



MAGGIO 2015 – ANNO 64 – NUMERO 1

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



Sommario



- *La vigilia di un nuovo contratto* pag. 3-4
- *Un po' di storia: il Fondo di settore* pag. 5-7
- *L'Appalto* pag. 8-10
- *Generali : siglato il nuovo C.J.A.* pag. 11-13
- *Jobs Act* pag. 14-15
- *La sentenza* pag. 16-18
- *Aforismi in piccole* pag. 19
- *Iscriviti alla F.N.A.* pag. 20

Maggio 2015

Anno 64

Numero 3



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

Angelo Pontoglio

Paolo Puglisi

Marco Soattin

Roma

Via Palmiro Togliatti 132

Tel. 067215289

Fax. 06233248422

Le fotografie sono su licenza
Shutterstock®

La vigilia di un nuovo Contratto

Sono iniziate le trattative per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro.

Il primo incontro è stato come vedere un film già visto: l'Ania ha formalmente dichiarato che è sua ferma intenzione procedere

ad una revisione del contratto nazionale introducendo quelle flessibilità, quali il venerdì pomeriggio lavorativo, la richiesta di stabilire ulteriori turni per fasce sempre più ampie di lavoratori, la

flessibilità delle mansioni e la forte riduzione delle classi d'anzianità, necessarie per conseguire quei margini di flessibilità e competitività, a suo dire resi necessari dall'evoluzione del mercato. Tale volontà, nel corso della discussione, è stata sintetizzata dal Responsabile delle relazioni sindacali dell'Associazione delle Imprese che ha affermato: "il CCNL si chiude solo se concretizziamo"; al di là della cru-



dezza dell'affermazione, appare chiaro quale sarà il segno della trattativa, rispetto alla quale la F.N.A. e le altre Organizzazioni sindacali hanno risposto evidenziando i buoni risultati del comparto, nonostante la forte crisi in

atto. Le Parti hanno altresì dichiarato di essere disponibili ad un confronto veloce ma la controproposta della Ania appare come un grosso macigno sulla strada del rinnovo contrattuale

e difficilmente consentirà di trovare una mediazione in tempi brevi.

La delegazione Ania era costituita, oltre che dal Responsabile delle relazioni sindacali, dai rappresentanti dei più grandi gruppi assicurativi; UnipolSai era assente, causa la "querelle" innescata dal suo massimo esponente che ha espresso la volontà di uscire dall'Ania, accusata di essersi trasformata in "una sorta di club autoreferenziale", con un

organismo esecutivo composto da 30 soggetti che lo fanno assomigliare a "un'assemblea, non un comitato" e che per la guida dell'Ania "si potrebbe anche pensare di scegliere una figura esterna al mondo assicurativoci piacerebbe un'Ania che sappia proporre, comunicare e farsi ascoltare".

Queste affermazioni non lasciano dubbi rispetto allo scontro in atto per il governo del settore assicurativo che non ha eguali rispetto a quanto avvenuto negli ultimi decenni.

Appare evidente che l'assenza di UnipolSai, al tavolo della trattativa, indebolisce fortemente il fronte delle Imprese, in quanto rappresenta una ragguardevole fetta di mercato e dipendenti.

Allo stato, le minacce di UnipolSai non hanno sortito effetto e il resto del mercato ha tirato dritto, infastidito da un tono e da metodi che non gli sono congeniali.

I lavoratori cosa c'entrano con tutto questo? Purtroppo c'entrano, anche contro la loro volontà, perché nel desiderio di distinguersi rispetto alle altre aziende del settore, UnipolSai ha messo in piedi il primo licenziamento collettivo di lavoratori che hanno maturato i requisiti pensionistici: F.N.A. e Snfia si stanno opponendo strenuamente contro l'accordo firmato da Fiba/Cisl, Fi-

sac/Cgil, Uilca e Fisai e stanno predisponendo contromisure anche in termini legali.

In questo clima tempestoso, il difficile rinnovo del contratto dei bancari rappresenta un elemento che dovrebbe incidere positivamente nella trattativa degli assicurativi.

La recente conclusione della trattativa del contratto aziendale di Generali, avvenuto nello stile Generali e non UnipolSai, rappresenta un ulteriore fattore di stabilità che mi induce all'ottimismo.

Dante Barban

An po' di storia : il Fondo di settore per la tutela del reddito e dell'occupazione

L'acquisizione da parte di Unipol di Fondiaria-Sai ha determinato la prima applicazione del Fondo di Settore per la tutela del reddito e dell'occupazione.

