Notiziario

Federazione Nazionale Assicuratori

DICEMBRE 2019 - NUMERO 2 - ANNO 68

www.fnaitalia.org

Sommario

- *La quiete prima del... temporale* — *Pag. 3*
- *Scegli chi ti rappresenta o altri lo sceglieranno per te* — *Pag. 4*
- *Cae Generali: Un impegno comune per la Diversità e l'Inclusione* — *Pag. 7*
- *Ania e Sindacati di settore uniti contro la violenza di genere* — *Pag. 9*
- *FNA e sindacato autonomo* — *Pag. 11*
- *C'era una volta l'articolo 18* — *Pag. 15*
- *Il punto sui rinnovi dei contratti integrativi del settore* — *Pag. 19*

Notiziario FNA

FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI

fnanotiziario@gmail.com

Dicembre 2019

Numero 2

Anno 68

Direttore Editoriale
Dante Elia Barban

Direttore Responsabile
Davide Lorenzo Dehò

Redazione
Daniele Costanzo
Marina Croci
Marco Testa
Roberto Rizzo

Hanno collaborato a questo numero:
Dante Barban
Maurizio Becucci
Mirko Simionato
Donatella Farruggio
Teodoro Sylos Calò
Giuseppe Goggi
Angelo Ferraro

Direzione
Via Vincenzo Monti, 25
20123 - Milano
Tel. 0248011805
Fax 0248010357
www.fnaitalia.org

Stampatore
Ingraf Industria Grafica srl
Via Monte San Genesio, 7
20158 - Milano

Aut. del Tribunale di Milano
del 07/09/2017 nr. 257

Distribuzione Gratuita

La quiete prima del..... temporale

Dante Barban

Le trattative per il rinnovo dei contratti aziendali del settore sono in gran parte terminate, con alcune importanti eccezioni tra cui il Gruppo Generali ed il Gruppo Unipol che, insieme, rappresentano comunque circa la metà del comparto assicurativo.

Il rinnovo del contratto nazionale dei colleghi bancari è in una fase di stallo e senz'altro non risolutiva. Le controproposte dell'Abi sono pesanti e, se non dovessero essere superate nel confronto negoziale, una mobilitazione della categoria potrebbe essere necessaria.

L'istituto riguardante le lavoratrici ed i lavoratori nelle liquidazioni coatte amministrative, rimodulato nell'ultimo rinnovo del CCNL, richiede cure e manutenzioni.

Il Fondo per l'occupazione, formulato per risolvere in maniera non traumatica gli esuberi del settore, lavora a pieno regime, trasformando problematiche, che in altri comparti merceologici diventano spesso gravi, in occasioni per migliorare la propria vita (pendolari, familiari bisognosi d'assistenza, salute, etc.).

La FNA ha già, da mesi, elaborato il materiale da portare al confronto unitario per la costruzione della bozza di piattaforma per il rinnovo del CCNL ma, di fatto, quanto sopra esposto rallenta il processo perché il quadro della situazione non è ancora ben definito.

I processi riorganizzativi che hanno accompagnato la vita delle Compagnie, secondo regole definite nei contratti e negli accordi aziendali, hanno consentito di raggiungere livelli di efficienza e produttività di sicura soddisfazione. Questo rappresenta il migliore viatico nei confronti della futura trattativa per il rinnovo del CCNL che, a causa dei tempi difficili per la classe lavoratrice che stiamo vivendo, si presenterà sicuramente difficile e densa di incognite. Sarà come attraversare un temporale ma, come l'esperienza ci insegna, siamo attrezzati ad affrontarlo.

Dante Barban

Scegli chi ti rappresenta o altri sceglieranno per te

Maurizio Becucci

Non siamo in Grecia, non siamo nel 400 a.c. e non stiamo parlando di malvagi, ma colgo comunque il motivo e l'occasione per citare Socrate: *per colpa dell'**indifferenza** i buoni scontano la pena di essere governati da uomini malvagi.*

Il fatto che i **Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro** siano **triplicati** in pochi anni (da 300 a 900) è dovuto al proliferare dei "**contratti di comodo**", che sono contratti svantaggiosi e lesivi dei trattamenti dei lavoratori e non rispettosi dell'art. 36 della nostra Costituzione.

Quando per tutelare i propri interessi non è possibile farlo in prima persona, ma bisogna demandare, **delegare** e farsi rappresentare, è opportuno (anzi è conveniente) poter scegliere **chi** può avere la nostra delega e chi deve essere il nostro rappresentante, evitando così la non più remota possibilità che ci pensino altri al posto nostro.

La miglior difesa da questa eventualità negativa (di essere rimpiazzati da altri nelle nostre scelte) è una difesa preventiva che si attua partecipando, impegnandosi, dedicando un tempo minimo per la ricerca, l'informazione e la conseguente tutela dei propri diritti.

Informazioni e tutele che traspaiono primariamente dalle strutture sindacali che operano nel settore – e che non sempre convergono con quelle che "raccontano" i datori di lavoro.

Quindi bisognerebbe poter scegliere, cioè dividere e separare, valutare le alternative e poi **preferire**. Ma tra le alternative, **non si può aver scelto chi non c'è**!

