

fna

Notiziario

della
Federazione Nazionale Assicuratori

MARZO 2010 - ANNO 59 - NUMERO 1
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

☐	La fine del tunnel?	pag.	3
☐	Mutui e insidie	pag.	5
☐	Il tempo passa e non ti vuoi svegliare...	pag.	8
☐	In breve...	pag.	10

In copertina:

Gio Ponti, *La diavolessa*, 1979

Notiziario della F.N.A. Federazione Nazionale Assicuratori

Direttore
Dante Barban

Direttore Responsabile
Alessandro Gabrielli

Redazione
Marina Croci

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*

LA FINE DEL TUNNEL?

La domanda riecheggia nei ragionamenti della gente in continuazione perché indica uno stato d'animo della nostra società, scossa nei suoi fondamenti da una crisi profonda del sistema con pesanti ricadute sulla vita dei lavoratori e delle loro famiglie.

Purtroppo il 2010 non sarà l'anno della fine della crisi perché gli effetti nefasti sull'occupazione si sentiranno con la massima pesantezza proprio quest'anno, come le cronache giornalistiche fedelmente registrano come in un bollettino di guerra.

La scadenza della cassa integrazione per molti lavoratori degli altri comparti non si trasforma in ritorno al lavoro ma nella sua fine. La ripresa non è ancora evidente, solo alcuni timidi segnali che non fanno testo; in ogni caso, anche qualora una vera ripresa si concretizzasse, i risultati conseguenti in termini occupazionali si realizzerebbero solo successivamente.

Il settore assicurativo regge abbastanza bene, nessun col-

lega ha perso il posto di lavoro in seguito all'istituto dei licenziamenti collettivi ma alcune piccole realtà, già in sofferenza, hanno ridotto fortemente il personale con incentivi o con trasferimenti forzati, causa il trasferimento delle unità produttive.

I grandi Gruppi hanno mostrato un'elevata capacità di reazione e le conseguenti riorganizzazioni hanno sostanzialmente rispettato gli accordi precedentemente assunti, cercando di tutelare il lavoro e le vecchie sedi in cui veniva svolto, ridistribuendo il lavoro di gruppo nelle sedi in cui si articola.

La recente costituzione dell'ammortizzatore sociale di settore, il fondo di solidarietà per il sostegno del reddito e dell'occupazione, sta seguendo il suo iter parlamentare e dovrebbe realizzarsi in tempi meno lunghi del previsto. La sua realizzazione scongiura il pericolo dell'applicazione della cassa integrazione al comparto assicurativo che non ne ha fortunatamente bisogno, causa il

modello contrattuale e sindacale che lo ha posto all'avanguardia nel mondo del lavoro.

Solo il settore bancario ha livelli di tutele e garanzie simili al nostro, escludendo dal ragionamento la pubblica amministrazione per ovvi motivi legati ad un datore di lavoro pubblico.

La stagione dei rinnovi delle contrattazioni aziendali sta volgendo al termine, solo due grandi Gruppi mancano all'appello ma non credo lo saranno per molto tempo; la conclusione positiva della maggioranza dei contratti integrativi ha inevitabilmente segnato la strada di quelli che ancora debbono essere rinnovati.

Non credo che in Italia ci sia un altro comparto con uno sviluppo della contratta-

zione aziendale pari a quello delle direzioni delle compagnie; rappresenta, purtroppo, un'eccezione negativa la parte relativa alle agenzie in appalto che vive una situazione diametralmente opposta a quella delle direzioni e che paga il prezzo più alto sull'altare delle flessibilità del settore. Nei confronti di questi colleghi facciamo poco ed il livello di attenzione e solidarietà deve salire. L'appuntamento per il rinnovo del contratto nazionale dei direzionali sarà l'occasione per concretizzare la vocazione sindacale della solidarietà, rimuovendo le pastoie che impediscono un attento controllo dell'applicazione delle leggi e dei contratti in tutte le agenzie ed un minimo di politica a favore dell'occupazione.

L'elaborazione unitaria della piattaforma del contratto nazionale assorbirà la quasi totalità delle energie delle Organizzazioni sindacali



nei prossimi mesi che credo dovranno consolidare i risultati ottenuti con i rinnovi precedenti. La priorità non può che essere la difesa del posto di lavoro, sia per i lavoratori già in servizio che per i giovani che entrano nel mondo del lavoro con leggi che lasciano troppo spazio al precariato e che, giustamente, il nostro contratto cerca di limitare. La seconda priorità è la parte economica che dovrà tener conto dei risultati positivi che contraddistinguono la generalità del si-

stema assicurativo, tenendo ovviamente presente l'attuale fase recessiva.

