, nel corso di un'audizione parlamentare lancia l'idea di un provvedimento legislativo che doti i commissari di risorse economiche per ricapitalizzare le aziende attingendo dal Fondo Vittime della Strada. Nel corso di analogha audizione anche l'Ania caldeggia questa soluzione.

Il Fondo Vittime della Strada, cui in caso di fallimento farebbe carico la liquidazione dei sinistri RCA, anticiperebbe dei fondi gestiti dal Commissario Governativo che avrebbe il compito, una volta avviato il risanamento di ricollocare l'impresa sul mercato.

L'idea prende forma in una proposta di legge che va all'esame delle camere.

A questo punto il Sindacato con i Lavoratori del Gruppo Tirrena iniziano una via crucis nelle stanze del potere. Incontrano tutti i gruppi parlamentari, i presidenti e i componenti delle commissioni parlamentari competenti: occorre fare presto e gli ostacoli sono tanti, nel corso del suo iter il provvedimento viene modificato e rischia di essere stravolto. La politica italiana è nel caos: tangenti sta attraversando come un tornado i palazzi della politica. Il provvedimento rischia di naufragare o di arrivare troppo tardi per il Gruppo Tirrena.

Ancora una volta il Sindacato e i Lavoratori si fanno protagonisti: un presidio di

centinaia di lavoratori con la partecipazione di delegazioni degli agenti staziona dodici ore al giorno per due mesi sotto la Camera e il Senato. Si fanno i turni, mentre una parte manifesta gli altri lavoratori sono in azienda a lavorare anche per chi manifesta: l'attività non si deve fermare, gli assicurati sono il vero patrimonio dell'impresa.

Finalmente la legge viene approvata. Ma i commissari del Gruppo non richiedono il finanziamento al fondo vittime ritenendo non sussistere le condizioni per il salvataggio delle compagnie.

È il periodo dei governi tecnici, la politica è assente e il Mercato ha decretato il fallimento del Gruppo.

L'Ania avanza l'ipotesi di una liquidazione pilotata: si tratta dopo la messa in liquidazione di fare uno spezzatino (quattro parti) dell'azienda e di assegnare ciascun pezzo a grandi Gruppi assicurativi improvvisamente interessati al portafoglio prima disprezzato.

Con un atto di grande coraggio i Lavoratori e il Sindacato respingono il piano: i posti di lavoro si salvano se le attività restano unite in una sola realtà imprenditoriale.

Giunge il decreto di liquidazione coatta: lo annuncia il capo dell'ufficio stampa del Ministro alla delegazione Sindacale. Il momento è drammatico, si urla, ma il Ministro non riceve, si è insediato da pochi giorni e si è subito liberato della patata bollente, ma la nota ministeriale consente

ancora di sperare: il Ministro si impegna a ricercare soluzioni che consentano la salvaguardia della struttura aziendale. Nessuna certezza: la reazione dei Lavoratori e degli Agenti sotto il ministero è drammatica: lacrime, disperazione e rabbia.

Il Commissario Liquidatore ha sessanta giorni di tempo per trovare una società di assicurazione interessata a rilevare in blocco portafoglio ed addetti.

Comincia il periodo più drammatico dell'intera vicenda: i lavoratori e gli agenti sono permanentemente mobilitati: decine di manifestazioni: i ministeri dell'Industria e del Tesoro, la Presidenza del Consiglio, la regione Lazio, il Comune e la Provincia di Roma sono i principali obiettivi. Perfino sotto il Quirinale tutti i dipendenti del Gruppo, in silenzio e in fila indiana recano una lettera indirizzata al Presidente della Repubblica richiedendone l'autorevole intervento.

Dopo palleggiamenti di responsabilità tra il Ministero dell'Industria e quello del Tesoro, allo scadere del sessantesimo giorno arriva la soluzione: una società dell'INA, allora ancora pubblica, rileva portafoglio, dipendenti e rapporti di agenzia dalla liquidazione. L'azienda prenderà successivamente il nome di Nuova Tirrena. I lavoratori sono ancora una volta tutti presenti: hanno cominciato alle 9 del mattino sotto il ministero del Tesoro, terminano la manifestazione alla mezzanotte dopo l'annuncio della soluzione positiva.

