



NOVEMBRE 2012 – ANNO 61 – NUMERO 2
Spedizione in abbonamento postale art.2 comma 20/c Legge 662/96
(aut. del Tribunale di Milano del 19/3/1984 n° 84)

(pausa pranzo)



Sommario



- *La Redazione* pag. 3
- *Tempi moderni* pag. 4
- *Sostegno alla genitorialità* pag. 5
- *Licenziamenti individuali* pag. 6
- *F.N.A. sostiene il Referendum* pag. 9
- *Notizie in box* pag. 10-13
- *La Sentenza* pag. 14
- *Curiosità in pillole* pag. 15
- *L'angolo di Pier* pag. 15



Novembre 2012

Anno 61

Numero 2



Notiziario della F.N.A.

FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI

notiziario@fnaitalia.org

Direttore

Dante Barban

Milano

Via Vincenzo Monti, 25

Tel. 0248011805

Fax 0248010357

Stampa

Ingraf Industria Grafica srl

Milano

Direttore Responsabile

Viviana Oggioni

Redazione

Silvano Pricoco

Paolo Puglisi

Marina Croci

Roma

Via Montebello 104

Tel. 0697842126

Fax 06233248422

Le fotografie sono state gentilmente messe a disposizione da:

Franco Fratini

Daniela Segantini

Nicola Serena

Le vignette sono a

cura di:

Pierangelo Bergomi

La Redazione

Con questo numero del Notiziario F.N.A. una nuova redazione, su incarico della Segreteria Nazionale, lavorerà insieme alla realizzazione del periodico del nostro sindacato.

Quattro sindacalisti, provenienti da quattro diverse Compagnie di Assicurazioni per la redazione di una rivista, i cui contenuti e la cui grafica sono il risultato del lavoro di ciascuno e della condivisione di tutti.

Non resta che presentarci:

Silvano Pricoco – Milano Assicurazioni – Milano, rappresentante sindacale della F.N.A. dal 1986

Viviana Oggioni – Helvetia Assicurazioni - Milano, rappresentante sindacale della F.N.A. dal 2002

Paolo Puglisi – Axa Assicurazioni – Torino, rappresentante sindacale della F.N.A. dal 1999

Marina Croci – Allianz Assicurazioni - Milano, rappresentante sindacale della F.N.A. dal 1997

.....e per farlo meglio eccoci qua da sinistra a destra:



Nel ringraziare Alessandro Gabrielli, che ha svolto sino ad oggi il ruolo di Direttore Responsabile del Notiziario, intendiamo con questo nostro saluto presentare a grandi linee il nuovo percorso che andiamo ad intraprendere.

Immaginiamo un Notiziario che non solo comunichi ma abbia anche la capacità di ascoltare, un Notiziario che, pur nel segno della continuità porti con sé tratti innovativi in costante divenire.

Un filo conduttore  guiderà una parte dei contenuti ma la varietà dei temi trattati aiuterà a dare uno sguardo globale al “nostro” mondo del lavoro.

Aiutati dall’immagine, seguendo il filo conduttore, scoprirete che l’argomento principale di questo numero sono alcuni aspetti della Riforma del mondo del Lavoro del luglio 2012 integrato da rubriche e spazi specifici inerenti il nostro settore.

Abbiamo dedicato un’attenzione particolare all’impaginazione ed ai contributi fotografici, consapevoli del fatto che, il contenuto di un pezzo scritto gode di un maggior effetto se accompagnato da fotografie o disegni.

Tutto ciò al fine di rendere più piacevole la lettura e quindi

..... ..buona lettura a tutti.

La Redazione

Tempi moderni

Viviamo sicuramente in un periodo difficile e complesso per via della crisi e della conseguente recessione ma viviamo anche un periodo di grande cambiamento.

Nei momenti difficili le dinamiche sociali subiscono un'accelerazione perché i vecchi equilibri non sono più in grado di assicurare stabilità e la ricerca di nuovi equilibri significa, innanzitutto, cambiamento.

Tutti i processi sociali sono guidati da queste logiche compresi quelli legati al mondo del lavoro e sindacale.

E' indubbio che anche il nostro settore è interessato al cambiamento, dettato da logiche interne, come le ristrutturazioni o esterne, come la riforma del lavoro che ora consente licenziamenti più facili. I cambiamenti interni siamo quasi

sempre riusciti a governarli mentre quelli esterni, imposti da nuove leggi, li possiamo quasi esclusivamente subire, perché sono stati decisi dagli elettori che hanno, con il loro voto, permesso la formazione di una maggioranza parlamentare e di un Governo che li ha decisi e votati.

