

fna

NOTIZIARIO

della
Federazione Nazionale Assicuratori

NOVEMBRE 2011 - ANNO 60 - NUMERO 2
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"/>	Il contratto mancato	pag.	3
<input type="checkbox"/>	Generali News	pag.	4
<input type="checkbox"/>	Fondo solidarietà	pag.	8
<input type="checkbox"/>	Appalto	pag.	8
<input type="checkbox"/>	Danno biologico: via libera alla tabella unica nazionale	pag.	9
<input type="checkbox"/>	Informativa INPS: Maternità	pag.	10

Notiziario della F.N.A. Federazione Nazionale Assicuratori

Direttore
Dante Barban

Direttore Responsabile
Alessandro Gabrielli

Redazione
Marina Croci
Viviana Oggioni

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*

IL CONTRATTO MANCATO

Ci troviamo a fine 2011 e non potremo brindare al rinnovo del contratto nazionale di categoria. Le trattative erano giunte, già dal mese di luglio scorso, ad un punto di maturazione tale da poter generare la fase conclusiva ma, purtroppo, ciò non è successo. L'Associazione delle Imprese, invece di cercare un punto di mediazione possibile che la pratica di ogni contrattazione impone, ha cercato di stravolgere punti importanti del contratto a proprio esclusivo vantaggio senza tener conto dei diritti acquisiti.

Non è possibile ignorare che le normative attuali sono il risultato di faticose mediazioni raggiunte nei contratti precedenti e che i ragionamenti successivi non possono che partire da ciò che le Parti hanno convenuto insieme.

Probabilmente il comportamento delle Imprese è stato influenzato dal vento della crisi che spinge i datori di lavoro verso posizioni più intransigenti e meno inclini alla sintesi ed alla mediazione.

La mobilitazione della categoria è la risposta ferma e chiara dei Lavoratori e dei loro Rappresentanti e continuerà fintanto che le posizioni delle Imprese non cambieranno nel segno di un maggior rispetto delle richieste sindacali.

Il contratto attuale consente margini di flessibilità enormi nel canale distributivo agenziale che non possono essere ignorati. Gli accordi aziendali hanno consentito alle Imprese di riorganizzarsi senza alcuna conflittualità e di affrontare le sfide del mercato da un pun-

to di vista di forza; le criticità del settore sono un'eccezione e non la regola.

Il settore assicurativo viene considerato ancora dall'opinione pubblica secondo parametri non certo lusinghieri e parecchia strada deve essere ancora percorsa per giungere a livelli tali da creare un soddisfacente grado di fiducia dei cittadini clienti nei confronti dell'istituzione assicurativa.

Il dialogo sociale e le intese con le Organizzazioni Sindacali sono un presupposto indispensabile per la promozione sociale del settore assicurativo, mentre lo scontro e le guerre di posizione indeboliscono necessariamente l'immagine delle Compagnie nei confronti dell'esterno.

Credo che la risposta ferma e convinta della categoria riporterà la trat-

tativa su binari di maggiore equilibrio e di rispetto delle posizioni sindacali e solo allora sarà possibile avviare una fase virtuosa.

Il senso di responsabilità delle Organizzazioni Sindacali non può essere scambiato per debolezza e la mobilitazione della categoria rappresenterà la sconfitta dell'inutile braccio di ferro messo in piedi dall'Associazione delle Imprese, del quale non c'era nessun bisogno.

Dante Barban



GENERALI NEWS

In questi ultimi mesi, nel Gruppo Generali, abbiamo assistito ad un'accelerazione nelle operazioni di riorganizzazione delle società del Gruppo, probabilmente in conseguenza anche delle valutazioni effettuate dalla società di consulenza Boston Consulting che, a suo tempo, ha effettuato uno studio sull'efficacia e l'efficienza del modello di gestione e di organizzazione del primo gruppo

assicurativo italiano, evidenziando, peraltro, la bontà del modello frutto delle scelte effettuate finora dalla *governance*.