Quanto è vero che i sindacati dovrebbero essere **rappresentanti dei lavoratori**, tanto è vero che se i lavoratori non scelgono e non si iscrivono in misura preponderante alle organizzazioni sindacali del settore si agevola lo sviluppo di sindacati gialli, **sindacati di comodo**, e rappresentanze sindacali che i lavoratori non hanno mai conosciuto perché non sono nate e maturate dai lavoratori del settore ma sono costituite o sostenute dai datori di lavoro. Il loro intento non sarà quello di migliorare le condizioni di lavoro e purtroppo neppure quello di aumentare l'occupazione.

Per quanto riguarda il settore assicurativo delle Agenzie d'assicurazione in gestione libera, in un recente ricorso presso il Tribunale di Firenze, un nostro legale FNA scrive:

"Il CCNL S.N.A. è stato sottoscritto da sigle sindacali minoritarie e, peraltro, **dichiaratamente volte alla rappresentanza di *lavoratori stranieri, colf e badanti*** ".

Non si vede pertanto come tali sigle potrebbero ritenersi *rappresentative* dei lavoratori delle Agenzie assicurative.

Il grado di ipotetica rappresentatività della sigla datoriale S.N.A. risulta infatti indifferente, ai fini del confronto contrattuale, laddove una rappresentanza datoriale seppur "forte" in termini numerici sia posta a confronto con **"rappresentanze" dei lavoratori prive di vera rappresentatività.**

Il *dialogo* contrattuale fra rappresentanze sindacali esprime una vera *maggior rappresentanza sul piano nazionale* solo laddove da entrambe le parti vi sia *rappresentatività* vera della componente contrattuale (datoriale o lavoratrice).

In caso contrario, si assisterebbe ad un rapporto di forza iniquo, e pertanto sterile dal punto di vista della normazione collettiva. Il contratto Sna è espressione appunto di tale iniquità sul piano del peso rappresentativo delle due parti: una parte datoriale (ipoteticamente) *forte* che si confronta con sigle dei lavoratori prive di vera rappresentatività e, pertanto, *deboli*.

Lo scontro del *forte* con il *debole* non può dare luogo che ad un ovvio risultato.

Ricordo anche che il **Tribunale di Napoli** aveva sì rigettato (con Decreto 26612 del 07/08/2015) le domande presentate dalle Sigle Sindacali del settore, ma specificando che tale rigetto era dovuto al fatto che "la stipula dello pseudo contratto aveva rilevanza nell'ambito della tutela individuale del lavoratore, che poteva rivendicare un trattamento economico adeguato nei confronti del proprio datore di lavoro invocando il precetto di cui all'art. 36 della Costituzione".

Recentemente il **Tribunale di Genova** (con Sentenza 1064/2018 – pubblicata il 01/02/2019) ha condannato un'agente, che aveva applicato il CCNL firmato dal S.N.A. con FESICA e FISALS, al versamento dei contributi dovuti (preso a riferimento il CCNL sottoscritto da ANAPA con le Organizzazioni Sindacali che hanno la maggiore, se non "l'unica sana", rappresentatività dei dipendenti delle agenzie) e a rifondere all'Inps le spese di lite e le spese generali ed accessorie di legge. Nella sentenza il giudice ha affermato che "il CCNL S.N.A. non è stato siglato dai sindacati che abbiano la maggior rappresentatività dei lavoratori del settore."

Per questo il personale ispettivo ha considerato inefficace e inutile il **trattamento retributivo al ribasso del CCNL S.N.A**, ed ha preso a riferimento il tabellare del CCNL ANAPA quale limite inderogabile sancito dall'art. 36 della Costituzione.

Infine tengo a ricordare a tutti i colleghi delle agenzie già in forza al momento della stipula dell'accordo S.N.A. - FESICA FISALS, come abbiamo anche a suo tempo comunicato, che secondo l'insegnamento della Suprema Corte, **non è legittima l'applicazione unilaterale** (del datore di lavoro al lavoratore "dissenziente") di un CCNL diverso da quello in precedenza applicato.

Se l'agente che applica il CCNL S.N.A. poi paga il conto al giudice ed all'Inps, coloro che hanno rappresentato quell'agente e che hanno progettato e attuato quella scelta incomprensibile di abbandonare il tavolo appropriato delle trattative, hanno sicuramente altre responsabilità.

L'agente lo ha applicato, ma prima, il **S.N.A. lo ha ideato e stipulato**.

Tutti dovrebbero scegliere, ponderando, chi li rappresenta.

CAE Generali: Un impegno comune per la Diversità e l'Inclusione

Mirko Simionato

Che cos'è il CAE?

Il Comitato Aziendale Europeo (CAE) è un organismo rappresentante dei lavoratori, previsto dalla direttiva europea 94/45/CE, che prevede l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di dimensioni comunitarie. I CAE possono essere costituiti da aziende o gruppi presenti in più Paesi europei, con più di mille dipendenti in almeno un paese della Comunità Europea e almeno centocinquanta dipendenti in almeno due di questi paesi.

Il CAE Generali, costituito l'11 novembre 1997, è l'organismo che si confronta su un piano consultivo con il Gruppo Generali in merito ai temi propri delle attività sindacali.