Ora il processo di cambiamento è talmente rapido che anche le certezze più assolute vacillano e i nuovi equilibri possono raggiunge-

re assetti spesso imprevedibili e non sempre positivi per il mondo del lavoro ed il sindacato, che ne rappresenta la colonna portante. Viviamo uno di tali momenti, in cui la parte dei datori di lavoro, stretta nella morsa della crisi, viene spinta a cercare scorciatoie, facili da realizzare ed al minor rischio possibile. Purtroppo la pura e semplice diminuzione del costo del lavoro risponde a tutti questi requisiti ed è opportuno ricorda-



re che la diminuzione del costo del lavoro si realizza anche diminuendo i diritti e le tutele.

Anche il nostro comparto non sfugge a queste logiche e le vicende delle liquidazioni coatte amministrative di Progress, Arfin, Novit e Faro lo stanno a dimostrare. Nei tempi passati non si era mai visto un comportamento così duro e privo di apertura sociale da parte dell'Ania che ha, di fatto, evitato di trovare una soluzione

positiva nei confronti dei lavoratori coinvolti nelle LCA da quella di Progress in poi spingendoli, inesorabilmente, verso la china dei licenziamenti.

Il sindacato ha percorso e percorre tutte le strade possibili per cercare una soluzione rispetto alle LCA di cui sopra ma l'intransigenza dell'Ania blocca ogni soluzione perché, temo, ritiene sia tempo di riconquistare spazi alle aziende, ridurre le tutele dei lavoratori e taglia-

re i costi legati alla solidarietà ed ai diritti. Il cambiamento che l'Ania sta cercando di realizzare vorrebbe portare indietro le lancette della storia del settore e trasformare quelli che dovrebbero essere ammortizzatori sociali per i lavoratori in

maggior difficoltà, quelli di aziende in LCA, in camere di licenziamento. Credo che, se questa logica dovesse perdurare, la risposta del settore non tarderà ad arrivare e vorrei ricordare che, nei momenti difficili, i lavoratori del comparto assicurativo hanno sempre avuto la capacità di accettare le sfide e di sostenere lo scontro.

Dante Barban

Sostegno alla genitorialità



La riforma del lavoro

La legge n. 92/2012 (art. 4, commi 24-26) prevede due misure sperimentali per gli anni 2013-2015 in materia di sostegno alla genitorialità: congedo obbligatorio per i padri e voucher. Entrambe hanno l'obiettivo di promuovere «una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro».

La prima misura sperimentale consiste nell'obbligo per il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno e la facoltà, entro il medesimo periodo, di astenersi dal lavoro per ulteriori due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Il padre lavoratore deve però dare, con un preavviso di almeno quindici giorni, comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro.

I tre giorni di assenza del padre, uno obbligatorio e due facoltativi, sono coperti da un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione, con un lieve vantaggio economico rispetto alla madre, la cui astensione obbligatoria dal lavoro è indennizzata all'80% anche se alcuni CCNL (come il nostro) prevedono l'integrazione al 100%.

La previsione di tale istituto è diretta a favorire una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia, ma è largamente insufficiente rispetto a quanto avviene negli altri paesi europei e a quanto previsto dalla Direttiva 2010/18/EU. Il Parlamento Europeo ha approvato la proposta della Commissione Europea sull'introduzione del congedo di paternità nella legislazione europea in materia di congedo parentale. La norma si propone di garantire ai padri il diritto a un permesso lavorativo di almeno due settimane durante il congedo di maternità, totalmente retribuito dal datore di lavoro nel caso di lavoratori dipendenti, oppure garantito dall'ente previdenziale di riferimento nel caso di lavoratori autonomi.

Inoltre è prevista la corresponsione di voucher alla madre lavoratrice per l'acquisto di servizi di baby-sitting ovvero per le spese degli asili nido. L'obiettivo è offrire un sostegno alla madre, al termine del periodo di congedo di maternità obbligatorio, che potrà usufruire dei suddetti servizi per gli 11 mesi successivi in alternativa al congedo parentale.

La definizione dei criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle misure sperimentali sopradescritte, nonché il numero e l'importo dei voucher, che terrà conto anche dei parametri dell'Isee (indicatore della situazione

economica equivalente), sono affidati ad un decreto ministeriale che dovrà essere emanato dal Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia.

La norma prevede che i voucher debbano essere richiesti dal datore di lavoro. Pone dubbi di legittimità, anche con riferimento al diritto comunitario, la previsione secondo cui la beneficiaria del voucher è solamente la madre.

Dalla riforma del mercato del lavoro era lecito aspettarsi delle norme più incisive (l'unico altro intervento contenuto nella legge riguarda le dimissioni in bianco), non soltanto perché il Ministro del Lavoro ha anche delega alle pari opportunità, ma perché è un dato assodato che l'aumento del Pil passa anche dall'incremento del lavoro femminile.