Sostanzialmente il sistema assicurativo regge, in qualche caso col fiato grosso, ma regge.

L'impianto contrattuale e sindacale, che lo sottende, ha ampiamente dimostrato di essere uno strumento capace di affrontare anche le eventualità estreme e ne esce rafforzato.

Dante Barban

MUTUI E INSIDIE

L'AMMORTAMENTO PUÒ NASCONDERE UNA PENALIZZAZIONE PER I DEBITORI

In alcuni tribunali sono state presentate denunce da parte di sottoscrittori di mutui che ritengono di essere penalizzati da banche o società finanziarie in quanto pagherebbero interessi superiori a quelli concordati nel contratto, a causa del sistema abituale di ammortamento dei prestiti pluriennali detto "alla francese". Questo è uno dei modi per rimborsare un debito.

Altro modo di rimborso potrebbe essere il pagare tutto alla scadenza concordata, ad esempio, un prestito di 100 mila euro stipulato oggi con durata 10 anni sarebbe estinto nel 2020 con integrale rimborso del capitale e degli interessi pattuiti. Sistema questo che nessuna banca accetta perché il debitore si gode i soldi ricevuti e solo dopo molto tempo deve ridare quanto avuto più il costo concordato. Con un altro sistema si potrebbero pagare solo gli interessi anno per anno, rinviando il rimborso del capitale alla scadenza, ma questo sistema è ritenuto pericoloso.

Da qui la scelta dell'ammortamento, cioè del pagamento periodico di somme che comprendono sia una quota di interessi (per compensare la banca del prestito) sia una quota capitale (che va gradualmente a ridurre il debito).

Ma anche l'ammortamento può seguire diversi meccanismi. C'è quello a quota capitale fissa e quota di interessi variabile (via via gli interessi diminuiscono perché si calcolano su una cifra inferiore. Le rate quindi sono decrescenti anno dopo anno). E c'è quello a rata fissa (ogni anno si paga sempre la stessa cifra) che comprende una quota bassa di capitale al primo anno ma crescente nel tempo e una quota di interessi sempre più bassa.

Il secondo sistema è il più diffuso ed è appunto quello cosiddetto "alla francese", che ha il vantaggio di essere facilmente programmabile (ogni rata è sempre uguale, basta essere in grado di accantonare la cifra e si è tranquilli).

Apparentemente tutto bene ma il meccanismo cela un pericolo

costituito dall'uso di frazionare i pagamenti nel corso dell'anno: semestralmente come è più frequente o mensilmente. Ed è questo l'aspetto che può dare origine ad un contenzioso.

Se il contratto prevede, per comodità di esempio, il pagamento di un tasso del 10% annuo, non è la stessa cosa pagare la rata annualmente (con frequenza pari a quella del calcolo del tasso che è annuo) o semestralmente.

L'inghippo sta nel fatto che un tasso del 10% annuo applicato semestralmente con frazionamento semplice (5% semestrale) equivale in realtà al tasso del 10,25%.