Dopo un accordo che ha visto l'adesione volontaria al fondo della grande maggioranza dei lavoratori in possesso dei requisiti richiesti, l'azienda non ritenendosi soddi-

sfatta ha aperto la seconda fase di confronto, secondo le previsioni del Fondo, per individuare di concerto con le OO.SS. misure idonee a conseguire l'obiettivo numerico di riduzione del personale (secondo l'azienda ulteriori 321 unità). Il confronto si è concluso con un accordo sottoscritto da CGIL CISL e UIL che prevede la fuoriuscita obbligatoria dei lavoratori con i requisiti minimi per la pensione e del 90% di coloro che raggiungeranno tali requisiti dal 1/7/2015 al 31/12/2019. In parole povere chi ha raggiunto o raggiungerà i requisiti minimi pensionistici, pur avendo diritto in base alla legge di

poter continuare la propria attività lavorativa, se non si dimetterà "volontariamente" verrà licenziato. La FNA e lo SNFIA non hanno sottoscritto questo accordo.

Per meglio comprendere la portata e le possibili conseguenze per l'intero settore della vicenda ritengo utile ripercorrere assai velocemente le vicende che hanno caratteriz-

zato i profondi mutamenti del Settore in questi anni e la nascita del Fondo di Settore.

Tutto cominciò proprio nel Gruppo Fondiaria nel 1995. All'indomani di tangentopoli e

della dissennata gestione di Montedison culminata con il suicidio di Raul Gardini le condizioni economiche delle aziende del gruppo Fondiaria erano drammatiche.

Per ridurre i costi la nuova dirigenza decise una drastica riduzione del personale (circa del 20%) aprendo la procedure dei licenziamenti collettivi per oltre 1000 lavoratori. Dopo una lunga trattativa che vide anche la mediazione del Governo e grazie alla lotta dei lavo-



ratori del gruppo ed alla forte unità tra le OO.SS., si giunse ad un accordo che prevedeva la fuoriuscita **volontaria** di quei lavoratori con meno di cinque anni dal diritto alla pensione. Dopo un anno, verificato che non si erano ottenuti i risultati previsti dall'Azienda l'accordo fu prorogato fino al conseguimento degli obiettivi.

In una situazione di vera e forte crisi aziendale il principio della volontarietà fu pienamente rispettato non vi fu un solo licenziamento.

Nel 1999 durante il rinnovo del CCNL l'ANIA pose alle OO.SS. il problema della creazione di un ammortizzatore sociale di settore. La trattativa soprattutto su questo punto fu molto aspra. L'ANIA voleva introdurre il principio che i lavoratori in possesso dei requisiti richiesti (5 anni dal conseguimento dei requisiti minimi pensionistici) transitassero obbligatoriamente nel Fondo che si andava ad istituire. Le OO.SS. sostenevano il principio della volontarietà già applicato nel Gruppo Fondiaria. A complicare le cose giunse l'accordo tra ABI e OO.SS. dei bancari che prevedeva l'istituzione di un fondo di settore con le caratteristiche richieste dall'ANIA.

Per FIBA-CISL e FISAC-CGIL (organizzazioni che già rappresentavano sia bancari che assicurativi) era molto difficile negare ad ANIA quello che avevano concesso ad ABI.

Ma prevalse lo spirito unitario ed il contratto si concluse con la previsione di un fondo di settore che non prevedeva l'obbligatorietà.

Per rendere il fondo operativo era necessario procedere alla condivisione di un regolamento da trasmettere poi al Ministero del Lavoro per gli adempimenti di legge. Pertanto dopo la conclusione del CCNL per diversi mesi le parti si confrontarono sui contenuti del regolamento con il tentativo da parte dell'ANIA di recuperare in tale sede il principio dell'obbligatorietà. La trattativa non si concluse ed il Fondo non divenne operativo.

Solo nel 2009 le parti hanno concordato un regolamento, che, nonostante l'ulteriore tentativo di ANIA di introdurre modifiche per rendere obbligatorie le uscite dei lavoratori, confermava in pieno la scelta del 1999 di confermare il criterio della volontarietà.

Successive modifiche si resero necessarie per adeguare la normativa alle nuove disposizioni legislative, ma i criteri sono rimasti inalterati. In tutti questi anni il Settore ha vissuto decine di ristrutturazioni; Toro- Nuova Tirrena, Generali INA-Assitalia, AXA, Fondiaria-SAI, la stessa Unipol, Swiss-re, Allianz,-Toro- Gruppo Generali, Groupama, Cattolica etc. etc.

Insomma tutti i grandi gruppi, ma anche le piccole e le medie aziende sono state attraversate da profonde ristrutturazioni che hanno determinato migliaia di "esuberanti", ma sempre sono state gestite con ac-

cordi che non hanno mai dato luogo ad uscite obbligatorie, rispettando sempre il principio della volontarietà. Tutto ciò grazie alla determinazione e all'unità tra le OO:SS. che da sempre hanno condiviso il principio che le ristrutturazioni nel settore non dovessero dar luogo a licenziamenti collettivi né a trasferimenti coatti. Questo è stato il vanto delle organizzazioni sindacali del settore: l'aver saputo gestire problemi di grande complessità senza consentire il ricorso a licenziamenti collettivi.