Inoltre i pochi benefici previsti dalla Legge n. 92/2012 non si applicheranno a tutte le lavoratrici, dal momento che le misure antidiscriminatorie, come appunto la reintroduzione di norme che scoraggino le dimissioni in bianco, o di sostegno, come i voucher, si rivolgono in prevalenza a chi ha un lavoro dipendente, escludendo di fatto le giovani che svolgono lavori precari.

Donatella Farruggio

Licenziamenti individuali



La riforma del lavoro

Con la Legge 28/06/2012 n.92, la c.d. “riforma del mercato del lavoro”, sono state introdotte novità in tema di licenziamenti individuali tali da inficiare in maniera sostanziale quanto stabilito dall’art.18 dello Statuto dei Lavoratori, procedendo ad un robusto ridimensionamento della tutela ripristinatoria (si legga “reintegro”) ivi prevista, a vantaggio della tutela obbligatoria che consente la monetizzazione del danno da licenziamento. Analizziamo ora il pesante impatto delle modifiche intervenute a seguito della Riforma dell’art18, con particolare attenzione ai licenziamenti disciplinari e a quelli economici.

LICENZIAMENTI DISCRIMINATORI

Un breve accenno a questo tipo di licenziamento, per il quale le conseguenze rimangono quelle del testo attuale dell’art18: condanna del datore di lavoro a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro ed a risarcire al medesimo i danni retributivi patiti (con un minimo di 15 mensilità), nonché a versare i contributi previdenziali e assistenziali in misura piena. Inoltre, il dipendente mantiene la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione, il pagamento di un’indennità pari a 15 mensilità di retribuzione. La richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

LICENZIAMENTI DISCIPLINARI

Sono quelli dovuti a giusta causa o a giustificato motivo soggettivo (“notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro” definizione questa contenuta nell’art.3 della Legge 604 del 1966).

Per essi il reintegro nel posto di lavoro è previsto solo in due casi:

- ◆ manifesta insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento
- ◆ quando il fatto medesimo rientra tra i casi per i quali i contratti collettivi o le norme disciplinari prevedano una sanzione conservativa (dunque non espulsiva).

Solo in questi casi il Giudice ordina la reintegrazione ed il pagamento di un’indennità risarcitoria, non superiore a 12 mensilità e commisurata all’ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione (cioè dedotto, in tal caso, sia l’aliunde perceptum che l’aliunde percipiendum). A seguito dell’ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro



trenta giorni dall’invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l’indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro (le 15 mensilità di cui abbiamo parlato nel capitolo precedente).

Per le “altre ipotesi” di cui parla il testo di legge al comma 5, il giudice, qualora accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento solo di un’indennità risarcitoria tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell’ultima retribu-



zione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo. Per come è formulata la norma l'anzianità di servizio dovrebbe essere il parametro di maggior peso nella determinazione dell'indennizzo.

Il problema a questo punto diventa "interpretativo" perché si lascia al giudice (che si spera decida sulla base del principio di proporzionalità della sanzione all'infrazione) la facoltà di stabilire se un caso rientri o meno tra quelli che prevedono il reintegro, quelli cioè "tipizzati" in quanto per essi prevista la sanzione conservativa dai contratti collettivi o dai codici disciplinari. Infine va segnalato che, la sanzione del licenziamento disciplinare si accompagna ad una nuova regola, concernente la decorrenza degli effetti del licenziamento intimato in esito al procedimento disciplinare di cui all'art. 7 dello Statuto, che essa produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità ed in ogni caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato. Come causa sospensiva non viene menzionata la malattia (a meno che fosse già in atto).

LICENZIAMENTI PER MOTIVI ECONOMICI

Si tratta dei licenziamenti dovuti a giustificato motivo oggettivo (basati su ragioni di natura tecnica, organizzativa e produttiva – art.3 Legge 104/1966) che per brevità indicheremo come g.m.o. Il legislatore, ha per tale ipotesi, ristretto la possibilità del reintegro solo ad un caso: la manifesta insussistenza del fatto che ha causato il licenziamento, cioè la manifesta infondatezza (ad esempio: licenziamento per superamento presunto periodo di comportamento in realtà non