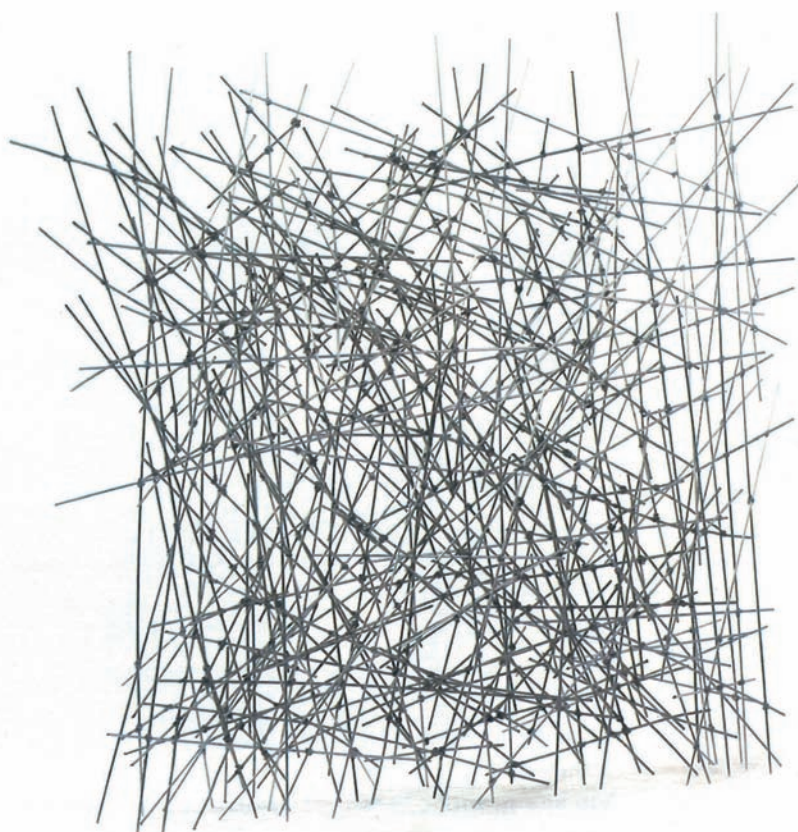
Si tratta cioè del meccanismo della trasformazione del tasso da capitalizzazione semplice a capitalizzazione composta, che

si può capire con un esempio.

Se il sig. Bianchi pagasse il 10% annuo su 10 mila euro, con rata annuale sborserebbe mille euro il 31 dicembre; ma se pagasse 500 euro il 30 giugno e 500 euro il 31 dicembre, l'effetto sarebbe identico in termini numerici, ma ben diverso in termini finanziari.

Basta pensare che chi riceve gli interessi a metà anno li può investire subito, ottenendone un ricavo a suo beneficio, ma chi paga gli interessi, all'opposto non ricava nulla sui 500 euro pagati a giugno (avrebbe potuto averne un beneficio rinviando il pagamento integrale a dicembre). Allora come dovrebbe essere conteggiato l'interesse nel caso di pagamenti frazionati nel corso dell'anno?

Per mantenere l'equivalenza tra costo contrattuale e costo effettivo, occorre tenere conto delle formule di



matematica finanziaria. E così se il contratto indica un tasso del 6% annuo con rate costanti semestrali, ogni rata dovrà comprendere una quota di interessi calcolata semestralmente al tasso del 2,95% (e non semplicisticamente del 3%).

Va fatta quindi molta attenzione alle clausole contrattuali e soprattutto alla periodicità delle rate e del tasso applicato. Se la periodicità è annuale, il tasso deve essere annuale (ad esempio 6% annuo), se invece è semestrale, il tasso corretto da inserire in contratto è quello seme-

strale (in questo caso 2,95%) e se la periodicità è mensile il tasso più corretto è quello mensile (0,4868% e non 0,50%).

Guarda caso, in questi tre esempi il tasso effettivo annuo è sempre pari al 6%.

Considerato come operano in proposito le banche sembra proprio che il loro sistema non sia esente da pecche. Nei contratti di mutui per acquisto casa o per prestiti personali, il tasso indicato a volte non corrisponde alla periodicità dei pagamenti senza effetti di aggravio nel costo.

Va anche peggio con le finanziarie, in cui si può riscontrare spesso un disallineamento tra tasso nominale ed effettivo ricavabile dal sistema d'ammortamento a rate periodiche nel corso dell'anno.

Peraltro il tema è già stato affrontato dal tribunale di Bari con la sentenza n. 113/2008 che cita: "Mentre nella parte letterale del contratto si stabilisce un tasso rispettoso del sistema civilistico italiano della maturazione dei frutti civili, nel piano di ammortamento viene applicato, in maniera del tutto inaspettata, quanto illegittimo, il c.d. 'ammortamento alla francese': ossia un metodo che comporta la restituzione degli interessi con una proporzione più elevata in quanto contiene una formula di matematica attuariale, giusta la quale l'interesse applicato è quello composto e già non quello semplice (previsto dal nostro codice civile all'art. 821, comma 3)".