Nel 2017 Generali e il CAE hanno dato avvio a un percorso di condivisione atto a supportare la diffusione della cultura della diversità e dell'inclusione. Dopo la Dichiarazione Congiunta sul Telelavoro nel 2017, il costruttivo dialogo sociale di questa sede europea ha prodotto un risultato importante con la firma della dichiarazione congiunta in tema di Diversity & Inclusion sottoscritta a Milano il 5 settembre anche dal General Manager Frédéric de Courtois nella sua veste specifica di Sponsor del Group D&I Council.

Cosa significa D&I?

È uno sguardo differente verso gli elementi di disomogeneità, un modo per riconoscere valore e capitalizzare le caratteristiche di chi è diverso, per abbattere le barriere dei pregiudizi, quelle fisiche e sensoriali, che possano rappresentare uno svantaggio nell'esprimere le proprie abilità.

Generali promuove la diversità e l'inclusione

La dichiarazione congiunta è il riconoscimento delle diversità di età, appartenenza etnica, genere, orientamento sessuale, religione da cui discende l'impegno da parte delle società del Gruppo e di chi in esse vi lavora, di fare propria una visione in cui la diversità sia considerata fonte di arricchimento e in cui l'inclusione sia incoraggiata dai dirigenti e da tutto il personale attraverso policy e comportamenti appropriati. L'importanza di tale dichiarazione è stata confermata, da parte aziendale, perché Diversità e Inclusione costituiscono un elemento rilevante per la strategia triennale Generali 2021, sia per favorire le uguali opportunità tra i dipendenti, sia per intercettare l'innovazione necessaria per lo sviluppo del business.

Non sarà sufficiente fermarsi all'importante dichiarazione firmata, che sarà necessario ampliare e implementare attuando azioni concrete per colmare il divario di genere, anche in termini di retribuzione salariale e di sviluppo professionale, per agevolare la conciliazione tra lavoro e vita privata sia per le donne che per gli uomini, al fine di promuovere l'interazione tra le generazioni, valorizzando le esperienze e le specifiche

competenze, per favorire l'inclusività e la coesione sociale, superando pregiudizi legati al sesso, religione, razza, cultura, orientamento sessuale, età; supportando totalmente le persone con disabilità, tutelandone i diritti e creando un ambiente di lavoro inclusivo senza alcun tipo di barriere. Proprio perché si ritiene indispensabile tradurre nella realtà quotidiana, con azioni concrete, i principi condivisi racchiusi nella dichiarazione, il CAE ha chiesto all'Azienda di monitorare l'applicazione della Dichiarazione e di verificarne periodicamente in maniera congiunta gli effetti positivi, lavorando assieme per rimuovere le eventuali criticità.

Parlare di D&I significa considerare i lavoratori come un vero valore, un bene prezioso da proteggere, dove la diversità può diventare la chiave del successo di un Gruppo multinazionale.

Credo che il CAE Generali possa essere considerato come esempio virtuoso d'inclusione e multiculturalità: un approccio includente, multiculturale, partecipativo che dà voce a tutti i Paesi dove Generali è presente.

Solo promuovendo e valorizzando tutte le diversità e includendo culture diverse il dialogo sociale potrà arricchirsi sempre più e portare a importanti benefici per i lavoratori del Gruppo Generali in tutta Europa: insieme si è più forti. Forza D&I!!

Mirko Simionato

Ania e Sindacati di settore uniti contro la violenza di genere

Donatella Farruggio

Il 14 giugno 2019 è stata sottoscritta dall' ANIA e dalle Organizzazioni Sindacali del settore assicurativo la "Dichiarazione Congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro", per diffondere nelle aziende e tra le lavoratrici ed i lavoratori, la consapevolezza del problema e dell'importanza di prevenire e contrastare ogni forma di comportamento discriminatorio, in particolare nei confronti delle donne.

Ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza di genere sul luogo di lavoro è inaccettabile. E' importante che ogni comportamento che integri molestia o violenza di genere sia prevenuto e, ove si realizzi, segnalato e perseguito adeguatamente. Sono diverse le forme di molestie/violenze di genere che possono presentarsi sul luogo di lavoro: possono essere di natura fisica o psicologica e costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici. Il rispetto della dignità e della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori si concretizza in un contesto capace di prevenire e contrastare situazioni di violenze e di molestie e di diffondere una cultura del rispetto di genere.

Nella Dichiarazione Congiunta firmata con ANIA viene affermata l'inaccettabilità di tali atti nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, impegnati in tutte le attività lavorative nel settore assicurativo, e raccomanda l'applicazione dei principi e delle tutele ivi contenuti anche nelle attività affidate in appalto, ed a chiunque entri in relazione con le aziende stesse.

Le aziende devono assicurare il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

A tale fine sono previste misure organizzative e formative per favorire la prevenzione, la segnalazione e l'assistenza rispetto ad ogni atto o forma di violenza, o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, sia fisici che verbali o non verbali, aventi lo scopo di creare un clima intimidatorio, degradante, offensivo, finalizzato ad umiliare l'individuo, violandone la dignità.

In particolare sono previsti momenti qualificati e dedicati nell'ambito dei percorsi di informazione/formazione/sensibilizzazione di tutto il personale, utili a promuovere, all'interno dell'organizzazione aziendale, una cultura improntata al rispetto della dignità delle persone.