Purtroppo alla prima applicazione del Fondo questo principio difeso e sostenuto da tutte le OO.SS nel corso di tutti questi anni è stato disatteso con la firma da parte dei sindacati confederali dell'accordo Unipol-Sai, ancorchè non ci si trovasse di fronte ad una azienda in crisi, ma che al contrario presenta andamenti largamente positivi

La decisione appare ancora più grave se si considera che la firma è avvenuta con una azienda che ha dichiarato la sua volontà di uscire dall'ANIA.

Quello che ANIA e tutte le altre imprese del settore non erano riuscite ad ottenere viene ottenuto da Unipol-Sai, quasi a premiare la sua scelta di spezzare l'unità della categoria, dimostrando che da soli si conseguono risultati migliori.

Nel paese è in atto una spinta tendente a far perdere progressivamente il valore centrale della Contrattazione Nazionale a beneficio di

contrattazioni aziendali e di gruppo all'insegna della flessibilità; l'accordo Unipol-Sai sembrerebbe andare in questa direzione. Si spezzerebbe così la solidarietà tra i lavoratori del settore e si andrebbe verso una deriva di concorrenza al ribasso da parte delle imprese sul fronte dei diritti, delle condizioni di lavoro e dello stesso salario.

Mi auguro che questo non accada, che il prossimo rinnovo del CCNL sani questa ferita e che tutte le OO.SS., in un clima di rinnovata unità, possano respingere ogni tentativo di frammentazione mantenendo la centralità del CCNL a tutela dei diritti di tutti i lavoratori, proseguendo così un percorso che, in tutti questi anni, ha saputo garantire le condizioni e i diritti dei lavoratori e lo sviluppo delle imprese.

Teodoro Sylos Calò

L'Appalto

Il 24 novembre 2014 la FNA, insieme alla Fiba/Fisac/Uilca, ha rinnovato il CCNL dell'appalto che riguarda più di 50.000 colleghe e colleghi operanti presso le nostre Agenzie sul territorio e con i quali molti di noi lavoratrici e lavoratori direzionali, assuntori, addetti alla gestione della clientela, liquidatori ecc., si confrontano quotidianamente.

Colleghe e colleghi che con il loro impegno quotidiano concorrono a formare, mantenere ed incrementare il portafoglio clienti delle nostre Compagnie, consentendo il raggiungimento degli obiettivi che hanno segnato il successo del settore assicurativo in Italia.

Sia l'ANIA che le Aziende hanno sempre confermato che il 70-80% del "business" assicurativo gira sulle Agenzie in appalto libero, ma non hanno mai inteso attuare una concreta politica di salvaguardia del Contratto di Lavoro di queste lavoratrici e lavoratori, seppur sbandierando "Bilanci Sociali d'Impresa", demandandolo alla gestione dei "Sindacati" degli Agenti ovvero UNAPASS (Unione Nazionale Agenti Professionisti di Assicurazione), ANAPA (Associazione Nazionale Agenti Professionisti di Assicurazione) e SNA (Sindacato Nazionale Agenti), con i quali FNA ed i Sindacati Confederali di Categoria si confrontano periodicamente, contrastando tentativi di ridurre diritti e tutele delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti.

In questo scenario, lo SNA ha partecipato a tutta la trattativa che si è conclusa con la firma del precedente Contratto dell'Appalto 2009-2011, che però non è stato ratificato dal loro organismo e ai lavoratori si è continuato ad applicare il Contratto scaduto 2005-2008; lo SNA aveva, in quel periodo, comunque suggerito ai suoi associati di corrispondere ai loro dipendenti degli "acconti sui futuri aumenti", in luogo dell'applicazione delle nuove tabelle e della corretta corrispondenza degli arretrati ed una tantum contrattuali.

Ma arriviamo ai giorni nostri e precisamente a qualche giorno prima della sottoscrizione del nuovo Contratto CCNL 2012-2015, da parte di FNA, Fiba, Fisac e Uilca con UNAPASS ed ANAPA: lo SNA ha pubblicato il "suo" Contratto stipulato con due associazioni confederali "Fesica" (Federazione Sindacale Industria Commercio e Artigianato) e "Fisals" (Federazione Italiana dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori Stranieri) che non hanno ovviamente iscritti tra le lavoratrici ed i lavoratori delle Agenzie Assicuratrici.

Questo Contratto di "comodo", a differenza di quello sostenuto e stipulato dalle Organizzazioni sindacali del Settore Assicurativo, riduce drasticamente le tutele normative, ad esempio:

- quintuplica il contributo per l'Ente Bilaterale e la Cassa di Assistenza per il lavoratore e dimezza quello del datore di lavoro;

-istituisce la piena ed unica discrezionalità dell'Agente su istituti storicamente presenti e tutelati dai CCNL tempo per tempo operanti eliminando gli incentivi, gli assegni ad personam, le 5 semi-festività, introducendo il sabato lavorativo, lasciando alla decisione unica dell'Agente se pagare o meno il buono pasto, operando demansionamenti discrezionali e perenni;

-il periodo di prova è raddoppiato da 3 a 6 mesi;

-si azzerava l'anzianità pregressa;

-si cancella la previdenza complementare;

-si allunga il termine di corresponsione dello stipendio di 10 gg.