In questo periodo così travagliato, durato circa quattro anni, nel quale si sono succeduti quattro governi, nonostante centinaia di ore di sciopero, decine e decine di manifestazioni, l'azienda continuò fino all'ultimo ad operare con efficienza ed alla fine della vicenda la perdita di portafoglio fu inferiore al 20%.

Un anno e mezzo dopo la Nuova Tirrena ricapitalizzata con 250 miliardi, veniva venduta alla Toro per 550 miliardi. Lo Stato aveva guadagnato dall'operazione in meno di due anni oltre il 100%. Il Sindacato e i Lavoratori avevano visto giusto.

Successivamente Nuova Tirrena ha continuato a creare valore all'interno del Gruppo Toro, presentando sempre bilanci con utili crescenti. Nella cessione del Gruppo Toro a Generali (anno 2006) fu valutata circa 800 milioni di euro: tre volte il suo prezzo di acquisto. L'anno successivo Generali ha ceduto Nuova Tirrena al Groupama, per un miliardo e duecentocinquanta milioni di euro.

Le scelte del Sindacato e la lotta dei lavoratori di quegli anni e la professionalità unita all'attaccamento all'azienda poi, hanno consentito non solo di salvaguardare occupazione e salario, ma hanno creato ricchezza e valore remunerando ogni volta in modo straordinario il capitale impegnato. Nessuno ha mai detto grazie: non lo ha fatto lo Stato, non lo ha fatto il Gruppo Toro, non lo ha fatto Generali, che anzi ha distribuito azioni ai propri dipendenti alcuni giorni dopo aver trasferito la proprietà di Nuova Tirrena al Groupama, escludendo così dal beneficio proprio i lavoratori di Nuova Tirrena.

Il futuro in Groupama vedrà ancora i lavoratori del nuovo Gruppo protagonisti, senza distinzioni di provenienza e spero che le loro qualità e il loro impegno siano adeguatamente riconosciuti a partire dalle prossime scadenze.

Da parte mia resta l'orgoglio di aver partecipato a questa esperienza esaltante. Dopo, il mio impegno sindacale mi ha portato ai vertici della FNA e ad affrontare vicende complesse di ristrutturazioni aziendali e rinnovi di CCNL difficili, ma nei miei trentatré anni di attività sindacale la battaglia per la Nuova Tirrena costituisce per me il punto più alto. Di questo sono grato ai colleghi e ai sindacalisti assieme ai quali ho lottato.

Questa esperienza collettiva di amore, di rabbia, di determinazione, di intelligenza, di lotta non credo vada dimenticata, ma debba anzi diventare patrimonio comune della Categoria.

Teodoro Sylos Calò

GRUPPO FONDIARIA-SAI

FRA RISTRUTTURAZIONE E RINNOVO DEI CIA

La crisi economica crea nel Paese un clima di incertezza, di timore, di insicurezza mista a rassegnazione ma anche ribellione e protesta qualche volta sacrosanta, qualche altra più legata al disagio con cui si vive la situazione generale. Le scelte sindacali non possono prescindere nell'attività quotidiana dalla situazione in cui il Paese si trova ma non debbono procedere in modo casuale ed istintivo. È il momento di dare priorità al consolidamento dei diritti, dell'occupazione, di esigere serietà di gestione e trasparenza dalle Imprese, di puntare sulla tutela della salute e della sicurezza, delle coperture assicurative durante il rapporto di lavoro ed in quiete-scenza, di combattere la piaga dell'appalto.

Elencare queste priorità può risultare impopolare per chi si aspettasse una prevalente spinta economica, ma le OO.SS., a seconda della situazione politica e sociale in cui sono chiamate ad operare, hanno il dovere di orientare il timone nella direzione più utile al movimento dei lavoratori.

Venendo più direttamente a Fondiaria-SAI occorre in premessa ricordare che siamo di fronte ad un Gruppo che ha nelle assicura-

zioni l'interesse più rilevante ma abbraccia una molteplicità di attività che spesso si integrano: dagli alberghi ai villaggi turistici, da Immobiliare Lombarda a Banca SAI, dalle aziende informatiche alle fattorie agricole, trattiamo di un piccolo universo che impiega molte migliaia di lavoratori, sparsi su tutto il territorio nazionale.