Nella medesima prospettiva vengono valorizzate le Commissioni aziendali sulle pari opportunità, quali sedi in cui ricercare misure e soluzioni a problematiche legate a

comportamenti che dovessero risultare contrari ai valori che ispirano la Dichiarazione Congiunta.
Le aziende si impegnano a fornire la necessaria assistenza e sostegno a coloro che dovessero risultare vittime di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro e ad assumere le opportune iniziative nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati e accertati, valutando in tali ipotesi specifici percorsi di sostegno psicologico in favore delle vittime utili anche al reinserimento professionale.

Viene sottolineata l'importanza che emerga il disagio e che sia evitato l'isolamento della persona vittima di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro.

Le aziende assicurano che le eventuali segnalazioni saranno gestite dalla funzione Risorse Umane, o dalla diversa funzione centrale individuata dall'azienda, garantendo la riservatezza di tutte le persone coinvolte e in particolare dell'interessata/o e tutelando naturalmente la/o stessa/o da qualsiasi forma diretta o indiretta, di ritorsione o penalizzazione, con attenzione alla effettiva cessazione dei comportamenti accertati.

Nella consapevolezza dell'importanza della prevenzione attraverso il rafforzamento della cultura del rispetto di genere, le aziende daranno la massima diffusione alla Dichiarazione Congiunta.

Inoltre la Dichiarazione Congiunta, che prevede l'innalzamento a 4 mesi del congedo per vittime di violenza, rispetto ai 3 già previsti dalla legge, sarà parte integrante del prossimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato ai dipendenti delle compagnie di assicurazione.

Donatella Farruggio
Membro della Commissione Nazionale Mista Pari Opportunità

FNA e Sindacato autonomo

Teodoro Sylos e Dante Barban

La carta fondamentale della nostra Organizzazione recita: La FNA è autonoma e realizza nel suo seno l'unità sindacale senza distinzioni di opinioni politiche e di fedi religiose.

E' indipendente da partiti o movimenti politici.

Tali affermazioni sono state coniate nell'immediato dopoguerra e sono rimaste inalterate nell'arco di 72 anni, a dimostrazione della loro capacità di interpretare lo spirito e la missione della Federazione Nazionale Assicuratori.

Nel corso della nostra lunga attività sindacale, ho sempre visto che quest'orientamento, questo modo di essere Sindacato è stato la bussola della nostra Organizzazione. Non abbiamo mai giudicato i Governi in base al colore politico ma in base alla bontà o meno dei loro programmi.

Non abbiamo mai accettato il pregiudizio per cui certi Governi sono buoni ed altri cattivi, ma siamo sempre entrati nel merito delle loro azioni e delle loro scelte.

Sicuramente abbiamo sempre privilegiato l'unità sindacale sul piano operativo, perché uniti alle altre Sigle si vince sul piano del confronto con la controparte ma, sul piano dell'indipendenza politica, siamo sempre andati per la nostra strada.

Quando ci qualifichiamo, come Sindacato, ci definiamo "autonomi ed indipendenti" e questa definizione ci rappresenta appieno.

FNA è impegnata a difendere i due livelli di contrattazione, quello nazionale e quello aziendale, che consentono di fissare, con il contratto nazionale, le regole ed il quadro normativo e salariale di tutto il settore; con il contratto aziendale o di gruppo, di stabilire tutte le regole di esclusiva pertinenza aziendale ed i relativi benefici normativi ed economici; la parte economica, erogata con i premi aziendali di produttività, commisura l'andamento aziendale e distribuisce ai dipendenti una parte del valore creato dal loro lavoro.

Questo modello di contrattazione, basato su due livelli, non è scontato perché molti settori ne sono privi e, qualora ne avessero due, il secondo molto raramente si avvicinerebbe a quello assicurativo.

Il sistema contrattuale degli assicurativi è una "best practice" all'interno del mondo del lavoro che noi difendiamo perché costantemente sotto attacco da parte di alcune controparti poco illuminate, che vorrebbero ridurre il contratto nazionale e quello

aziendale ad un unico contratto aziendale, con evidenti danni normativi ed economici per le lavoratrici ed i lavoratori di tutto il comparto; esiste però anche il pericolo che il nostro settore ed i suoi contratti siano unificati a quelli di altri comparti, spesso più grandi del nostro, le cui regole andrebbero a peggiorare l'attuale assetto contrattuale normativo ed economico.

"La contrattazione di categoria è l'unica in grado di rispondere alle esigenze del settore: riunire artificialmente più categorie, con decisioni prese in organismi - superiori – allontana il Sindacato dalle sue tradizionali logiche di rappresentanza e lo spinge verso un modello più burocratico, in cui il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori perde valore a favore della gestione di un sottopotere derivante dalla gestione dei patronati, dei fondi per la formazione e dall'intermediazione del lavoro".

"La FNA considera l'attività sindacale un servizio e non uno strumento di potere e si adopererà sempre affinché, al suo interno, l'azione sindacale sia ispirata a questo principio. L'attività sindacale legata al servizio ed alla rappresentatività è un potente motore di democrazia e di sviluppo delle persone".

La FNA è l'unico sindacato che rappresenta tutte le categorie delle lavoratrici e dei lavoratori delle Assicurazioni e solo quelli.