Parliamo, in particolare, della decisione circa la fusione per incorporazione di Augusta Assicurazioni e Augusta Vita spa in Alleanza Toro e della nascita della nuova società di servizi consortile del gruppo, Generali Corporate Services S.c.a.r.l. (Società consortile a responsabilità limitata).

Entrambe le operazioni saranno operative a partire dal 1 ottobre 2011.

Partendo dall'operazione Augusta, la fusione si articolerà in due momenti: una prima fase prevede la fusione per incorporazione di Augusta in Alleanza Toro, alla quale seguirà la fusione per incorporazione di Augusta Vita in Alleanza Toro. L'iter dovrebbe concludersi entro il 31.12.2011, mentre ai fini contabili e fiscali Augusta Assicurazioni e Augusta Vita saranno imputate al bilancio di Alleanza Toro a partire dal 1° gennaio 2011.

La fusione nasce, a detta dell'azienda, per una necessità di razionalizzazione ed ottimizzazione dei costi e



dalla necessità di risanare i conti delle due società incorporate. Rimangono invariate le strutture di supporto, rete di distribuzione e marchio.

Non sono previste ricadute negative sui dipendenti e gli eventuali cambiamenti di attività lavorative dovranno sempre essere accompagnati dalla prevista e necessaria formazione.

La riorganizzazione, che vede coinvolti un totale di 115 dipendenti delle due società incorporate, avverrà sotto la tutela dell'accordo di Gruppo che ha finora regolamentato tutte le precedenti ristrutturazioni e riorganizzazioni, garantendo sempre il mantenimento delle sedi e del posto di lavoro.

Ad Augusta Assicurazioni e Augusta Vita continuerà ad applicarsi il CCNL del 17.09.2007, mentre sul piano della contrattazione integrativa aziendale l'azienda ha comunicato che ai colleghi ex Augusta e Augusta Vita si continueranno ad applicare le attuali specifiche disposizioni contenute nel CIA di Generali Assicurazioni del 06.10.2009.

E proprio qui nasce il problema.

Il Sindacato ha richiesto in modo forte e chiaro che, a partire dalla data di fusione, stabilita per il 1° ottobre 2011, al personale di Augusta Assicurazioni e Augusta Vita vengano applicate le disposizioni relative ad Alleanza Toro contenute nell'attuale e vigente CIA di Assicurazioni Generali e previste per gli ex-dipendenti di Toro Assicurazioni vista l'appartenenza di Augusta all'ex-gruppo Toro.

Secondo l'intenzione dell'Azienda, invece, la parificazione al personale

di Alleanza Toro (di provenienza Toro) potrebbe essere trattata e disciplinata, al massimo, nel prossimo contratto integrativo aziendale come sancito dal CIA stesso.

Poiché i dipendenti delle due società incorporate saranno iscritti a libro matricola Alleanza Toro, non si vede come si possa pretendere che si debbano applicare disposizioni del Contratto Integrativo che si riferiscono a due società non più esistenti.

A conclusione degli incontri previsti dalla procedura, Alleanza Toro è rimasta sulle proprie posizioni, fornendo, semplicemente, una generica disponibilità a trattare, in una serie di prossimi incontri, ancora da stabilire, la richiesta delle RSA di parificazione dei colleghi Augusta e Augusta Vita al personale di Alleanza Toro (di provenienza Toro).

F.N.A. e le altre sigle sindacali hanno giudicato ciò insufficiente sottolineando che, in mancanza di tempi certi, la prospettata integrazione si potrebbe dilungare in modo indefinito, vanificando così le pur buone intenzioni iniziali.

La procedura, pertanto, si è conclusa senza la pur auspicata sottoscrizione di un verbale, bensì richiedendo già da subito un ulteriore urgente incontro, onde poter raggiungere, al più presto, un accordo sulla parificazione contrattuale dei colleghi coinvolti che riesca a conciliare esigenze dei lavoratori e posizioni aziendali.

Discorso diverso ma conclusione analoga vale per la società del Gruppo di nuova costituzione Generali Corporate Services S.c.a.r.l.

La società ha sede legale in Trieste e svolgerà attività di gestione amministrativa e consulenza aziendale relative alle funzioni *corporate* nell'interesse esclusivo delle Società appartenenti al Gruppo.