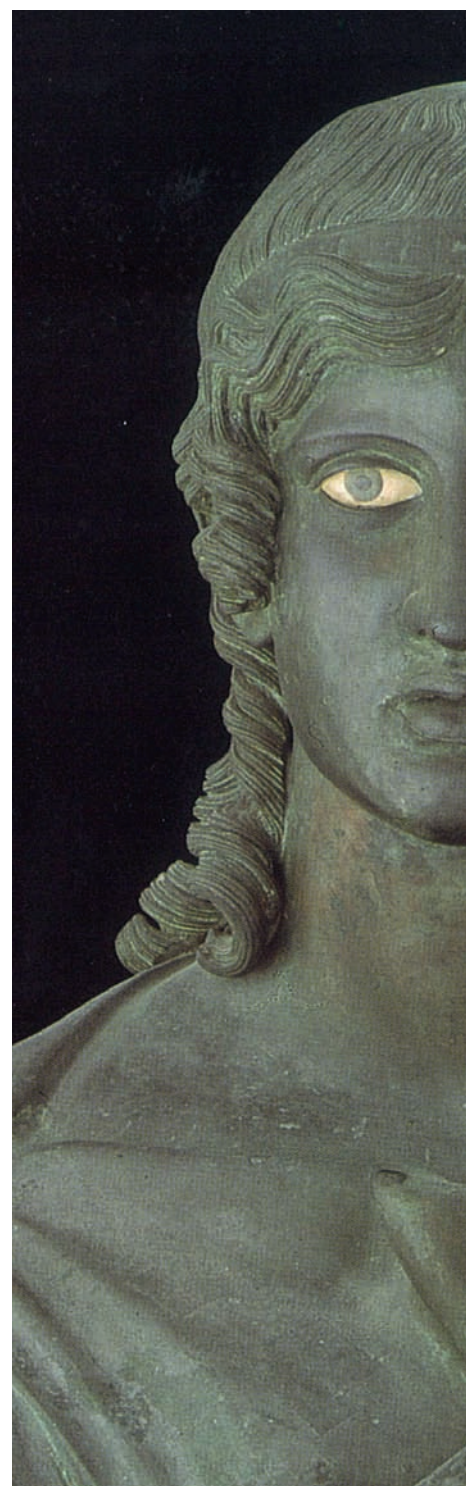
Quindi, nel caso esaminato, il tasso indicato nel contratto non era stato rispettato, considerato che dallo svolgimento del piano di ammortamento, come chiarito dalla complessa perizia d'ufficio, la percentuale del tasso aumentava tangibilmente (dal 13% al 14,276%).

Il giudicante inoltre ha stabilito fosse applicabile l'art. 1283 c.c. anche ai contratti di mutuo, con il risultato che gli interessi non possono produrre ulteriori interessi.

Inoltre, le Sezioni Unite della Suprema Corte di Cassazione, con la pronuncia 21095/2004 hanno confermato quanto già ripetutamente affermato dalla Cassazione a partire dal 1999 e cioè la natura meramente negoziale e non normativa degli usi bancari. Ciò comporta ovviamente la nullità (rilevabile anche d'ufficio) di qualsiasi clausola in deroga al divieto di anatocismo (non è consentita la capitalizzazione degli interessi, cioè pagare interessi sugli interessi già maturati) previsto imperativamente dall'art. 1283 cod. civ.

Ora tutti i clienti potranno, a buon titolo, chiedere alle Banche la restituzione degli interessi illegittimamente percepiti negli anni, alla luce anche della portata retroattiva dell'interpretazione fornita dalla Suprema Corte.

Pertanto, se avete un mutuo, il consiglio è di verificare il contratto ed il piano di ammortamento per evitare di pagare un costo più elevato rispetto a quello previsto, pronti ad in-



tervenire, nel caso si riscontri che il tasso effettivo sia superiore a quello contrattuale.

Armando Biasi

IL TEMPO PASSA E NON TI VUOI SVEGLIARE...

Alleghiamo documenti, dai quali è sin troppo facile evincere che, per le Agenzie in Appalto, la situazione è come sempre, resa difficoltosa dalla mancanza di volontà della controparte di riconoscere ai propri lavoratori il diritto a contratti trasparenti e dignitosi.

SIGNORI AGENTI, le difficoltà e gli impedimenti che ci frapponete nel far progredire la trattativa ci costringono a manifestarvi la nostra ferma intenzione di contestare e contrastare un atteggiamento così sempre dilatorio e fumoso.

Per questo abbiamo deciso di accompagnare le fasi del negoziato con una serie di iniziative di mobilitazione a sostegno di quel rinnovo contrattuale che, è bene ricordare, i vostri dipendenti stanno aspettando *solo* da 13 mesi.