ancora raggiunto, oppure licenziamento per chiusura di un'unità produttiva che in realtà risulti essere ancora attiva). Dunque sembrerebbero sottrarsi alla possibilità di reintegro, anche quelle situazioni, nelle quali sia stata dimostrata l'esigenza di sopprimere un posto di lavoro, ma non anche l'impossibilità di reimpiegare il dipendente ad esso addetto in altre mansioni. L'obbligo (di fonte prevalentemente giurisprudenziale) di subordinare il licenziamento per g.m.o. ad un tentativo di reinserimento in altre unità produttive, sebbene permanga a carico del datore di lavoro, non implicherebbe la conseguenza che la sua violazione sia idonea ad invalidare il licenziamento, che, pertanto, il Giudice potrà confermare, disponendo il solo relativo indennizzo economico per il lavoratore. L'alternativa, anche qui, è in un risarcimento che può variare tra le 12 e le 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; tale indennizzo viene calcolato sulla base di quanto già detto precedentemente, partendo dal criterio preminente dell'anzianità di servizio.



Franco Fratini



Per il caso del giustificato motivo oggettivo e per i dipendenti di aziende cui si applica l'art.18, la legge ha introdotto un nuovo strumento conciliativo obbligatorio, da svolgersi innanzi alla Direzione territoriale del Lavoro; il datore di lavoro deve comunicare la volontà di licenziamento per g.m.o. sia al lavoratore sia alla Direzione territoriale del

lavoro competente geograficamente indicando le motivazioni e le eventuali possibilità di ricollocazione. Le parti interessate verranno convocate entro 7 giorni per un tentativo di conciliazione, per verificare in sostanza la possibilità di soluzioni alternative all'interruzione del rapporto di lavoro. Qualora il tentativo di conciliazione avesse esito positivo e portasse alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (con efficacia dal giorno di inizio della procedura, salvo il diritto al preavviso), il lavoratore fruirà del

trattamento economico assicurato dalle disposizioni in materia di Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI) e, in sede di accordo, le parti potranno prevedere, al fine di favorire la ricollocazione professionale del lavoratore, il suo affidamento ad un'agenzia di lavoro somministrato.

La procedura conciliativa obbligatoria implica e prevede che: a) la sua violazione comporta l'inefficacia del licenziamento, la cui conseguenza è rappresentata dalla tutela

risarcitoria ridotta; b) il comportamento tenuto dalle parti nel corso del procedimento venga valutato dal Giudice ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria prevista per l'ipotesi dell'illegittimità del licenziamento intimato per g.m.o., ove non dovesse essere pronunciata la reintegrazione nel posto di lavoro; c) il medesimo comporta-

mento rileva ai fini della determinazione delle spese di giustizia. La violazione del requisito della motivazione prevede solo la tutela risarcitoria costituita da un'indennità compresa tra le 6 e le 12 mensilità.

Paolo Puglisi

Fac-simile di lettera di licenziamento in uso nel nostro settore

Oggetto: comunicazione ex art.7 L.n.604/66

La presente per comunicarVi l'intenzione della nostra Società.....di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del Sig.....attualmente inquadrato nel livello....., del CCNL per il personale dipendente da Imprese di Assicurazione.

Il licenziamento è motivato dalla soppressione della posizione di.....ricoperta dal Sig.....

Le attività di..... sono infatti, esternalizzate e svolte da.....

Non sono allo stato previste misure di assistenza alla ricollocazione del Sig.....

A far tempo dalla presente comunicazione e per tutto il tempo necessario all'esperimento della relativa procedura, il lavoratore è esonerato dalla prestazione lavorativa.

Restiamo in attesa di ricevere la convocazione presso la Vostra sede, ai sensi dell'art.7 della L.15 luglio 1966,n.604, così come modificata dall'art.1, comma 40, della L.28 giugno 2012, n.92.

Distinti saluti.

LA DIREZIONE

F.N.A. sostiene il referendum per il ripristino dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori

La raccolta firme per le richieste di referendum popolari abrogativi relativi al mondo del lavoro sono:

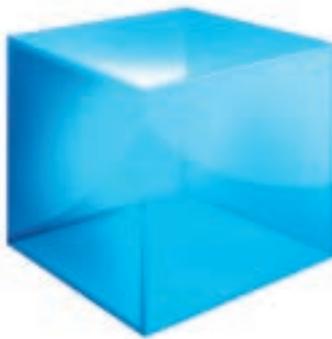
1. "Tutela e ripristino dell'art. 18/1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori)".
2. "Tutela dei diritti dei lavoratori del contratto Nazionale di lavoro; attraverso l'abrogazione dell'art. 8 (sostegno contrattazione di prossimità) DL 138/2011 (modifica in L. 148/2011)".



La riforma del lavoro



Notizie in Box



Contratto dipendenti Agenzie in gestione libera

Il C.C.N.L. per i dipendenti delle agenzie di assicurazione che interessa circa centomila colleghe/i, è stato firmato il 04.02.2011; esso aveva decorrenza dal 01 gennaio 2009 e scadenza fissata per il giorno 31 dicembre 2011.