Per quanto concerne la parte economica il Contratto "SNA" prevede un aumento irrisorio della "Paga Base" di € **29,46** dal 2008 al 2014 (a differenza del nostro accordo che quantifica una differenza di € **159,08**) ovviamente ciò senza riconoscimento degli arretrati maturati.

La ConfCommercio il 18 Dicembre 2014 ha diramato la Comunica-

zione n° 49 con la quale sconfessa il Contratto "SNA" ed invita gli Agenti aderenti al sistema Confederale a non applicarlo, sottolineando come alcuni contenuti dell'accordo SNA/Fesica-Fisals presentino profili di dubbia legittimità.

Il 19 Dicembre 2014 la FNA e le OOSS Confederali del Settore Assicurativo hanno inviato Raccomandata AR all'INPS ed alla Direzione Generale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, informando i due Enti che le scriventi OOSS, titolari dei requisiti di rappresentatività del Settore assicurativo, avevano rinnovato il CCNL 2012/2015 delle Agenzie in appalto a far data dal 20/11/14, indicando le tabelle retributive di riferimento. Nel contempo segnalavano di aver rilevato l'applicazione in alcune Agenzie di trattamenti retributivi inferiori a dette tabelle.

Con nostra grande soddisfazione, il Ministero del Lavoro ha diramato il 24 marzo u.s. alle competenti Direzioni Interregionali

e Territoriali del Lavoro la Circolare Prot. 32/0005623 con oggetto "CCNL del Settore delle Agenzie Assicuratrici in gestione libera", accogliendo la segnalazione della FNA, Fiba, Fisac e Uilca ed ha ribadito la "necessità di garantire il pieno rispetto sia della disciplina legislativa, di regolarità contributiva ed assicurativa, sia delle condizioni di sicurezza sul lavoro" nelle Agenzie assicuratrici.

Ha ribadito quanto sia determinante la scelta dei datori di lavoro di applicare un CCNL stipulato da Organizzazioni in possesso del requisito di rappresentatività, pena la perdita della possibilità di fruire delle agevolazioni e dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale (ex art. 1 comma 1175 legge 296/2006).

Il Ministero del Lavoro rimarca peraltro che "in caso di pluralità di contratti collettivi per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base di calcolo è quella stabili-

ta dal CCNL delle Organizzazioni Sindacali e Datoriali comparativamente più rappresentative nella categoria”.

L'Ente preposto ricorda poi che la disciplina e gestione della formazione sulla sicurezza sul lavoro, dei contratti a termine e dell'apprendistato deve transitare per accordi tra il datore di lavoro e le associazioni sindacali più rappresentative del settore assicurativo.

Alcuni punti poi di questo “Contratto SNA” sono palesemente in contrasto con le norme di legge, ad esempio per quanto riguarda l'allungamento del periodo di prova, la corresponsione della 13° in uno con la busta paga mensile, la misura ed il relativo godimento delle ferie ecc.

La FNA con le OOSS Confederali di categoria ha sostenuto e sostiene l'inapplicabilità del “contratto SNA” ai dipendenti già in forza nelle Agenzie ed in particolar modo ai propri iscritti.

Come Organizzazioni Sindacali del Settore Assicurativo, uniche titolate e rappresentative della Categoria dei dipendenti delle Agenzie in gestione libera, di concerto con i nostri legali fiduciari giuslavoristi, abbiamo avviato i ricorsi legali in diverse città contro l'applicazione del contratto “di comodo” SNA/Fesica-Fisals individuando specifici Agenti da citare in giudizio.

Il 6 Febbraio 2015 il Tribunale di Firenze ha emesso Sentenza a favore di una collega d'Agenzia iscritta con la FNA, accogliendo le richieste della lavoratrice ed applicando pertanto il CCNL sottoscritto dalla nostra Sigla e dai Sindacati Confederali per il pe-

riodo di riferimento, confermando così che il nostro Contratto è quello Nazionale della categoria dell'Appalto.

Da parte nostra provvederemo ad avviare singole cause con le colleghe ed i colleghi sul territorio, laddove i loro datori di lavoro dovessero applicare il “contratto SNA”.