GCS opererà con presidi a Trieste, Roma, Milano, Mogliano Veneto e Torino.

In tale società verranno allocate, in fase di avvio, le Funzioni Country di Gruppo di Assicurazioni Generali (Consulenza Fiscale, Affari Legali e Societari, Pianificazioni Organiche, Costi e Mobilità, Formazione e Sviluppo Country Italia, Relazioni Sindacali, Prevenzione Rischi, Privacy, Antiriciclaggio, GBS AA) eccezione fatta per le medesime attività afferenti il Corporate Center che restano in capo ad Assicurazioni Generali.

Nella nuova società troveranno applicazione il CCNL delle Imprese di Assicurazione per il personale dipendente non dirigente, il CIA di Assicurazioni Generali e gli Accordi di Gruppo, tempo per tempo vigenti.

Per il personale dirigente troveranno applicazione il CCNL per i dirigenti delle Imprese Assicuratrici e il Verbale d'Intesa per il personale dirigente del Gruppo.

Il passaggio delle risorse, in un primo momento, secondo le intenzioni dell'azienda, doveva avvenire con il ricorso all'istituto della "cessione di contratto di lavoro subordinato" disciplinato dagli artt. 1406 ss. C.C. che richiede, in ogni caso, il consenso del contraente ceduto, cioè del lavoratore.

Il rapporto di lavoro, in tal caso, sarebbe proseguito senza soluzione di continuità presso GCS alle condizioni economiche e normative in atto, con conservazione dell'intera posizione giuridica ed economica acquisita presso la società di provenienza (es. mantenimento dell'anzianità di servizio, conservazione del TFR accantonato, ecc..).

E qui nasce il problema. Assicurazioni Generali ci ha manifestato il fatto che la nuova società è inquadrata nel settore merceologico del commercio e servizi e non nel settore assicurativo, cosa inaccettabile per le OO.SS.

Essere dipendenti di una società non inquadrata nel settore merceologico assicurativo, implicherebbe, per i dipendenti, conseguenze sotto il profilo previdenziale, poiché i periodi di malattia non entrano completamente nel computo dell'anzianità ai fini pensionistici, anziani-

tà raggiungibile solo avendo recuperato i periodi mancanti.

A seguito delle rimostranze di parte sindacale, la società ha manifestato soltanto una generica disponibilità, per i dipendenti già facenti parte di società del Gruppo, a trovare soluzioni atte a sopperire alle conseguenze penalizzanti derivanti dal passaggio dal settore assicurativo a quello del commercio.

Al di là di ovvie considerazioni circa l'insufficienza e la non esigibilità di un simile generico impegno, resta l'indisponibilità a prevedere qualcosa di analogo per gli eventuali futuri nuovi assunti che ne farebbe dei lavoratori di serie B!

Per questi futuri colleghi non è stata prospettata nemmeno una garanzia di tipo economico sugli "istituti soggetti all'Inps" che vada a colmare le differenze tra il settore merceologico assicurativo e quello del commercio: " non perdono nessun diritto e quindi non possiamo garantire ciò che non avevano " questa è stata la sconcertante risposta fornitaci dall'Azienda !

Le Organizzazioni Sindacali del Gruppo hanno quindi contestato, con forza, la scelta, pur giuridicamente legittima, di utilizzare uno strumento diverso dal distacco di personale per le conseguenze che avrebbe generato su chi fosse passato alle dipendenze di G.C.S., sconsigliando i dipendenti coinvolti dal fornire il proprio "necessario" consenso al passaggio, alla luce delle considerazioni espresse e proponendo soluzioni alternative a quanto prospettato dalla Capo Gruppo per uscire da questa situazione:

adottare il metodo del distacco così

come fatto fino ad oggi (anche se non avrebbe risolto il problema dei lavoratori di serie B);

inserire Generali Corporate Service nel settore merceologico assicurativo e attuare la prassi del distacco nel rispetto degli accordi di Gruppo vigenti;

utilizzare la società GBS, già inquadrata nel settore assicurativo.