In questo periodo, tra coloro che ancora hanno il lavoro, molti hanno ridotto il proprio orario settimanale, tutti hanno visto incre-

mentare competenze e mansioni, tutti hanno dovuto far fronte alla crisi, nessuno però (di questi lavoratori) ha visto un aumento o una miglioria contrattuale.

Sempre in questi 13 mesi, altri lavoratori hanno raggiunto la pensione (!) perdendo però non solo gli arretrati contrattuali ma anche quell'adeguamento stipendiale che gli avrebbe determinato una pensione "meno bassa".

Poi, nei molteplici eventi che attraversano la categoria e che determinano gli ostacoli che non solo Voi Agenti dovete quotidianamente affrontare, sono compresi anche svariati licenziamenti (e pure svariate richieste di dimissioni, quando per alcuni agenti persino licenziare diventa troppo oneroso).

Non è possibile immaginare da una parte un percorso comune per contribuire allo sviluppo del settore ed alla salvaguardia

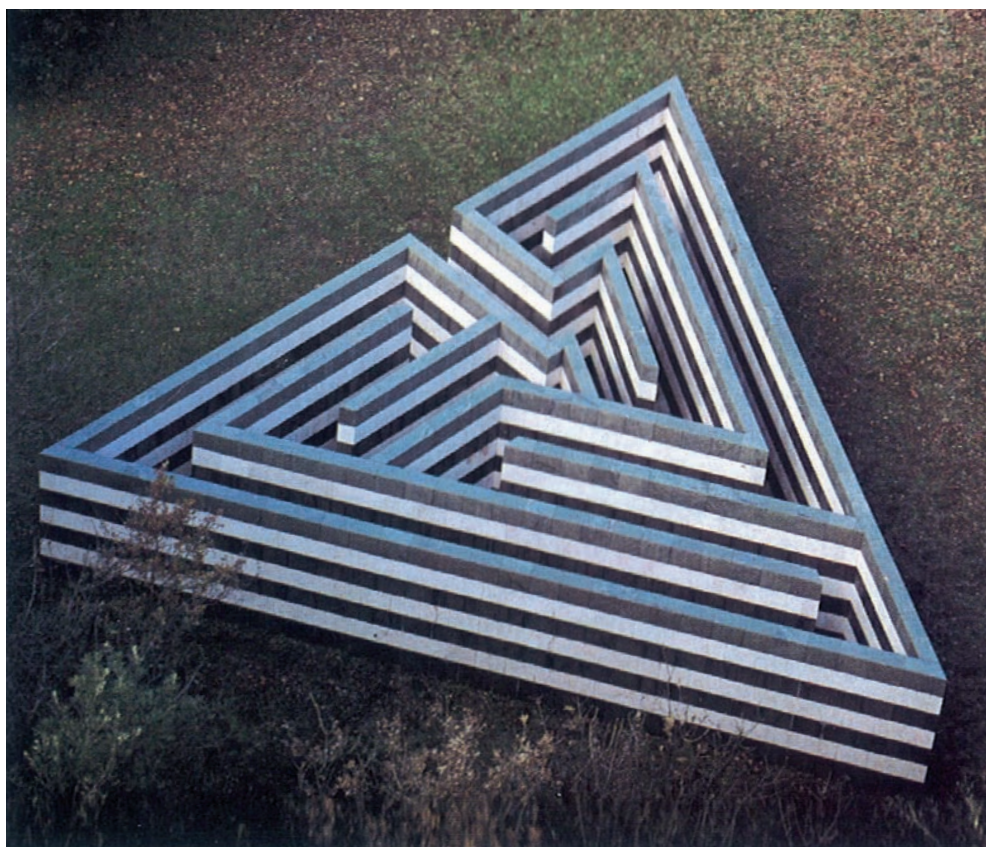
dei posti di lavoro, senza dall'altra salvaguardare e sostenere i redditi, i diritti, la vita di questi lavoratori.

Il rinnovo del contratto per i dipendenti di agenzia è, per noi, la priorità.

Dobbiamo lavorare insieme ed intensamente per raggiungere un risultato contrattuale equilibrato e nel più breve tempo possibile. Ad oggi, in 13 mesi abbiamo fatto 4 incontri, con piccolissimi passi in avanti; ovviamente non abbiamo fatto abbastanza.