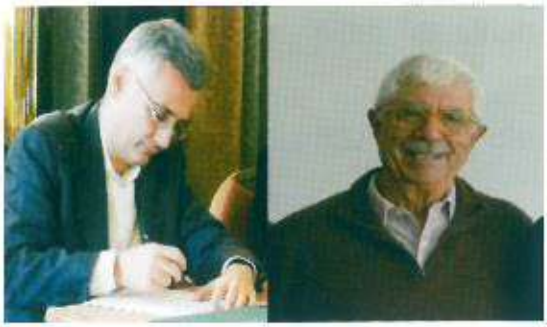
I Sindacati Confederali hanno, da tempo, unificato i settori del credito e delle assicurazioni nonostante la sproporzione tra i due settori sia evidente.

La FNA risponde solo ai lavoratori delle assicurazioni ed ai loro bisogni ed è determinata a difenderne l'autonomia contrattuale per garantire i diritti conquistati e le migliori condizioni di lavoro anche per il futuro.

Dante Barban

Teodoro Sylos

C'era una volta l' articolo 18



Giuseppe Goggi e Teodoro Sylos

"C'era una volta l'articolo 18". Così potrebbe cominciare la favola della disciplina dei licenziamenti illegittimi nel nostro amato Paese.

Ma purtroppo non si tratta di una favola e soprattutto non si intravede alcun lieto fine, ma solo la progressiva perdita di diritti da parte dei lavoratori.

Il tanto esaltato e vilipeso articolo 18 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) stabiliva un principio importante di civiltà giuridica e di giustizia sociale: il lavoratore dipendente da un impresa con 15 o più addetti se veniva illegittimamente licenziato veniva reintegrato dal giudice nel proprio posto di lavoro.

I detrattori della norma hanno sostenuto che costituisse un limite alla libertà d'impresa impedendo di fatto i licenziamenti.

Niente di più falso, l'articolo 18 impediva solo quei licenziamenti operati dalle aziende in violazione della legge o del contratto di lavoro, quindi non limitava la libertà d'impresa né impediva i licenziamenti, si limitava a tutelare il lavoratore dal comportamento spesso consapevolmente scorretto del proprio datore di lavoro. Peraltro da questa piena tutela erano esclusi i dipendenti da imprese sotto le 15 unità, per i quali in considerazione del rapporto più diretto tra datore di lavoro e lavoratore la tutela era limitata all'aspetto indennitario.

Nonostante diversi tentativi di modificare in peggio le tutele previste dall'art 18, fino al giugno del 2012 la norma rimase invariata.

Con la legge n. 92 del 28/6/2012 (legge Fornero di Riforma del Mercato del Lavoro) l'articolo 18 viene radicalmente modificato riducendo drasticamente il livello di protezione del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo.

In particolare:

In tutti i casi di licenziamento nullo perché discriminatorio o adottato in caso di divieto o intimato in forma orale viene confermata la disciplina della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro (tutela reale)

Licenziamento discriminatorio: in tutti i casi in cui il licenziamento al di là dei motivi addotti dal datore di lavoro sia stato effettuato con l'intento di discriminare il lavoratore per motivi di razza, religione, idee politiche, sesso, adesione al Sindacato, partecipazione a scioperi ...

Il licenziamento (a meno che non si tratti di licenziamento per giusta causa, che si ha quando per la gravità del comportamento del lavoratore, non sia possibile la temporanea

prosecuzione del rapporto di lavoro fino al termine di preavviso) è **vietato** dalla legge in caso di:

- Matrimonio della lavoratrice: dal giorno di richiesta delle pubblicazioni fino ad un anno dopo la celebrazione del matrimonio;

- Stato di gravidanza e di puerperio: dall'inizio della stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del neonato;

- Infortunio o malattia professionale;

- Malattia generica.

Licenziamento disciplinare in caso di:

- **Mancanza di giusta causa o di giustificato motivo connessi a insussistenza del fatto contestato ovvero a fatto che rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa** (rimprovero verbale, biasimo scritto, sospensione) **sulla base delle previsioni dei contratti o dei codici disciplinari**: in questi casi continua a valere la **reintegrazione nel posto di lavoro (tutela reale)** il giudice inoltre riconosce una indennità risarcitoria fino ad un massimo di 12 mensilità;

- **Mancanza di giusta causa o di giustificato motivo connessi a tutte le restanti ipotesi**: in questi casi non opera più la reintegrazione nel posto di lavoro (tutela reale) e il giudice, dichiarando risolto il rapporto di lavoro, riconosce un'**indennità determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale** (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);
- Inoltre in caso di licenziamento operato in violazione delle procedure previste dalla legge o dal contratto non trova applicazione la reintegrazione nel posto di lavoro (tutela reale) e il giudice riconosce al lavoratore un'indennità risarcitoria complessiva determinata **tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale.**

Licenziamenti Collettivi (legge 223/1991)

In base alla legge si considerano licenziamenti collettivi quelli operati dall'impresa per **motivi economici in numero pari o superiore a 5 nell'arco di 120 giorni. Costituisce motivo economico qualsiasi scelta imprenditoriale a prescindere dallo stato economico dell'impresa**.

La riforma Fornero limita i casi di reintegro solo per "palese insussistenza del fatto posto a base del licenziamento" e per violazione dei criteri stabiliti dall'articolo 5 della legge che prevede che debbano essere licenziati prioritariamente i lavoratori con minore anzianità e minor carico di famiglia.