Queste ultime due soluzioni avrebbero tutelato al meglio i lavoratori in essere e quelli che verranno.

A seguito delle suddette rimostranze di parte sindacale, nel proseguimento del confronto, Assicurazioni Generali ha deciso di riconsiderare la procedura di passaggio in G.C.S. dei lavoratori coinvolti ricorrendo, come in passato, all'utilizzo dell'istituto del distacco anziché, come inizialmente prospettato, alla cessione del contratto di lavoro.

Naturalmente questa soluzione ha fatto cadere una serie di obiezioni sollevate dalle OO.SS.

F.N.A. e le altre rappresentanze sindacali pur considerando un successo aver portato l'Azienda a riconsiderare i termini dell'operazione e apprezzando, comunque, la lungimiranza espressa da quest'ultima nel riconsiderare il metodo di attribuzione dei lavoratori alla nuova società, non hanno ritenuto di dover sottoscrivere un, pur auspicabile, accordo al riguardo per non avallare in alcun modo un'operazione che, comunque, contiene ancora rilevanti elementi di criticità, alla luce della conferma che la nuova società è iscritta nel settore merceologico del commercio, con le conseguenze illustrate per eventuali nuovi assunti a libro paga G.C.S.

Il Sindacato non può condividere che, all'interno del nostro Gruppo, esistano società appartenenti ad un settore merceologico che non sia quello assicurativo pur se in esse si applichino CCNL di settore e CIA di Gruppo, anche alla luce delle esperienze passate.

La F.N.A. auspica che l'azienda attivi tutti i canali necessari ed effettui tutti i necessari passaggi per risolvere il problema dell'inquadramento nel corretto settore della nuova società, dando soluzione, di conseguenza, alle problematiche evidenziate, non potendo, in caso contrario, giungere a diverse conclusioni relativamente all'operazione.

Nelle prossime settimane e nei prossimi mesi ci attendono appuntamenti importanti; in primo luogo il rinnovo dell'accordo di gruppo sulle tutele occupazionali, quell'accordo che, con tutti i successivi rinnovi,

implementazioni e proroghe ha regolamentato, dal 2000 ad oggi, tutte le operazioni di ristrutturazione e riorganizzazione del Gruppo fornendo le necessarie tutele occupazionali (es. mobilità solo dietro consenso del lavoratore, conservazione delle sedi di lavoro, mantenimento dell'equilibrio quali-quantitativo sulle sedi, ecc...) ai lavoratori coinvolti.

A fine anno scadrà il CIA di Gruppo e la F.N.A. insieme alle altre organizzazioni sindacali, dopo aver già effettuato la necessaria disdetta entro i termini previsti, si sta attivando al fine di realizzare la nuova Piattaforma.

Senza dimenticare i diversi appuntamenti da troppo tempo in attesa (verifiche accordi, attuazione disposizioni contrattuali, ecc..) che finiscono sempre in secondo piano a causa del verificarsi di esigenze e

problematiche nuove. Le Segreterie dei Coordinamenti delle RSA del Gruppo stanno "calendarizzando" una serie di incontri al fine di mettere a punto le opportune strategie.

Proprio a proposito delle relazioni sindacali non più all'altezza della tradizione del Gruppo, nelle settimane scorse, i Coordinamenti di Gruppo hanno deciso di richiedere un urgente incontro al dott. Perissinotto, amministratore delegato di Assicurazioni Generali al fine di comprendere in quale direzione intende muoversi l'Azienda e di tentare di ristabilire un corretto equilibrio tra le Parti.

Stefano Quintabà



FONDO SOLIDARIETÀ

In data 27 Settembre 2011 si è tenuta, a Roma, la riunione d'insediamento del Comitato amministratore del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese assicuratrici, composto da:

Dott. Riccardo VERITA'	ANIA
Dott. Luigi CASO	GENERALI/INA ASSITALIA
Dott. Paolo STELLA	ALLIANZ
Dott. Nunzio Nicola GIANCOLA	FONDIARIA-SAI
Dott. Mauro PIACENTI	UNIPOL Gruppo Finanziario
Dott. Dante BARBAN	F.N.A.
Sig. Giovanni CAVALCANTI	FISAC/CGIL
Dott. Marino D'ANGELO	SNFIA
Sig. Roberto GARIBOTTI	FIBA/CISL
Sig. Renato PELLEGRINI	UILCA
Dott.ssa Manuela GAETANI	Dirigente Div.IV Dir.ne Gen. ammortizzatori sociali e Incentivazione all'occupazione
Dott. Marco CIAFFI	Dirigente in servizio presso il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato

Il Dott. Riccardo Verità è stato nominato Presidente del Comitato.