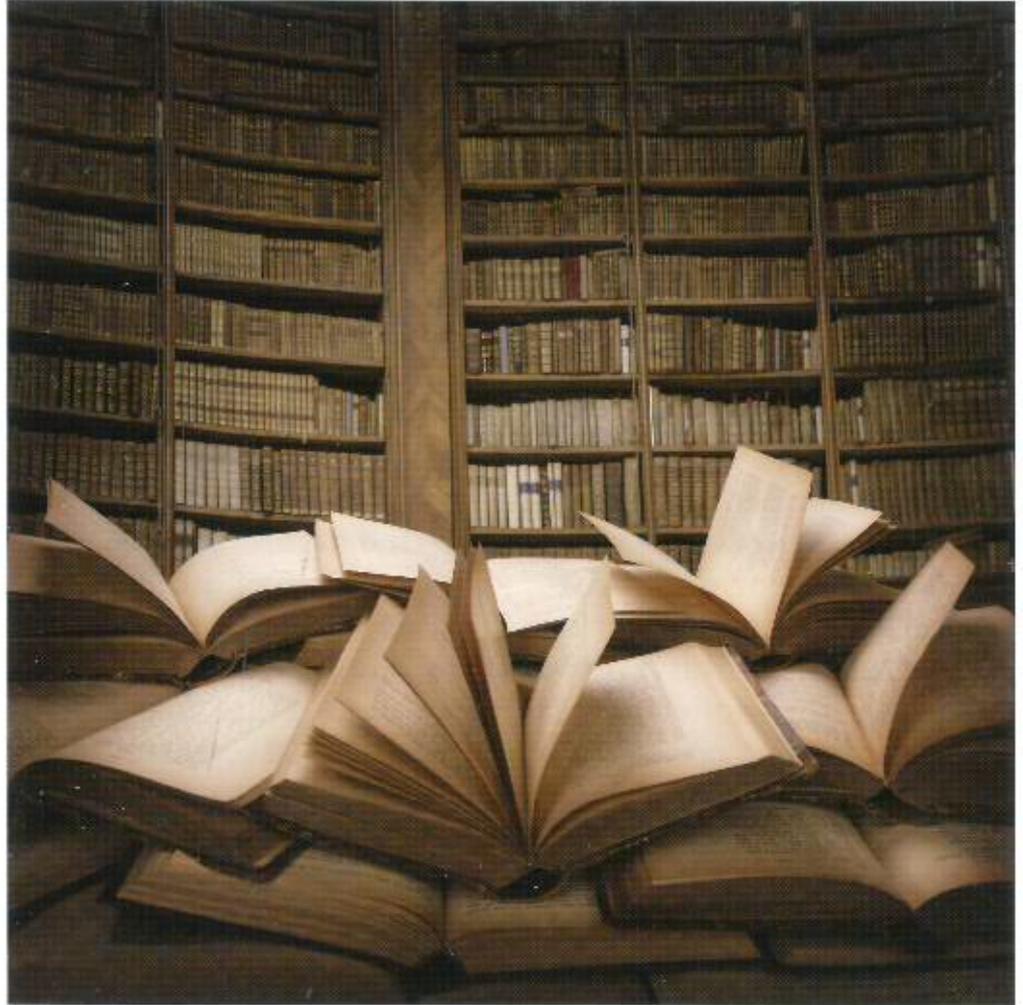
Inoltre siamo impegnati nell'azione di pressione e sensibilizzazione verso le Istituzioni preposte quali il Ministero del Lavoro, l'INPS, l'ANIA, l'IVASS, le Compagnie di Assicurazione ed i Gruppi Agenti, azione volta a rafforzare l'opera di contrasto all'applicazione del “Contratto SNA”. E' veramente disdicevole ed indegno che lavoratrici e lavoratori d'Agenzia che con quotidiano impegno, correttezza, garbo e professionalità accolgono ed assistono gli assicurati e la clientela in genere con un'opera di “front-office” che poi è deputata a tradursi in un concreto ritorno economico per tutti, debbano vedere calpestati i loro legittimi diritti da un gruppo di “agenti” a dir poco “disinvolti”.

L'impegno della FNA è volto e lo sarà sempre a tutelare, difendere e sostenere i diritti dei nostri iscritti e di tutti i lavoratori del mondo Assicurativo.

Giorgio Furfaro

Generali: siglato il nuovo contratto integrativo

Il 27 febbraio scorso, a Roma, al termine di un lungo e difficile confronto durato più di due anni e culminato nell'ultima nottata di trattativa, tra OO.SS e Azienda è stata siglata un'ipotesi di intesa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale



dei dipendenti del Gruppo Generali in Italia, ipotesi che sarà sottoposta alle assemblee dei colleghi.

Tale accordo, che scadrà il 31.12.2016, rappresenta un passo importante, soprattutto in una fase

di congiuntura economica non favorevole ed in un contesto politico/normativo che vede la cancellazione di diritti dei lavoratori conquistati faticosamente in anni di lotte e di rivendicazioni mentre nell'ambito del settore assicurativo un'azienda leader quale Unipolsai effettua scelte estemporanee, come l'uscita dall'ANIA, in stile Marchionne, ed introduce i licenziamenti collettivi nel settore così come il concetto di una contrattazione integrativa al ribasso, in contrasto con quello che, da sempre, è stato lo stile delle relazioni sindacali nella gestione delle riorganizzazioni aziendali nel mercato assicurativo che ha visto stipulare accordi che hanno permesso di superare tali processi in modo non traumatico.