Purtroppo molti Agenti associati allo SNA continuano tuttora ad applicare il contratto 01 gennaio 2005 / 31 dicembre 2008, appellandosi artificialmente al loro statuto che, attraverso un escamotage consente di non ratificare l'operato dei loro stessi rappresentanti al tavolo di trattativa. Questa situazione non si è sbloccata neanche dinanzi alle proteste ed alle ripetute sollecitazioni, da parte sindacale, al Ministero del Lavoro.

Diversamente tutti gli Agenti associati ad UNASS (oggi Unapass rete Impresa Agenzia) lo applicano correttamente, insieme all'accordo siglato con F.N.A., Fiac, Fiba e Uilca sull'apprendistato.

Le OO.SS. hanno già predisposto la nuova piattaforma triennale di rinnovo (2012/2014), oltre ad un testo di accordo sul Fondo Occupazionale (l'unico ma ancora mancante ammortizzatore sociale per i dipendenti di Agenzia), con cui si chiede l'adeguamento economico/inflazionistico (recupero dello scostamento 2011 più l'inflazione programmata 2012/2014).

La richiesta, strutturata per quanto ci riguarda, in maniera agile e concreta, al fine di una rapida soluzione che consenta, nell'attuale difficile situazione congiunturale, il recupero economico ed il mantenimento dell'impianto normativo e delle conquiste raggiunte dal CCNL dei Dipendenti delle Agenzie in appalto libero.

Maurizio Beccucci

Notizie in Box



Je C.C.N.L. delle Società di Assistenza

A.I.S.A. nasce nel 1991 per associare le imprese che svolgono attività, anche in via non esclusiva, nel settore assicurativo ramo 18.

Ai dipendenti di queste società è applicato lo specifico contratto nazionale di categoria, che è attualmente in fase di rinnovo.

La piattaforma, definita dalle OO.SS. e approvata dalle assemblee dei lavoratori, dopo il primo incontro di presentazione all'associazione datoriale tenutosi prima della pausa estiva, è entrata da poco nel vivo della fase di discussione e confronto.

Il rinnovo si colloca in una fase particolarmente delicata, segnata dalle recenti modifiche introdotte dalla riforma del mercato del lavoro, la cosiddetta "Riforma Fornero". Ciò impone la massima attenzione e il massimo sforzo al Sindacato, interpretando un confronto estremamente attento e agendo sulla struttura contrattuale con accortezza, poiché la nuova normativa spesso delega temi importanti alla discussione delle parti .

Per questo la piattaforma rivendicativa, elaborata con l'obiettivo di rafforzare l'area contrattuale, adeguare le retribuzioni e ampliare le tutele, può diventare il terreno in cui le aziende palesano le loro contro richieste, desiderose di trovarne velocemente riscontro.

Il Sindacato certo non si sottrae alla discussione, conscio che argomenti delicati come quello degli ammortizzatori sociali e dell'apprendistato siano temi importanti da trattare, sui quali si devono sicuramente trovare soluzioni condivise che, se costruiti con accortezza e razionalità, rappresentino strumenti fondamentali per la tutela del lavoro e la crescita di occupazione stabile. Tra tutti l'argomento del fondo di Solidarietà, già attuato e regolamentato in settori merceologici affini come Ania ma di cui Aisa oggi è sprovvista, merita certamente grande attenzione.

D'altro canto la delegazione di trattativa datoriale non può certamente pensare di chiedere al Sindacato di abbandonare l'impostazione delle richieste della piattaforma alle quali AISA sta cominciando solo ora a dare le prime timidissime risposte, che sono ancora lontane dalle attese delle lavoratrici e dei lavoratori della categoria.

Marco Soattin

Notizie in Box



Trattative Anagina

Sono entrate nella fase conclusiva, le trattative per il rinnovo del CCNL Unico dei Dipendenti delle Agenzie Generali Ina-Assitalia.

Dopo la presentazione della piattaforma sindacale di richieste e lo svolgimento di numerosi incontri tra le parti, ad inizio 2012, è stato sottoscritto un nuovo testo del protocollo sull'occupazione (anche sulla "spinta" delle sempre più crescenti richieste di contratti di solidarietà da parte di Agenzie in crisi per ridurre rischi di licenziamenti) e, successivamente, il 3 luglio 2012 le Organizzazioni Sindacali e la Commissione Sindacale di Anagina decidono in modo unitario di procedere al rinnovo del CCNL scaduto, definendo gli aumenti economici – 5% di aumento dal 1° gennaio 2012 – e iniziando la verifica delle modifiche del normativo per le parti concordate.