APPALTO

Con il Sindacato Nazionale Agenti (SNA)
nel periodo intercorrente tra il 1973 ed il 2011 **(in 39 anni)**
la F.N.A. e le oltre OO.SS. hanno sottoscritto **9 CCNL**.

La media aritmetica è di 1 CCNL ogni 4 anni e 4 mesi

Per ottenere i suddetti risultati la F.N.A. e le altre OO.SS. hanno dovuto attendere
il supporto del **Ministero** del Lavoro e della Previdenza Sociale
per ben **6 volte su 9**

I periodi di **"vacanza contrattuale"**
(i periodi intercorrenti tra la scadenza di un CCNL e la stipulazione de successivo) **in questi 39 anni**,
sommati, ammontano a **23 anni e 10 mesi**

I CCNL del 29.06.1990 e del 02.09.1997 sono stati stipulati con l'UNAPASS, senza lo SNA

DANNO BIOLOGICO:

VIA LIBERA ALLA TABELLA UNICA NAZIONALE

Via libera alla nuova tabella unica nazionale sul danno biologico per le menomazioni alla integrità psicofisica compresa fra 10 e 100 punti di invalidità.

Nella riunione del 3 agosto scorso il Governo ha infatti approvato lo schema di DPR in esecuzione all'articolo 138 del Codice delle Assicurazioni.

Lo scopo della nuova tabella, elaborata da una apposita Commissione istituita presso il Ministero della salute a seguito di quanto disposto dal Codice delle Assicurazioni Private del 2005, è quello di superare le singole tabelle elaborate dai Tribunali al fine di uniformare i coefficienti su tutto il territorio nazionale, superando ingiustificate difformità.

L'entrata in vigore del DPR determinerà l'applicazione vincolante dei suoi valori per tutti i giudici e in ogni contenzioso pendente al momento dell'entrata in vigore del provvedimento.

Da più parti sono state sollevate alcune critiche al provvedimento la cui applicazione determinerebbe un calo dal 40% al 50% sui risarcimenti del danno alla persona in caso di sinistro stradale.

E' il caso dell'Assemblea dell'Organismo Unitario dell'Avvocatura, che si è espressa il 17 settembre u.s. con-

tro il DPR varato, in quanto implementerebbe ulteriormente la forte discriminazione fra le vittime di incidenti stradali e le vittime di altri infortuni alle quali il DPR non sarebbe applicabile. Inoltre la sua applicazione sarebbe una discriminazione causale non consentita in Europa.

Non solo, sempre per l'O.U.A., que-

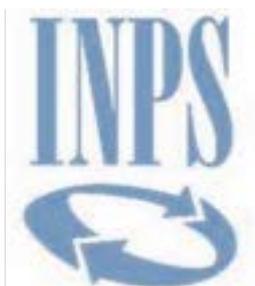
sta scelta sarebbe anche un forte attacco alla Magistratura, che si troverebbe privata del suo potere discrezionale nella decisione del "quantum risarcitorio".

Armando Biasi



INFORMATIVA INPS: MATERNITÀ

Riteniamo opportuno riportare integralmente un' informativa dell'INPS relativa al congedo di maternità e paternità in caso di parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera che chiarisce l'applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n.116/2011.