È una filosofia organizzativa certamente positiva che consente di cogliere tutte le opportunità perché integra le attività e si avvale di una presenza sul territorio che permette di intessere relazioni con strutture istituzionali ed economiche contando sul vantaggio della presenza diretta dell'Impresa a contatto con l'interlocutore.

Il rinnovo dei CIA principali (Fondiaria-SAI e Milano) è alle porte: si tratta di due accordi che hanno realizzato nell'ultimo rinnovo contrattuale l'unificazione dei trattamenti fra i lavoratori provenienti dalla SAI con quelli provenienti dalla Fondiaria e di quelli provenienti dalla Milano con quelli provenienti dalla MAA.

Le OO.SS. stanno valutando gli obiettivi concretamente realizzabili e verificando la possibilità di una ulteriore armonizzazione dei contratti.

Il lavoro di verifica sta avvenendo serenamente, in un rinnovato clima unitario, per individuare obiettivi realistici da proporre alle assemblee dei lavoratori.

Le difficoltà non mancano. Pesa su tutti la situazione di mancato accordo con l'Azienda sui sinistri e la non conoscenza del piano di sviluppo che l'Azienda intende realizzare nei prossimi anni.

Il protrarsi della discussione sul mancato rispetto da parte aziendale dell'articolo 1 BIS del CCNL è un problema ingombrante. Non si potrà addivenire ad un accordo se l'Azienda non comprenderà che si possono anche introdurre delle gradualità nel rientro dei sinistri esternalizzati ma non si può mutare la sostanza del contratto ricorrendo a fasce non soggette alla reinternalizzazione. Prima l'Azienda comprenderà che il tentativo di sov-

vertire il contratto non ha possibilità alcuna e meglio sarà per il mantenimento di costruttive relazioni industriali.

Sul piano di sviluppo siamo seriamente preoccupati perché l'Azienda ci ha comunicato che intende procedere alla incorporazione in Uniservizi di Starvox. "Tale operazione – sostiene l'Azienda – si colloca in un più ampio processo di semplificazione, ottimizzazione e riorganizzazione delle strutture societarie che prestano servizi nell'ambito del Gruppo Fondiaria-SAI, anche in considerazione dell'entrata in vigore, fissata per l'1/1/2009, delle disposizioni di legge che hanno abrogato il previgente regime di esenzione IVA per le prestazioni di servizi di carattere ausiliario rese

all'interno dei gruppi bancari e assicurativi."

La motivazione addotta non è per niente rassicurante perché la maggioranza dei lavoratori (sinistri, servizi informatici, personale ecc.) si trova nella stessa condizione e l'Azienda dovrebbe fatturare i servizi resi alle altre aziende del Gruppo. Ipotizzare di concentrare le prestazioni di tutti questi colleghi in una Società Consortile a Responsabilità Limitata, fra l'altro non assicurativa, non è assolutamente condivisibile e meraviglia che le autorità competenti autorizzino un tale espediente. Fra le altre cose ci piacerebbe proprio sapere come l'Azienda risolverà il problema di Fondiaria-SAI Servizi Tecnologici visto che questo espediente non è praticabile per aziende che siano bilancisticamente appartenenti ad un altro gruppo.

L'Azienda su questo tace, rimanda la presentazione del piano industriale, ammette però che il problema esiste.

Ci sono, secondo noi, altre soluzioni ben più efficaci e garantite sia per i lavoratori che per gli stessi azionisti: la via maestra è comunque quella di realizzare un'unica società come ha fatto Allianz. Vedremo gli sviluppi della situazione ma l'Azienda deve darci una informativa organica e complessiva sulle proprie reali intenzioni.