L'ultimo "scoglio" da superare è l'inserimento dell'attuale trattamento economico dei rimanenti Dipendenti delle ex 6 Grandi (ormai, poco più di un centinaio) nelle Tabelle Uniche del nuovo Contratto; al riguardo, le ultime riunioni svolte, alla ripresa del periodo feriale, sembravano aver messo le basi per una soluzione.

Purtroppo, nel corso della riunione del 29 ottobre, la Delegazione Anagina ha sostanzialmente fatto "dietro-front", rimangiandosi sia le disponibilità espresse in tema di inserimento dei Dipendenti delle ex 6 Grandi che, addirittura, rimettendo in discussione la stessa intesa sul rinnovo economico del 3 luglio per tutti gli altri Dipendenti.

La riunione si è conclusa senza che sia stata fissata alcuna data per proseguire il confronto in sede "politica".

Questo "atteggiamento" datoriale – che ricorda molto da vicino quello tenuto dallo SNA, nell'ultimo rinnovo del CCNL per i Dipendenti delle Agenzie in Appalto – non è giustificato né dall'andamento delle trattative di rinnovo né dal "peso" delle intese sottoscritte tra le Parti e né, tantomeno, dal comportamento delle OO.SS. che, invece, hanno sempre dimostrato la propria massima disponibilità nei confronti delle problematiche di questa particolare realtà agenziale.

Un comportamento disponibile e responsabile che il Sindacato ha sempre tenuto, sicuramente nel corso della trattativa, ma anche nei confronti delle singole agenzie (vedi le decine di contratti di solidarietà sottoscritti su tutto il territorio nazionale), che nei confronti della stessa Mandante (con manifestazioni ed interventi delle Segreterie Nazionali e dei Coordinamenti Unitari per una "politica industriale" che tenesse in maggiore conto delle difficoltà degli Agenti Generali Ina-Assitalia).

Nicola Palmiotti

Notizie in Box



Nasce l'IVASS

Al fine di assicurare la piena integrazione dell'attività di vigilanza nei settori finanziario e assicurativo, anche attraverso un più stretto collegamento con la vigilanza bancaria, la L. 135/2012 ha previsto l'istituzione dell'IVASS (l'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni).

Il nuovo "regulator" assicurativo che prenderà il posto dell'Isvap, nascerà ufficialmente il primo gennaio prossimo. Lo prevede lo statuto del nuovo ente che, approvato dal CDM non si distacca molto dalle norme della legge che ha dato il via al riassetto. Il Consiglio dell'IVASS verrà infatti presieduto dal direttore generale di Via Nazionale, Fabrizio Saccomanni, e i nuovi consiglieri entreranno a far parte del Direttorio integrato della Banca d'Italia che sarà responsabile direttamente delle decisioni di vigilanza sull'industria delle polizze.

Tra gli organi dell'IVASS lo statuto non fa più cenno alle cariche, previste dal vecchio statuto dell'ISVAP, di direttore generale e di vice direttore generale. La prima era occupata fino a qualche mese fa dall'ex presidente Giancarlo Giannini che attualmente svolge il ruolo di commissario a gestire il periodo di transizione. La seconda è ancora attribuita a Flavia Mazzarella di cui non è chiaro quale sarà il suo posto nel futuro organigramma del nuovo istituto. Peraltro lo statuto dell'Ivass attribuisce al direttorio integrato di via Nazionale la possibilità di nominare un segretario generale «con compiti attinenti all'ordinaria amministrazione dell'istituto e di coordinamento di aree operative».

Inoltre con il Decreto crescita è stata affidata all'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo (IVASS) la cura della prevenzione amministrativa delle frodi nel settore dell'assicurazione della responsabilità civile derivante dalla circolazione dei veicoli a motore, relative alle richieste di risarcimento e di indennizzo e all'attivazione di sistemi di allerta preventiva contro i rischi di frode.

L'IVASS realizzerà pertanto un archivio informatico integrato attraverso il quale sarà più facile individuare indici di anomalia e di possibili frodi. Lo stesso Istituto potrà segnalare tali anomalie alle Autorità giudiziarie e incentivare azioni di indagine utilizzando il veicolo della vigilanza assicurativa.

Armando Biasi

Statuto dei Lavoratori Art. 4 - Impianti audiovisivi

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le 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 lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Abbiamo riportato il testo dei primi due comma dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori poiché, con una recente decisione, datata 23 ottobre 2012, il Garante della Privacy ha vietato l'uso di un sistema di videosorveglianza installato in un call-center, in grado di captare anche le conversazioni dei dipendenti, poiché le telecamere erano poste non solo all'ingresso della sede ma anche presso i locali dove erano situate le postazioni degli operatori. I motivi che hanno indotto il Garante a decidere in tal senso sono individuabili nella violazione del precetto contenuto nel secondo comma dell'art.4 su riportato: 1- assenza delle esigenze aziendali (previo accertamento ispettivo), 2- mancato rispetto della procedura.