A questo riguardo, bisogna dare atto a Generali, prima azienda del settore assicurativo italiano, anch'essa alle prese con una riorganizzazione epocale, di aver avuto lungimiranza rispetto a quanto sollecitato dalle OO.SS., e cioè una politica di giusto riconoscimento del valore dei propri dipendenti, tanto più alla luce dell'impegno ad essi richiesto nell'importante processo di ricollocazione professionale che li vede coinvolti.

L'Azienda, pur in buona salute, durante la trattativa, non ha comunque mancato, più volte, di sottolineare l'esigenza di razionalizzazione e controllo dei costi, a suo dire, necessaria per stare efficacemente sul mercato rispetto ai diretti concorrenti (ndr. soprattutto se si comportano in maniera spregiudicata come sopra specificato) ma ciò non ha impedito di trovare soluzioni soddisfacenti sotto il profilo normativo/economico nell'ambito della trattativa.

Ciò che va prima di tutto sottolineato è che tale accordo, per la prima volta, tiene conto di tutte le categorie professionali presenti nel Gruppo (Amministrativi, Produttori, addetti del Call Center).

In tale direzione, per esempio, sono state previste una serie di una tantum che, consolidandosi a fine 2016, introducono, anche per le categorie che non l'avevano, un elemento economico trasversale da cui partire per i rinnovi successivi.

Per i dipendenti della Terza Parte del CCNL (Call Center) sono stati previsti importanti passi avanti nell'omogeneizzazione dei premi di produttività a quello di Gruppo.

Così come per quella parte di dipendenti, di provenienza Augusta Assicurazioni, che attendevano da tempo di vedere uniformare il proprio Premio di Produttività fisso a quello del resto dei dipendenti del Gruppo e finalmente vedranno raggiunto il risultato nell'arco del 2015 recuperando un "gap" che era ingiusto scontassero.

Sono stati, inoltre, conseguiti, interessanti risultati in una serie di ambiti contrattuali (Piano Case, Previdenza, Congedi parentali).

Notevole valenza sociale rappresenta poi l'aver superato, pur con gradualità biennale, la differenza che esisteva tra l'assistenza sanitaria per i dipendenti part-time e full-time della Terza Parte del

CCNL; non è pensabile che la salute delle persone assuma valore diverso a seconda del tempo che trascorrono al lavoro.

È stato altresì importante stabilizzare l'erogazione del premio variabile (EAV) per il 2015 ed il 2016, garantendo, per quest'anno l'erogazione completa dell'importo risultante dalla formula contrattuale, alla luce del dividendo che deciderà di distribuire il Consiglio di Amministrazione della Società, e per il prossimo anno garantendosi l'eroga-



zione con un livello massimo rappresentato dal 20% in più rispetto all'erogazione di quest'anno, il che rappresenta comunque un valore di diverse volte superiore a quello della media dei premi di produttività variabili erogati nel settore assicurativo italiano.

Nell'arco del 2016 l'Azienda ha richiesto al Sindacato la sottoscrizione di un impegno ad un confronto volto ad individuare un nuovo sistema di erogazione aziendale variabile alla luce dei nuovi assetti organizzativi determinatisi a seguito della riorganizzazione in atto ma ciò significa, prima di tutto, che tale sistema di erogazione è destinato a permanere e che questa può anche rappresentare l'occasione per migliorarlo in senso più garantistico, che metta al riparo dalle variazioni al ribasso così come avvenute in passato e che sfuggono al controllo del Sindacato che non può incidere sulle scelte del Consiglio di Amministrazione che delibera il dividendo da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti.

Nel suo complesso la FNA, ed in particolare la squadra del Gruppo Generali, pertanto, ritiene soddisfacente, prima di tutto, il rinnovo di una contrattazione integrativa che non era scontato visti gli scenari complessivi (ricordiamo che nel settore bancario, per es. molti contratti integrativi non vengono rinnovati da anni) con una Piattaforma ambiziosa ma forse concepita in un momento parzialmente diverso; in secondo luogo la nostra Organizzazione reputa positivo aver fatto luogo ad un rinnovo con il segno positivo mentre in altre aziende, dove i contratti sono in scadenza, già si parla di rinnovi al ribasso con l'introduzione di differenti trattamenti tra "vecchi" e "nuovi assunti".

Ancora una volta, quanto si afferma nella galassia Generali può diventare determinante per tutto il settore e quindi l'atteggiamento costruttivo tenuto dall'Azienda ci auguriamo si riverberi anche nella prossima trattativa del CCNL rispetto alla quale la nostra Impresa ha sempre giocato un ruolo

determinante nel cercare, insieme alle OO.SS., soluzioni compatibili tra interessi dell'Azienda e dei lavoratori senza dividere il Sindacato per raggiungere i propri scopi.