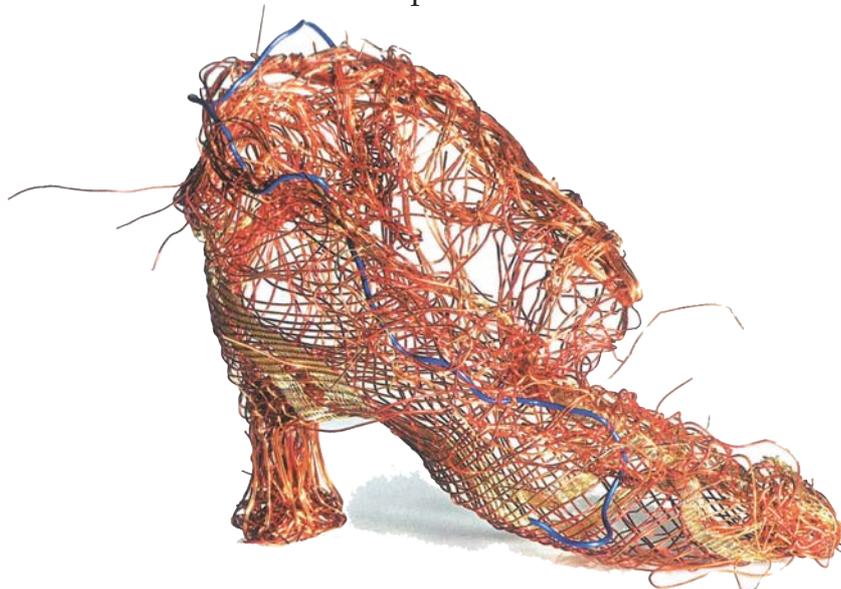
In questo clima difficile stiamo procedendo alla stesura della piattaforma per il rinnovo del CIA. C'è bisogno di conciliare molte esigenze ed è necessario farlo nel pieno rispetto di tutte le componenti.

Proprio per effetto della filosofia di fondo seguita da questo Gruppo di un'organizzazione spalmata sul territorio c'è la necessità di conciliare culture e approcci diversificati ai problemi con una grande operazione di dialogo per non esasperare diversità e contraddizioni che potrebbero tradursi in disaffezione e diminuito coinvolgimento.

Ma la filosofia del Gruppo, di cui diamo positivamente atto all'Azienda, è un patrimonio che vale la pena di essere salvaguardato: il Sindacato ha un ruolo importante da poter recitare e farà pienamente la sua parte.

Le assemblee dei lavoratori ci diranno se il lavoro che avremo preparato è condiviso e se vale la pena di sostenerlo con forza nel confronto con l'Azienda.

Alessandro Casini



LA CASSAZIONE RISCRIVE I LIMITI DELLE LESIONI MORALI

Le Sezioni Unite della Cassazione costruiscono un argine alle stravaganti interpretazioni dei giudici di pace. L'intento è chiaro, impedire futuri riconoscimenti economici quali il disservizio in un pubblico ufficio, l'errato taglio dei capelli o la morte dell'animale domestico. Saranno quindi tutelabili solo i pregiudizi costituzionalmente qualificati e non quelli causati da condotte che non siano lesive di specifici diritti alla persona. Negano quindi la risarcibilità ai danni futuri e irrisonori o privi del requisito della gravità i cosiddetti "bagattellari" ed avvertono che la liquidazione di danni non patrimoniali non gravi o causati da offese non serie, è censurabile, in sede di gravame, per violazione di un principio informatore della materia.

Nei fatti quello della Suprema Corte suona come uno stop al risarcimento di pregiudizi di dubbia serietà e con le sentenze fotocopia n. 26972-26973-26974 e 26975 del 2008 negando categoricamente l'autonomia giuridica del pregiudizio esistenziale, non solo non smentiscono la lettura costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c., che afferma la risarcibilità solo nei casi previsti dalla legge, ma rilanciano in un'ottica di rafforzamento complessivo della categoria del danno non patrimoniale e scrivono un nuovo importante pezzo di storia del diritto civile.

Le Sezioni Unite precisano che il danno esistenziale non è una figura autonoma, ma appartiene all'unica ed unitaria categoria del danno non patrimoniale. In secondo luogo affermano che in assenza di reato, e al di fuori dei casi determinati dalla legge, i pregiudizi all'esistenza sono risarcibili purché conseguenti alla lesione di un diritto inviolabile della persona. Infine non si tratta di un danno *in re ipsa*, e perciò automatico. Affermando il contrario, infatti, si finirebbe per snaturare la natura stessa del risarcimento, che verrebbe concesso non in conseguenza dell'effettivo accertamento di un danno, ma quale pena privata per un comportamento lesivo.