Messaggio 11 luglio 2011, n. 14448

Congedo di maternità e paternità in caso di parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera - Sentenza della Corte Costituzionale n. 116 del 4 aprile 2011

Pervengono da parte delle Strutture territoriali dell'Istituto richieste di chiarimenti in ordine all'applicazione della recente sentenza della Corte Costituzionale n. 116/2011 con la quale è stato dichiarato costituzionalmente illegittimo l'articolo 16, lett. c, D.Lgs. 151/2001, "nella parte in

cui non consente, nel caso di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata, che la madre lavoratrice possa fruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, del congedo obbligatorio che le spetta, o di parte di esso, a far tempo dalla data d'ingresso del bambino nella casa familiare".

Sulla questione, considerata l'immediata applicabilità della sentenza in esame, in attesa di conoscere eventuali diverse indicazioni del Ministero vigilante, si forniscono di seguito le prime istruzioni.

Nell'ipotesi di parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera, la lavoratrice madre ha la possibilità di fruire del congedo di maternità spettante dopo il parto (ex art. 16, lett. c e d,

D.Lgs. 151/2001) dalla data di ingresso del neonato nella casa familiare (coincidente con la data delle dimissioni del neonato stesso), offrendo al contempo al datore di lavoro la propria prestazione lavorativa.

Il differimento del congedo non può essere richiesto in caso di parto "a termine" (ossia di parto verificatosi in coincidenza della data presunta del parto, oppure in data successiva alla data medesima) nonché nelle ipotesi di parto prematuro allorché il ricovero del neonato non sia conseguenza della prematurità della nascita, ma sia dovuto ad altri motivi.

Ai fini del differimento del congedo di maternità la lavoratrice ha l'onere di acquisire la certificazione medica dalla quale possa rilevarsi il rapporto causa-effetto esistente tra

la nascita prematura del neonato e l'immediato ricovero dello stesso. Tale certificazione è rilasciata dalla struttura ospedaliera, pubblica o privata, presso la quale il neonato è ricoverato. La medesima struttura ospedaliera provvederà ad attestare la data di dimissioni del neonato.

Inoltre, poiché il differimento del congedo è possibile compatibilmente con le condizioni di salute della lavoratrice, l'interessata, prima di riprendere l'attività lavorativa nel periodo di prevista astensione, ha l'onere di acquisire le certificazioni mediche attestanti la compatibilità delle proprie condizioni di salute con la ripresa del lavoro.

Al riguardo, in assenza di specifiche disposizioni, trovano applicazione per analogia le norme previste in caso di flessibilità. L'idoneità della lavoratrice ad effettuare l'attività lavorativa nel periodo di prevista astensione dal lavoro, è attestata dal medico specialista del SSN (o con esso convenzionato) e dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ove previsto (art. 20 del D.Lgs. 151/2001).

Nell'ipotesi in esame (parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera), anche il lavoratore padre, ricorrendo una delle situazioni previste dall'art. 28 del D.Lgs. 151/2001 (decesso o grave infermità della madre, abbandono del neonato da parte della madre o affidamento esclusivo del

neonato al padre), ha la possibilità di differire l'inizio del congedo di paternità alla data di ingresso del neonato nella casa familiare.

In tale ipotesi, il padre lavoratore, oltre ai documenti richiesti per attestare la situazione che ha determinato l'insorgere del congedo di paternità, dovrà presentare la certificazione sanitaria (rilasciata dalla struttura ospedaliera presso la quale il neonato è stato ricoverato) dalla quale possa rilevarsi il rapporto di causaeffecto esistente tra la nascita prematura del neonato e l'immediato ricovero dello stesso nonché la data di dimissione del neonato dalla struttura presso la quale è stato ricoverato.

L'acquisizione, la gestione e la conservazione delle certificazioni mediche di cui al presente messaggio avviene con modalità analoghe a quelle previste per le certificazioni mediche rilasciate ai fini della flessibilità.

Eventuali problematiche di carattere procedurale in ordine alle domande in questione potranno essere rappresentate alla Direzione centrale Sistemi Informativi e Tecnologici.

Sarà cura della scrivente Direzione comunicare eventuali diverse indicazioni che il Ministero vigilante vorrà fornire nella materia di interesse.

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

Napoli

Avv. Antonio Porcaro
Via Massimo Stanzione 4
Tel. 081.5781101
80129 Napoli

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

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)