Gli atti riguardanti la società, già sanzionata per non aver informato correttamente i dipendenti della presenza delle telecamere, sono stati trasmessi alla magistratura penale; dunque nullità dell'atto di installazione con richiesta alla

magistratura competente di valutarne anche la rilevanza penale, l'illiceità.

Precedentemente, la Cassazione penale, con sentenza n. 22611 del 11.06.2012 aveva accolto il ricorso di un datore di lavoro avverso la pronuncia di merito (Corte d'Appello di Pisa) che l'aveva condannata, per aver installato quattro telecamere volte a realizzare la videosorveglianza aziendale, due delle quali inquadravano direttamente alcune postazioni di lavoro fisse occupate dai lavoratori. L'installazione si era perfezionata soltanto dopo aver acquisito il consenso della totalità dei prestatori di lavoro, espresso per iscritto mediante sottoscrizione di ognuno.

I giudici di terzo grado hanno evidenziato che, il consenso risultava proveniente "dalla totalità dei lavoratori" e non soltanto da una loro rappresentanza o dalla commissione interna come richiesto dal comma 2 dell'art.4. La Cassazione, citando alcuni precedenti, ha argomentato che, siccome la disposizione di cui all'art. 4 intende tutelare i lavoratori contro forme subdole di controllo della loro attività da parte del datore di lavoro e che tale rischio viene escluso in presenza di un consenso di organismi di categoria rappresentativi, a maggior ragione, tale consenso deve essere considerato validamente prestato quando promani proprio da tutti i dipendenti.

Pertanto la sentenza impugnata, rileva la Corte, risulta censurabile "per non avere interpretato correttamente la norma sotto il profilo oggettivo ed analogo censura può essere mossa anche sotto il profilo psichico": i lavoratori erano consapevoli della presenza dell'impianto e tale coscienza è stata provata non soltanto dal documento da

loro sottoscritto, bensì anche dal fatto che, come riferito da un teste durante il giudizio di merito, nei locali aziendali erano stati affissi dei cartelli che segnalavano la presenza del sistema di video sorveglianza.

Sia la decisione del Garante che la sentenza della Cassazione sottolineano il carattere tassativo delle disposizioni contenute nell'art. 4 comma 2, ma in realtà i giudici, con l'assimilazione del consenso della totalità dei lavoratori alle modalità esclusive previste dallo Statuto "gli impianti e le apparecchiature di controllo possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna" si sono spinti oltre, ribaltando l'interpretazione letterale della procedura e superando anche una giurisprudenza consolidata, che in passato (si vedano ad esempio Cass. n.1236 del 18.02.1983 oppure n. 15892 del 17.07.2007) si era sempre espressa per il rigoroso rispetto letterale della procedura. Il ragionamento degli "ermellini" ha certo una sua logica, ma il dubbio sorge ed al lettore attento non può sfuggire su come si possa facilmente ottenere il consenso generale in aziende di medio-piccole dimensioni, ove, alla luce della sentenza in questione, un datore di lavoro, per così dire "scaltro", col "consenso" di tutti i dipendenti e naturalmente dimostrando le esigenze organizzative e produttive dalla legge richieste, potrà senza dubbio installare sistemi di videosorveglianza! Ecco la vera novità giurisprudenziale sul tema.

Paolo Puglisi

Curiosità in pillole



- ◆ Quattro ore: è il tempo speso dagli italiani al cellulare ogni giorno. Per la precisione: 37 minuti parlando, 15 inviando sms, più di tre ore su internet.
- ◆ Tonnellate di acqua dolce si riversano ogni anno negli oceani per il disgelo della Groenlandia: 240 miliardi.
- ◆ Il dottor Anup Kanodia, ricercatore dell'Università dell'Ohio, ha dimostrato che, lavorando in piedi anziché seduti per otto ore al giorno, si bruciano 400 calorie. Inoltre stando alzati si migliora l'attenzione, la circolazione e la creatività.
- ◆ Quando si accende il condizionatore d'aria in macchina si consuma il 20% di benzina in più.
- ◆ Secondo un sondaggio britannico il Sunday Blues, cioè la malinconia della domenica inizierebbe alle ore 16.13.
- ◆ In Italia il 6,1% della superficie agricola è coltivato con metodi biologici.
- ◆ Tempo di decomposizione di un mozzicone di sigaretta in mare: dieci anni.
- ◆ L'Università di Leicester ha stilato la classifica dei paesi più felici, prendendo in considerazione lo stato di salute, educazione e benessere economico della popolazione. Al primo posto c'è la Danimarca, all'ultimo il Burundi. L'Italia è cinquantunesima
- ◆ Il 60% degli italiani fa la spesa con la lista in mano per non farsi convincere a comprare cose inutili.