Certo non ci si poteva aspettare che la Cassazione indicasse tutte le ipotesi di danno esistenziale sebbene qualche esempio significativo è stato fatto: lo

sconvolgimento della vita familiare provocato dalla perdita di un congiunto è certamente una lesione esistenziale, poiché viene coinvolto il diritto inviolabile della famiglia, riconosciuto dagli articoli 2 - 29 e 30 della Costituzione. Quindi secondo le Sezioni Unite sono palesemente non meritevoli di tutela risarcitoria, invocata a titolo di danno esistenziale, i pregiudizi consistenti in disagi, disappunti, ansie ed ogni altro tipo di insoddisfazione concernente gli aspetti più disparati della vita quotidiana che ciascuno conduce nel contesto sociale.

Armando Biasi

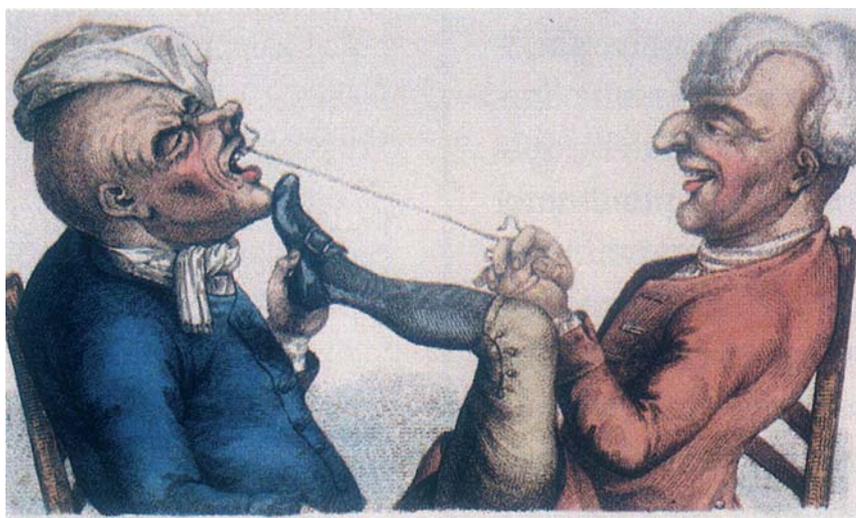


TABELLE CON LE NUOVE DECORRENZE DELLA PENSIONE DI ANZIANITÀ LAVORATORI DIPENDENTI, LAVORATORI AUTONOMI E PENSIONI DI VECCHIAIA. ARTICOLO DI LEGGE PER IL CUMULO TOTALE TRA RETRIBUZIONE E PENSIONE

Lavoratori dipendenti (Pensione di anzianità)

Le nuove norme hanno stabilito un aumento progressivo dei requisiti, secondo i quali, fermo restando il requisito dell'anzianità contributiva minima di 35 anni, è possibile accedere alla pensione di anzianità. Durante il periodo che va dal 1° gennaio 2008 al 30 giugno 2009 si potrà accedere alla pensione di anzianità con 35 anni di contributi e 58 anni di età. Dal 1° luglio 2009 si conseguirà la pensione secondo il meccanismo delle quote, come indicato nello schema:

ANNO	SOMMA DI ETÀ ANAGRAFICA E ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA	ETÀ ANAGRAFICA MINIMA
2008	–	58
Dall'1.01.2009 al 30.06.2009	–	58
Dall'1.07.2009 al 31.12.2009	95	59
2010	95	59
2011	96	60
2012	96	60
Dal 2013	97	61

La legge 247 prevede anche alcune modifiche alle finestre di uscita per la pensione di anzianità. Con una contribuzione pari o superiore a 40 anni le finestre restano 4, mentre si riducono a 2 per coloro che non raggiungono i 40 anni di contribuzione:

CON MENO DI 40 ANNI DI CONTRIBUTI	
REQUISITI MATURATI ENTRO IL	DECORRENZA DELLA PENSIONE
30 giugno	1° gennaio anno successivo
31 dicembre	1° luglio anno successivo