Attendiamo gli esiti di questo congresso SNA di inizio febbraio (che ha impedito lo svolgersi del previsto incontro del 28 gennaio scorso) auspicando una celerissima convocazione, con interlocutori capaci di condurre una trattativa seria, in tempi stretti.

Le Segreterie Nazionali FIBA-CISL, FISAC-CGIL, F.N.A., UILCA



COMUNICATO SINDACALE

Il giorno 25/02/2010 le Segreterie Nazionali del settore hanno esaminato lo stato delle trattative con la Federazione Unitaria SNA/Unapass per il rinnovo del CCNL dei dipendenti delle Agenzie di Assicurazione in Gestione Libera.

Lo stato delle trattative è giudicato dalle OO. SS. assolutamente insoddisfacente e non adeguato agli intenti di avanzate relazioni industriali prospettati più volte dalla controparte datoriale. Secondo le OO. SS. la pur delicata situazione del mercato, che vede alcune importanti ristrutturazioni delle reti di vendita, soprattutto nelle regioni meridionali, non giustifica l'atteggiamento dilatorio ed arrogante tenuto in trattativa dalla Federazione Unitaria SNA/Unapass. Nel settore la crisi economica si manifesta con una contrazione di utili, dopo lustri di crescita degli stessi. Onestamente non possiamo cre-

dere ai dati forniti dalle controparti che vedrebbero gli Agenti guadagnare meno di un impiegato amministrativo ANIA e poco più dei loro dipendenti. Ciò premesso, per puro spirito di responsabilità, le OO. SS. si sono date disponibili, sin dall'inizio delle trattative, ad iniziative comuni per la difesa dell'occupazione nelle Agenzie, ma tale disponibilità è stata tralasciata dalla controparte abituata a lamentarsi, ma poco avveza a concludere alcunché.

A fronte di tali comportamenti le OO. SS. hanno deciso di porre in stato di agitazione la categoria e di predisporre iniziative di sensibilizzazione e di lotta.

Le OO. SS. richiedono un forte intervento del Ministero del Welfare per verificare nelle oltre 25.000 agenzie d'Italia il rispetto delle normative di legge sulla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, dopo che da anni la controparte datoriale tergiversa sull'adeguamento degli accordi alle mutate situazioni.

Le OO. SS. indicano, PER IL GIORNO 24 MARZO, un presidio a Parma di fronte all'Agenzia del presidente SNA, Dr. Metti, per sensibilizzare la clientela e la cittadinanza sui comportamenti tenuti dai datori di lavoro nei confronti dei dipendenti e delle loro rappresentanze.

Lavoratrici e lavoratori, in questo momento delicato delle trattative, l'unità della categoria e delle OO. SS. che la rappresentano è fondamentale per raggiungere i risultati minimi richiesti per la dignità ed il rispetto dovuti alla nostra professionalità ed all'abnegazione mostrata tutti i giorni nelle Agenzie: le nostre richieste non sono irricevibili!

Irricevibile ed inaccettabile è l'arroganza, la gratuita negazione dell'evidenza, la continua dilazione degli impegni, la strutturale incapacità della Federazione Unitaria SNA/Unapass a prendere impegni seri che coniughino in senso positivo quella "responsabilità sociale" e quelle "buone relazioni sindacali" tante volte citate e tante volte disattese e dimenticate.

Le OO. SS. unitariamente si riservano di chiamare la categoria ad ulteriori iniziative di lotta qualora l'atteggiamento dei datori di lavoro non muti radicalmente.

Roma, 15 marzo 2010

*Le Segreterie Nazionali
FIBA-CISL, FISAC-CGIL,
F.N.A., UILCA*

IN BREVE...



Navigazione su internet e controlli a distanza

L'UTILIZZO PER SCOPI PERSONALI DI INTERNET SUL POSTO DI LAVORO NON LEGGITTIMA IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE SE L'INADEMPIMENTO CONTRATTUALE È RILEVATO MEDIANTE L'UTILIZZO DI APPARECCHIATURE DI CONTROLLO A DISTANZA DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA.

Il datore di lavoro, constatato l'accesso a internet del dipendente mediante personal computer aziendale e per motivi non di servizio, non può procedere al licenziamento del lavoratore se i dati oggetto della contestazione sono stati acquisiti in violazione dell'articolo 4 comma 2 della legge n. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori) che prevede l'utilizzo di impianti e apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei la-

voratori solo previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, la commissione interna o l'Ispettorato del lavoro.