Per tutti gli altri casi di illegittimo licenziamento collettivo il lavoratore ha solo una tutela risarcitoria (da 12 a 24 mensilità).

Come si è visto la riforma Fornero limita il reintegro a pochi casi di licenziamento illegittimo sia esso individuale che collettivo.

Questa è la disciplina tuttora valida per il personale assunto a tempo indeterminato fino alla data del 6/3/2015.

Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 7/3/2015 si applica il Contratto a Tutele Crescenti (Decreto legislativo del 4/3/2015). Questa denominazione quasi accattivante nasconde il vero scopo di questa ulteriore riforma varata dal governo Renzi: la cancellazione dell'articolo 18 per tutti i nuovi assunti.

Infatti le norme contenute nel Decreto limitano i casi di possibile reintegro solo ai casi di licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale.

Per quanto riguarda il licenziamento per motivi disciplinari la norma consente al giudice il reintregro solo in caso di **dimostrata insussistenza del fatto materiale** contestato al lavoratore. Il licenziamento per motivi economici anche in assenza di tali motivi non consente al giudice il reintegro del lavoratore.

Quindi nella quasi totalità dei casi di licenziamento illegittimo, i lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 7/3/2015, perderanno il loro posto di lavoro con un modesto risarcimento compreso tra le 4 e le 24 mensilità determinato in modo automatico a seconda dell'anzianità di servizio.

Il Decreto Dignità ha elevato il risarcimento da un minimo di 6 a un massimo di 36 mensilità lasciando invariato il meccanismo automatico di determinazione degli importi legati all'anzianità di servizio.

Successivamente la Corte Costituzionale con sentenza del 26/9/2018 ha ritenuto contrario ai principi costituzionali la automatica determinazione del risarcimento in base al criterio dell'anzianità restituendo così al giudice la facoltà di determinare il risarcimento in base ad una pluralità di criteri di valutazione (dimensione dell'azienda, situazione familiare del lavoratore, comportamento delle parti, anzianità ecc.) fermi restando i limiti minimi e massimi del risarcimento (6-36 mensilità).

La Corte di Cassazione, infine, è intervenuta più volte sulla disciplina del licenziamento, con particolare riferimento al licenziamento disciplinare.

Nella sentenza 3655/2019 ha stabilito che la reintegra in caso di licenziamento illegittimo si applica non soltanto quando il fatto contestato al lavoratore sia del tutto infondato o inesistente, ma anche in tutti i casi in cui il fatto sia sussistente, cioè sia realmente accaduto, ma la condotta messa in atto dal dipendente non sia illecita per l'ordinamento giuridico.

In altre parole, per la Suprema Corte, l'irrilevanza giuridica del fatto, pur accertato, equivale alla sua insussistenza materiale. Con altra sentenza (n. 7167/2019) la Corte di Cassazione ha chiarito che, se le ragioni addotte a fondamento di un licenziamento per motivo oggettivo sono manifestamente insussistenti sul piano fattuale, il giudice deve disporre la reintegrazione del lavoratore. Va segnalata, poi, la sentenza n. 12174/2019 ove si precisa che, in tema di Jobs Act, l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore - che dà luogo alla tutela reintegratoria - comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità, ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare. Per la Suprema Corte, quindi, resta estranea al giudice ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento rispetto al fatto contestato, ma occorre che il fatto sussistente non sia illecito.

Quanto sopra vale per tutti i lavoratori, nonostante per quelli assunti con il Jobs Act la formulazione sia parzialmente diversa ("fatto materiale contestato") rispetto alla formulazione contenuta nell'art. 18 così come modificato dalla legge Fornero ("fatto contestato").

Una quarta pronuncia dei Giudici di legittimità (Ordinanza 22366/2019), in tema di licenziamenti collettivi, afferma che la violazione dei diritti di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori determina la mancata indicazione dei criteri di scelta e dà diritto alla reintegra del personale licenziato.

La Cassazione ha stabilito che, nei licenziamenti collettivi, la procedura di informazione e consultazione sindacale rappresenta un evento strutturale e fisiologico nella gestione dell'impresa, che pone a carico della parte datoriale un vincolo procedurale elevato al rango di diritto fondamentale dell'Unione Europea.

Pertanto, l'omessa indicazione dei criteri di scelta nella fase del confronto sindacale, rappresenta una violazione così grave da determinare la reintegrazione del lavoratore licenziato, diversamente da quanto accade nel casi in cui vi sia, soltanto, un'applicazione errata dei criteri di scelta (in quest'ultimo caso, infatti, è prevista una tutela risarcitoria).

La giurisprudenza sta correggendo gli aspetti più abnormi del contratto a tutele crescenti, ma resta l'assurdo di un diverso trattamento dei lavoratori a seconda della data di assunzione in violazione dei più elementari principi di equità e giustizia.

Il nostro sindacato si impegna affinché venga restituita dignità e diritto ai lavoratori, ripristinando la piena garanzia in caso di licenziamento ingiusto. Lo ha fatto e continuerà a farlo in tutte le sedi a partire anche dal prossimo rinnovo del CCNL.