CON ALMENO 40 ANNI DI CONTRIBUTI	
REQUISITI MATURATI ENTRO IL	DECORRENZA DELLA PENSIONE
31 marzo	1° luglio stesso anno*
30 giugno	1° ottobre stesso anno**
30 settembre	1° gennaio anno successivo
31 dicembre	1° aprile anno successivo

* Con almeno 57 anni di età entro il 30 giugno

** Con almeno 57 anni di età entro il 30 settembre

Lavoratori autonomi (Pensione di anzianità)

Durante il periodo che va dal 1° gennaio 2008 al 30 giugno 2009, i lavoratori autonomi potranno accedere alla pensione di anzianità con 35 anni di contributi e 59 anni di età. Dal 1° luglio 2009 la pensione si conseguirà secondo il meccanismo delle quote, come indicato nello schema:

ANNO	SOMMA DI ETÀ ANAGRAFICA E ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA	ETÀ ANAGRAFICA MINIMA
2008	–	59
Dall'1.01.2009 al 30.06.2009	–	59
Dall'1.07.2009 al 31.12.2009	96	60
2010	96	60
2011	97	61
2012	97	61
Dal 2013	98	62

La legge 247 prevede anche alcune modifiche alle finestre di uscita per la pensione di anzianità. Con una contribuzione pari o superiore a 40 anni le finestre restano 4, mentre si riducono a 2 per coloro che non raggiungono i 40 anni di contribuzione:

CON MENO DI 40 ANNI DI CONTRIBUTI	
REQUISITI MATURATI ENTRO IL	DECORRENZA DELLA PENSIONE
30 giugno	1° luglio anno successivo
31 dicembre	1° gennaio secondo anno successivo

CON ALMENO 40 ANNI DI CONTRIBUTI	
REQUISITI MATURATI ENTRO IL	DECORRENZA DELLA PENSIONE
31 marzo	1° ottobre stesso anno
30 giugno	1° gennaio anno successivo
30 settembre	1° aprile anno successivo
31 dicembre	1° luglio anno successivo

Pensione di vecchiaia

Il sistema delle finestre è stato introdotto anche per la pensione di vecchiaia, per cui dal 2008 si potrà andare in pensione di vecchiaia secondo il seguente schema:

REQUISITI MATURATI ENTRO IL	DECORRENZA DELLA PENSIONE LAVORATORI DIPENDENTI	DECORRENZA DELLA PENSIONE LAVORATORI AUTONOMI
31 marzo	1° luglio stesso anno	1° ottobre stesso anno
30 giugno	1° ottobre stesso anno	1° gennaio anno successivo
30 settembre	1° gennaio anno successivo	1° aprile anno successivo
31 dicembre	1° aprile anno successivo	1° luglio anno

L. 133/2008 – Art. 19

(Abolizione dei limiti al cumulo tra pensione e redditi di lavoro)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2009 le pensioni dirette di anzianità a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima sono totalmente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente. A decorrere dalla medesima data di cui al primo periodo del presente comma sono totalmente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente le pensioni dirette conseguite nel regime contributivo in via anticipata rispetto ai 65 anni per gli uomini e ai 60 anni per le donne a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima nonché della gestione separata di cui all'articolo 1, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, a condizio-

ne che il soggetto abbia maturato i requisiti di cui all'articolo 1, commi 6 e 7 della legge 23 agosto 2004, n. 243 e successive modificazioni e integrazioni fermo restando il regime delle decorrenze dei trattamenti disciplinato dall'articolo 1, comma 6, della predetta legge n. 243 del 2004. Con effetto dalla medesima data di cui al primo periodo del presente comma relativamente alle pensioni liquidate interamente con il sistema contributivo:

- a) sono interamente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente le pensioni di vecchiaia anticipate liquidate con anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni;
- b) sono interamente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e di-