L'angolo di Pier



 *La riforma del lavoro*



Federazione Nazionale Assicuratori

Via V. Monti, 25 – 20123 Milano

Tel. 0248011805 – Fax 0248010357

Via Montebello, 104 – 00185 Roma

Tel. 064463055 – Fax 064462948

_____ sottoscritt _____ cognome e nome _____

nat _____ a _____ il _____

abitante a _____ Pv _____ CAP _____

in via _____ N. _____ Posta elettronica _____

dependente della COMPAGNIA _____

Interno <input type="checkbox"/>	Esterno <input type="checkbox"/>	Liv. _____	Classe _____
----------------------------------	----------------------------------	------------	--------------

Chiede di essere iscritto alla FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI - F.N.A. - Via Vincenzo Monti, 25 – Milano

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 al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

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

Data _____

(firma leggibile)

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

- La normativa indicata in oggetto regola la riservatezza dei dati personali e impone una serie di obblighi in capo a chi "tratta" informazioni riferite ad altri soggetti. Tra gli adempimenti da rispettare c'è quello di informare la Persona o la Società, cui i dati si riferiscono, in merito all'utilizzo che viene fatto delle relative informazioni.
- La normativa in questione prevede come "trattamento" dei dati le seguenti operazioni:
- Raccolta - Registrazione - Organizzazione - Conservazione - Coordinazione - Elaborazione - Modificazione - Selezione - Estrazione - Raffronto - Utilizzo - Interconnessione - Blocco - Comunicazione - Diffusione - Cancellazione - Distruzione.
- In relazione al rapporto in essere alla data odierna ed in osservanza alle disposizioni citate, La informiamo che i dati che La riguardano:
- che sono in nostro possesso e che ci sono stati da Lei forniti
- che ci provengono da Lei comunicati
sono necessari per:
- finalità strettamente connesse e strumentali alla gestione del rapporto associativo
- finalità amministrative e contabili
- finalità connesse agli obblighi previsti da legge, regolamenti e dalla normativa comunitaria nonché da disposizioni impartite da organi a cui legittimare dalla legge e di natura di vigilanza e controllo.
Ci, pertanto, secondo quanto previsto dall'art. 24 del "Testo Unico sulla Privacy", non necessitiamo di consenso per il loro trattamento;
I dati in questione saranno trattati:
- in rapporto interno e cartaceo
- da soggetti autorizzati all'accreditamento di tali compiti, co-trattamente identificati, opportunamente formati e veri edotti dei vacui aspetti del "Testo Unico sulla Privacy"
- con l'impiego di misure di sicurezza atte a garantire la riservatezza dei dati e dei soggetti interessati, ed evitare l'indebito utilizzo da parte di terzi o di personale non autorizzato, nel pieno rispetto di quanto previsto dalle norme nazionali di sicurezza, inderogabilmente nel disciplinare tecnico (allegato B).
I dati in argomento, per esclusive ragioni funzionali e pretoriali nell'ambito della esecuzione del rapporto associativo, verranno eventualmente comunicati a:
- Società allo scopo identificato per le operazioni di trattamento;
- Società con le quali sono o saranno in corso trattazioni e/o operazioni e vantaggio degli stessi;
- Società o Enti legittimati dalle norme in vigore.
- I dati che La riguardano sono indispensabili per la prosecuzione del rapporto associativo.**
- Il trattamento dei dati prevede l'identificazione, ai sensi del "Testo Unico sulla Privacy", di alcuni soggetti cui sono attribuite specifiche responsabilità;**
Titolare del trattamento è la Federazione Nazionale Assicuratori, con sede in via Vincenzo Monti 25 – 20123 Milano.
Il trattamento dei dati verrà effettuato esclusivamente da persone appositamente incaricate e con l'osservanza delle misure di sicurezza stabilite dalla legge.
- I suoi diritti, in relazione al trattamento dei dati, sono i seguenti:**
L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:
a) dell'origine dei dati personali;
b) della finalità e modalità del trattamento;
c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'art. 7, comma 2;
e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono trattare a conoscenza ai quali i dati personali sono stati o saranno diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un onere sproporzionato rispetto al diritto tutelato.
L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte:
a) per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, nonché, purtutto allo scopo della raccolta;
b) al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.