Così si è pronunciata la Corte Suprema di Cassazione sezione Lavoro con sentenza n. 4375 del 2010 dando un ulteriore contributo chiarificatore sul delicato equilibrio tra il diritto alla riservatezza e alla "tranquillità" del lavoratore e il diritto del datore di lavoro di verificare il corretto adempimento della prestazione lavorativa del dipendente.

Il fatto, oggetto della vicenda giudiziaria, risale al 2002 quando un'azienda farmaceutica, verificato l'accesso a internet per motivi non di servizio della propria dipendente, in contrasto con il regolamento interno aziendale, formalizzò, per ben due volte, il suo licenziamento per grave inadempimento degli obblighi aziendali.

La lavoratrice impugnò entrambi i licenziamenti.

In conclusione nel caso di specie dell'accesso a internet sul posto di lavoro per motivi personali, la sentenza della Corte Suprema di Cassazione (sezione Lavoro) ha condannato l'utilizzo, da parte del datore di lavoro, di apparecchiature di controllo a distanza dell'attività lavorativa, rammentando che in base allo statuto dei lavoratori la vigilanza sul lavoro, ancorché necessaria nell'organizzazione produttiva, vada mantenuta in una dimensione umana e cioè non esasperata dall'uso di tecnologie che possono rendere la vigilanza stessa continua e anelastica, eliminando ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro.

Roberto Ferrari

I LEGALI CONVENZIONATI

Bari

Raimondo Avvocati
Studio Legale Associato
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

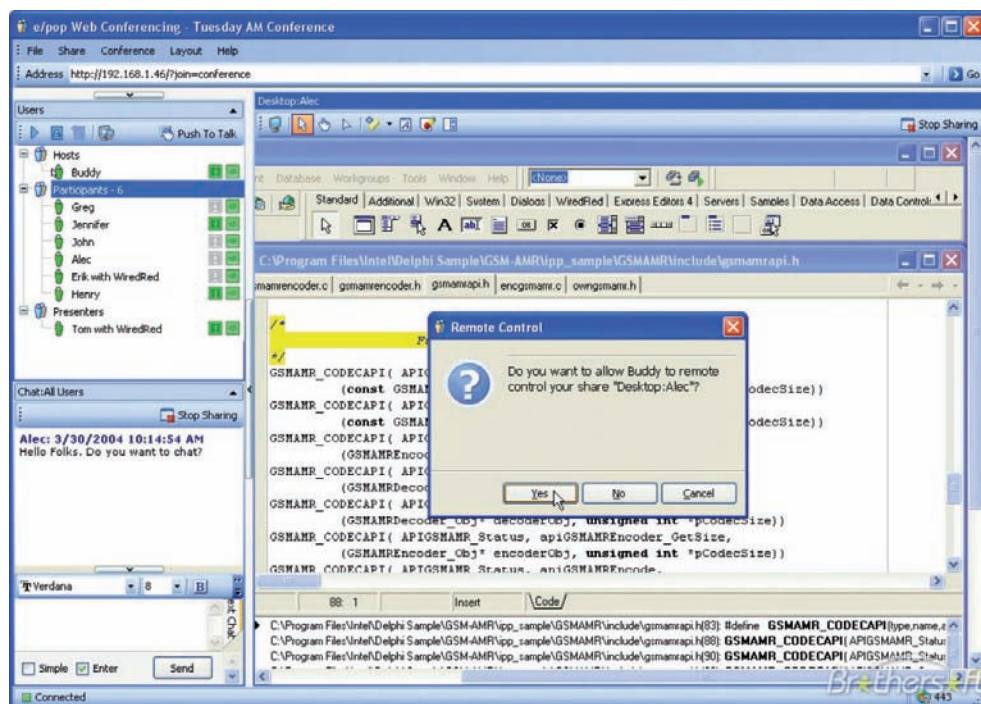
Avv. Renato Fracassi
Via Martiri della Libertà 48
Tel. 0422.579385
31100 Treviso

Trieste

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

Verona

Avv. Gianfranco Magalini,
Lungadige Capuletti, 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 _____

dipendente 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. ☐
Est. (*) ☐
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)