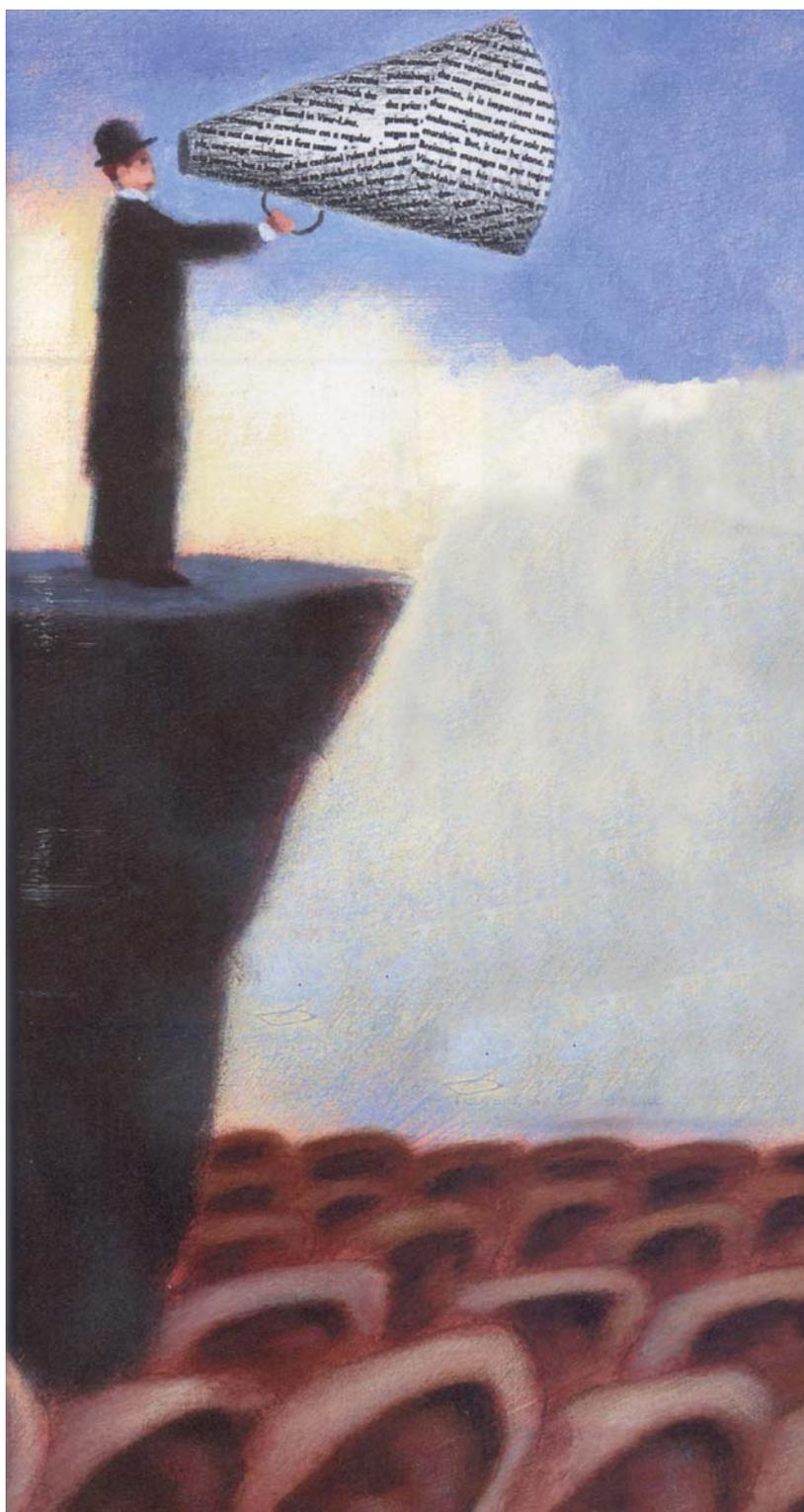
pendente le pensioni di vecchiaia liquidate a soggetti con età pari o superiore a 65 anni per gli uomini e 60 anni per le donne.

2. I commi 21 e 22 dell'articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335, sono soppressi.

3. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 5 giugno 1965, n. 758.

Dott. Umberto Bossi

IN BREVE...



Tempestività dell'impugnazione del licenziamento individuale

L'impugnazione del licenziamento individuale è tempestiva, ossia impedisce la decadenza di cui all'art 6, legge n. 604 del 1966, qualora la lettera raccomandata sia, entro il termine di sessanta giorni ivi previsto, consegnata all'ufficio postale ed ancorché essa venga recapitata dopo la scadenza di quel termine.