Stefano Quintabà

JOBS ACT - Riforma del lavoro

Il 7 marzo 2015 dopo l'approvazione del Parlamento è entrata in vigore la riforma del lavoro meglio conosciuta come Jobs act. Questa legge è al momento l'ultima di una lunga serie di provvedimenti legislativi introdotta per, così si giustificano, rendere il mercato del lavoro italiano più competitivo ed in linea con gli altri stati.

La realtà è che il Jobs act è stato studiato con la precisa volontà di destrutturare il sistema di tutele e di diritti conquistati negli anni dai lavoratori limitando le tutele dell'art.18 dello Statuto dei Lavoratori ai soli lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del Jobs act creando un doppio binario con la facile conclusione che, per i lavoratori che ne potranno usufruire sembrerà un privilegio che con il passare del tempo non sarà più sostenibile.

Questa legge è costituita da quattro punti principali:



- **Contratto a tutele crescenti**
- **Licenziamenti individuali e collettivi**
- **Demansionamento**
- **Ammortizzatori sociali**

Tutti i lavoratori dopo il 7 marzo 2015 verranno assunti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti con la nuova disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi.

In pratica non avranno più le tutele dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori dove in caso di licenziamento ingiustificato il giudice non potrà più ordinare il reintegro del lavoratore ma solo un indennizzo

che verrà calcolato con due mensilità per ogni anno di anzianità di servizio aziendale con un minimo di quattro mensilità ad un massimo di ventiquattro.

Questo trattamento verrà applicato non solo nei licenziamenti individuali ma anche in quelli collettivi.

Gli unici casi in cui è ancora previsto il reintegro sono i licenziamenti discriminatori per razza, sesso, politica, religione, o per l'insussistenza del fatto contestato al lavoratore ed il licenziamento verbale.

In questi ultimi casi il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. In ogni caso l'indennizzo non potrà essere superiore a dodici

mensilità dell'ultima retribuzione.

Il lavoratore può in alternativa alla reintegra scegliere un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione.

Il Dlgs riscrive il testo dell'articolo 2103 del codice civile che regola la possibilità di modificare le mansioni del lavoratore.

La normativa attuale impedisce di modificare in pejus le mansioni, cioè di assegnare il lavoratore a mansioni di inferiore contenuto professionale. Le uniche eccezioni sono nel caso di inidoneità allo svolgimento delle proprie mansioni al fine di evitare il licenziamento o, nel caso di licenziamenti collettivi, dopo accordo sindacale, l'assegnazione dei lavoratori ritenuti eccedenti a mansioni diverse, anche in deroga all'articolo 2103 del codice civile al fine di evitare il collocamento in mobilità.

Il decreto amplia lo spazio entro cui si può liberamente esercitare il mutamento unilaterale d'inquadramento.

La novità più significativa è la facoltà riconosciuta al datore di lavoro di assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello d'inquadramento inferiore, che potrà essere utilizzato non solo in alternativa al licenziamento, ma in ogni caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni al livello inferiore potranno poi essere previste dai contratti aziendali.

Ricapitolando: il demansionamento unilaterale è possibile in occasione

di una riorganizzazione aziendale che coinvolge la posizione del lavoratore e l'appartenenza delle nuove mansioni al livello immediatamente inferiore.

In ogni caso la dequalificazione unilaterale non può comportare né l'attribuzione di un diverso inquadramento né la diminuzione della retribuzione.

Dal 1 maggio 2015 viene istituita la NASpI (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego) che avrà la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

Andrea Casale

La Sentenza

La **Corte di Cassazione**, con sentenza 2550 del 10 febbraio 2015, ha dato torto a un ex dipendente che contestava il **licenziamento per giusta causa** da parte dell'azienda per cui lavorava e di cui era socio, provocato dal fatto che aveva messo in pratica, anche in ufficio, atti di **violenza fisica** nei confronti della moglie, a sua volta socia della società.

Già il secondo grado di giudizio, svoltosi presso la Corte di Appello di Lecce, aveva ritenuto che detto licenziamento fosse giustificato in quanto i reiterati atti di violenza commessi dal ricorrente nei confronti della moglie, sebbene non strettamente inerenti alla prestazione lavorativa, avevano comportato il venir meno del rapporto fiduciario con il datore di lavoro, poiché svolti anche all'interno dell'azienda, in presenza di estranei, ed avevano avuto come vittima uno dei soci.