Questo è il principio enucleato dalla Corte di Cassazione nella sentenza 4 settembre 2008, n. 22287 fondata sulla ragionevolezza e sul diritto di difesa (artt. 3 e 24 Cost.), secondo cui "il momento di perfezionamento della notifica per il soggetto onerato dalla comminatoria di decadenza deve distinguersi da quello di perfezionamento per il destinatario, a sua volta onerato da termini o da adempimenti: per il primo la decadenza è impedita attraverso la consegna dell'atto all'ufficiale giudiziario oppure all'agente postale, poiché sarebbe irragionevole imporgli effetti sfavorevoli di ritardi nel compimento di attività riferibili a soggetti diversi" (Corte cost. 26 novembre 2002, n. 477; 23 gennaio 2004, n. 28; 12 marzo 2004 n. 97).

Questo principio di rilievo costituzionale, secondo la Corte, deve operare soprattutto nel diritto del lavoro, quando si tratti della tutela contro il licenziamento illegittimo, ossia contro un mezzo che può privare il lavoratore dei mezzi necessari ad assicurare al lavoratore ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa (art. 36, primo comma, Cost.)

Assegno al figlio che si licenzia

Se il figlio maggiorenne decide di lasciare volontariamente il lavoro per dedicarsi ad altre occupazioni, più consone alle proprie aspirazioni, il genitore deve mettere mano al portafoglio, anche se divorziato e con una nuova famiglia sulle spalle.

Per la terza volta in un anno la Cassazione civile è intervenuta sul delicatissimo tema del cordone ombelicale che vincola ai genitori i figli con difficoltà di inserimento stabile nel mondo del lavoro e cioè degli adulti, ribadendo che quello di padre (e madre) è uno status che sopravvive a lungo alla maggiore età dei pargoli. Con buona pace dei luoghi comuni.

Straordinari detassati nel CUD

Il CUD 2009 si arricchisce di nuovi campi per le detrazioni e dedica una nuova sezione alle somme erogate a titolo di premio e lavoro straordinario e supplementare che hanno beneficiato nel 2008 della detassazione agevolata al 10 per cento.

Sono queste le principali novità che emergono dalla bozza di modello diffusa, unitamente alle istruzioni, dall'Agenzia delle Entrate.

Nella neo-costituita sezione dedicata alle somme erogate a titolo di straordinario, supplementare e premi di produttività per i quali il DI 93/2008 ha previsto la tassazione agevolata al 10%, il sostituto dovrà indicare il reddito complessivo erogato (di importo massimo pari a 3.000 euro) e le ritenute operate.

Le istruzioni precisano che nel caso di somme che potenzialmente davano diritto al dipendente a fruire della tas-

sazione al 10%, ma che sono state tassate in misura ordinaria (e pertanto ricomprese nel punto 1 della certificazione), queste devono comunque essere riportate nel campo 100 (reddito complessivamente erogato) barrando contestualmente il campo 102 e specificando nell'annotazione AF la ragione della scelta dell'applicazione dell'imposta ordinaria.

Il mobbing può scattare anche per periodo limitati

CASSAZIONE LAVORO

SENTENZA N. 22858/2008-12-03

Se è vero che il mobbing non può realizzarsi attraverso una condotta istantanea, è anche vero che un periodo di sei mesi è più che sufficiente per integrare l'idoneità lesiva della condotta nel tempo.

Né ad escludere la responsabilità del datore, quando (come nella specie) il mobbing provenga da un dipendente posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, può bastare un mero – tardivo – “intervento pacificatore”, non seguito da concrete misure e da vigilanza stringente risultate inutili.

Da ciò la responsabilità del datore anche ove (pur in assenza di un suo specifico intento lesivo) il comportamento materiale sia posto in essere da altro dipendente.

Anche se il diretto comportamento in esame è caratterizzato da uno specifico intento lesivo, la responsabilità del datore (ove il comportamento sia direttamente riferibile ad altri dipendenti aziendali) può discendere, attraverso l'art. 2049 cod. civ., da colpevole inerzia nella rimozione del fatto lesivo.

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



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 _____

dependente della COMPAGNIA _____

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

Anno di assunzione

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

(*) Esterno per comunicazioni a mezzo posta

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)