Il lavoratore aveva impugnato il licenziamento (in realtà sotto diversi profili di legittimità, ma qui analizziamo solamente l'aspetto sostanziale della violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 codice civile) proponendo ricorso in Cassazione sostenendo che, gli atti di violenza a Lui contestati risultavano estranei al rapporto di lavoro e che, di conseguenza, le condotte offensive non potevano rivestire valore disciplinare in quanto afferenti ad una sfera privata estranea alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Nel rigettare tale interpretazione i giudici di ultimo grado hanno sottolineato che l'obbligo di fedeltà a carico del lavoratore subordinato ha un contenuto più ampio di quello risultante dall'art. 2105 cod. civ.; infatti tale obbligo si deve integrare quanto stabilito dagli artt. 1175 e 1375 cod. civ., che impongono correttezza e buona fede anche nei comportamenti extra-lavorativi, necessariamente tali da non danneggiare il datore di lavoro e che, in tema di licenziamento per violazione dell'obbligo di fedeltà, il lavoratore deve astenersi dal porre in essere non solo i comportamenti espressamente vietati dall'art. 2105 cod. civ., ma anche qualsiasi altra condotta che, per la natura e per le possibili conseguenze, risulti in contrasto con i doveri connessi al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa, ivi compresa la mera preordinazione di attività contraria agli interessi del datore di lavoro potenzialmente produttiva di danno.

Di conseguenza gli artt. 2104 e 2105 cod. civ., richiamati dalla disposizione dell'art. 2106 relativa alle sanzioni disciplinari, non vanno interpretati restrittivamente e "non escludono che il dovere di diligenza del lavoratore subordinato si riferisca anche ai vari doveri strumentali e complementari che concorrono a qualificare il rapporto obbligatorio di durata e si estenda a comportamenti che per la loro natura e per le loro conseguenze appaia-



no in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o creino situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi dell'impresa .

Tale interpretazione estensiva del concetto di fedeltà nei confronti del datore di lavoro è la "summa" di diverse sentenze della Corte di Cassazione (a tal proposito si veda la n. 3822 del 2011), su cui la pronuncia che stiamo commentando appone il definitivo sigillo.

Tanti sono gli aspetti caratterizzanti la condotta del lavoratore , si potrebbe dire , gli indizi, che concorrono a far sì che i giudici siano giunti alla conclusione su esposta: la natura violenta della condotta realizzata, la reiterazione, il fatto che tali atti violenti siano stati compiuti anche all'interno dei locali aziendali (ma non esclusivamente.....) , la presenza di terzi clienti della società di cui era dipendente.

Avere reso il concetto di fedeltà più ampio di quello contenuto nell'art. 2105 C.C. , ed aver affermato in ogni caso che, l'incidenza delle condotte extra-lavorative non può essere esclusa , porta a ritenere che , anche se gli atti violenti fossero stati compiuti fuori dai locali aziendali e nei confronti di persone non facenti parte dell'azienda , in una parola che fossero extra-lavorativi, essi sarebbero risultati sanzionabili comunque e sarebbero rientrati nel concetto di Giusta Causa di Licenziamento.

Gli obblighi di diligenza , correttezza e buona fede integrano quello di fedeltà ed impongono comportamenti che non devono danneggiare gli interessi dell'azienda ; il lavoratore deve astenersi da iniziative pregiudizievoli



rispetto al datore di lavoro, non solo durante lo svolgimento delle attività lavorative, ma anche in ogni altro contesto comunitario.

La lesione irreparabile del vincolo fiduciario che integra la giusta causa di licenziamento comprende dunque anche le attività extra-lavorative: se lo si vuole sintetizzare trattasi dell'affermazione del luogo di lavoro inteso come realtà sociale non avulsa dal contesto esterno (e viceversa) ma anzi come parte integrante di esso.

Se ne deve concludere che, il vincolo fiduciario, la buona fede e la correttezza, sono comportamenti da considerare inscindibili ai fini della ricorrenza del concetto civilistico della giusta causa.

Paolo Puglisi

Art. 1175 Comportamento secondo correttezza.

Il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza

Art. 1375 Esecuzione di buona fede.

Il contratto deve essere eseguito secondo buona fede.

Art. 2104 Diligenza del prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende

Art. 2105 Obbligo di fedeltà.

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Aforismi in pillole



È veramente bello battersi con persuasione, abbracciare la vita e vivere con passione. Perdere con classe e vincere osando perché il mondo appartiene a chi osa! La vita è troppo bella per essere insignificante.

Charlie Chaplin

Tutti i nostri sogni possono diventare realtà se abbiamo il coraggio di perseguirli.

Walt Disney

Nella vita ci sono rischi che non possiamo permetterci di correre e ci sono rischi che non possiamo permetterci di non correre.

Peter Drucker

Non aspettare che il vento gonfi la vela della tua fortuna. Soffiaci dentro tu.

Ugo Ojetti

Qualunque cosa tu possa fare, qualunque sogno tu possa sognare, comincia. L'audacia reca in sé genialità, magia e forza. Comincia ora.

Johann Wolfgang Von Goethe

Milano

Via Vincenzo Monti, 25

Tel. 0248011805

Fax 0248010357



FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI

Roma

Via Palmiro Togliatti 132

Tel. 067215269

Fax. 06233248422