Teodoro Sylos

Giuseppe Goggi

Il punto sui rinnovi dei contratti integrativi del settore assicurativo

Angelo Ferraro

A dicembre 2019 scadranno i Contratti Nazionali di Ania e Aisa, è utile, quindi, fare il punto della situazione dei Contratti Integrativi elaborati, sui demandi dei Contratti Nazionali. Com'è sempre avvenuto negli ultimi rinnovi dei CCNL, un forte peso avrà la chiusura o meno dei Cia di due grandi Gruppi come il Gruppo Generali e il Gruppo Unipol. Le linee d'indirizzo che la nostra Organizzazione ha sempre dato alle proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali per l'elaborazione delle piattaforme rivendicative, sono state sempre basate sul contesto economico del settore assicurativo, sulla situazione aziendale e sulle istanze dei lavoratori. In merito al contesto economico del settore assicurativo, giova menzionare alcuni dati pubblicati dall'IVASS sui consuntivi al 31 dicembre 2018. In Italia sono 100 le imprese autorizzate a esercitare l'attività assicurativa e riassicurativa, di cui 97 nazionali e 3 rappresentanze di imprese estere non appartenenti all'Area Economica Europea. Delle imprese di assicurazioni nazionali 51 sono imprese che assicurano Danni, 33 Vita e 13 sono multi ramo. Il settore Assicurativo ha distribuito utili nel 2019, calcolati sulla base dei bilanci civilistici del 2018, pari a 4,5 miliardi di euro in flessione del 10% rispetto all'anno 2017. Di questi, le quattro compagnie italiane quotate (Assicurazioni Generali, Unipolsai, Cattolica Assicurazioni e Vittoria) hanno distribuito il 35,5% del totale pari 1,6 miliardi di euro. Dal punto di vista patrimoniale, nel 2018, le compagnie del settore assicurativo hanno il requisito patrimoniale di Solvibilità (SCR) medio superiore alla media europea. Se poi analizziamo il risultato economico medio dal 2014 al 2018, costatiamo che ammonta a 5,5 miliardi (4,2 miliardi nel 2018).

Per i motivi sopra esposti, e grazie alla forte sindacalizzazione dei lavoratori del nostro settore, le Organizzazioni Sindacali aziendali presenti nelle varie aziende, riescono, in quasi tutte le compagnie, a rinnovare positivamente i contratti Integrativi aziendali.

Nel dettaglio è utile conoscere la classifica 2018 dei dieci gruppi assicurativi presenti in Italia (Fonte ANIA) in ordine decrescente di raccolta premi. Questi Gruppi raccolgono premi per un totale complessivo (Danni e Vita) di 117,86 miliardi di Euro sul totale di 152,69 miliardi, pari al 77,19% del totale.

(miliardi di Euro)

	GRUPPO	PREMI	Incidenza % sul totale	Variaz. % 2018/2017
1	GRUPPO GENERALI	24,202	15,85	+4,5
2	GRUPPO INTESA SANPAOLO	19,263	12,62	-16,1
3	GRUPPO ASSICURATIVO POSTE VITA	16,797	11,00	-17,7
4	GRUPPO ALLIANZ SE	16,521	10,82	+3,0
5	GRUPPO ASSICURATIVO UNIPOL	12,149	7,96	+5,7
6	GRUPPO AVIVA	7,180	4,70	+29,2
7	GRUPPO AXA	6,938	4,54	+9,5
8	GRUPPO CATTOLICA ASSICURAZIONI	5,920	3,88	+0,9
9	GRUPPO BNP PARIBAS	4,791	3,14	+8,0
10	GRUPPO REALE MUTUA	4,100	2,69	+0,7
	TOTALE DEI dieci GRUPPI	117,861	77,19	
	TOTALE ALTRI GRUPPI	34,828	22,81	
	TOTALE COMPLESSIVO	152,69	100,00	

Nel prospetto sottostante abbiamo evidenziato la situazione dei rinnovi dei Cia più importanti del settore Assicurativo:

Società	Scadenza prec.	Situazione attuale	Scadenza	Principali novità
ARAG SE*	NOVEMBRE 2016		NOVEMBRE 2020	
ATRADIUS CREDITO Y CAUCION S.A.	04/07/2018		31/12/2021	
AWP P&C S.A.	31/12/2017	PIATTAFORMA IN PREPARAZIONE		
CARDIF VITA S.p.A.	31/12/2019	A LUGLIO 2019 PRESENTATA LA PIATTAFORMA		
CARGEAS ASSICURAZIONI S.p.A.	01/06/2016	RINNOVATO TACITAMENTE	GIUGNO 2022	
CNP VITA S.p.A.	29/11/2018		31/12/2020	
CONSAP S.p.A.	1/07/2019		31/12/2021	
CORVALLIS S.p.A.	01/01/2018		31/12/2020	
EULER HERMES	31/12/2018	TRATTATIVA IN CORSO		
EUROP ASSISTANCE ITALIA S.p.A.	25/02/2011		31/12/2012	
EUROP ASSISTANCE VAI S.p.A	25/02/2011		31/12/2012	
EUROVITA S.p.A.	10/07/2017		30/06/2020	
GROUPAMA ASSICURAZIONI S.p.A.	31/12/2016	RINNOVATO A SETTEMBRE 2019	31/12/2021	Contributo previdenziale portato a regime al 6,75% - 7% dal 2022 - nuovo assetto del Premio Variabile legato agli indicatori COR ed a gli utili di Bilancio- Introdotto un bonus di partecipazione erogato ed utilizzabile ai fini del Welfare -
GRUPPO ALLIANZ (AGC&S -ALLIANZ- ALLIANZ REAL ESTATE GMBH- ALLIANZ TECHNOLOGY S.p.A. - ALLIANZ TECNOLOGY SOCIETA' CONSORTILE PER AZIONI - CREDITRAS ASSICURAZIONI - CREDITRAS VITA - GENIALLOYD)	01/09/2018		31/12/2020	
GRUPPO AMISSIMA (AMISSIMA ASSICURAZIONI S.p.A - AMISSIMA VITA S.p. A.- AMISSIMA HOLDING S.R.L.)	31/12/2016	RINNOVATO IL 03/09/2019	31/12/2022	
GRUPPO AVIVA (AVIVA ITALIA S.p.A. - AVIVA S.p. A. - AVIVA ASSICURAZIONI S.p.A.- AVIVA LIFE S.p.A. - AVIVA PREVIDENZA S.p.A. - AVIVA ITALIA HOLDING S.p.A. - AVIVA VITA S.p.A. - AVIPOP ASSICURAZIONI S.p.A. - AVIPOP VITA S.P.A. - AVIVA ITALIA SERVIZI S.C.A.R.L. -	31/12/2015		31/12/2019	
GRUPPO AXA e delle altre società firmatarie - Axa assicurazioni G.P.A. - Axa Mediterranean Holding A.A. - Axa Italia Servizi S.c.p.a. - Axa MPS Assicurazioni Vita S.p.a. - Axa MPS Assicurazioni Danni S.p.A. - QUADRA Assicurazioni S.p.A. - Axa Interlife S.p.A. -AxA Life Europe Limited , sede secondaria Italia -AxA Technology Services Mediterranean Region A.E.I.E. - dip in Italia - Axa Corporate Solutions Italia - XL catlin)	01/09/16		31/12/2020	

GRUPPO CATTOLICA (ABC ASSICURA S.p.A. - BERICA VITA S.p.A. -BCC ASSICURAZIONI S.p.A. - BCC VITA S.p.A. - CATTOLICA IMMOBILIARE S.p.A. CATTOLICA SERVICE S.C.p.a.A.- LORBARDA VITA S.p.A. -TUA ASSICURAZIONI S.p.A. VERA VITA S.p.A. - VERA ASSICURAZIONI S.p.A. - VERA PROTEZIONE S.p.A. ASSICURAZIONI)	SOTTOSCRITTO IL 29/07/2019 CON DECORRENZA 01/01/2020	VERBALE DI ACCORDO CHE INTEGRA CON DECORRENZA 1/1/2020 IL CIA DELLA CAPOGRUPPO E ARMONIZZA I CIA DI TUTTE LE SOCIETA' DEL GRUPPO CHE NON RIENTRAVANO NEL VECCHIO CIA	31/12/2021	Parificazione del trattamento a tutte le compagnie del gruppo
GRUPPO GENERALI (Assicurazioni Generali Italia - Generali Italia s.p.a. - Generali Business Solutions S.C.p.A. - Genertel - Genertellife - Alleanza Assicurazioni - Generali Welion)	31/12/2016	PROROGATO AL 31/12/2017 - IN CORSO LA TRATTATIVA PER IL RINNOVO		E' in fase di rinnovo. Per ora è stata modificata la vecchia erogazione variabile in premio aziendale di produttività' variabile. In tal modo, i lavoratori con reddito inferiore agli ottantamila euro hanno potuto beneficiare della defiscalizzazione del dieci per cento. Tutte le altre richieste previste nella piattaforma sono state affrontate da settembre u.s. Allo stato attuale non è possibile prevedere la tempistica in merito alla sottoscrizione del nuovo CIA.
GRUPPO HELVETIA (CHIARA ASSICURAZIONI - GE.SI.ASS.- HELVETIA ASSICURAZIONI - HELVETIA VITA)	31/12/2017	IN FASE DI RINNOVO		
GRUPPO INTESA SANPAOLO (INTESA SANPAOLO VITA - INTESA SAN POLO A.S.)	18/12/2017		31/12/2019	
GRUPPO SARA (SARA ASSICURAZIONI S.p.A. e SARA VITA S.p.A.)	22/06/2019	RINNOVATO IL 1/10/2019	31/12/2022	Ferie solidali - Welfare con percorso su occupabilità + Welfare con cifra da utilizzare da tutti i Lavoratori - Contributo Previdenziale, elevato a regime all'8%
GRUPPO UNIPOL (Unipolsai -Unisalute - Arca inlinea - Arca sistemi scarl - Arca assicurazioni S.p.a. - Arca Vita S.p.A - Bim Vita S.p.a. - Compagnia Assicuratrice Linear - P.a.s. scrl)	2018	IN ULTRATTIVITA' - TRATTATIVA IN CORSO		
HDI ASSICURAZIONI S.p.A.	01/01/2018		31/12/2020	Trasformato tutto il premio di produzione in premio variabile
HDI GLOBAL SE			31/12/2019	
IPA Inter Partner Assistance	Rinnovato il 24/09 2018 decorrenza 1/1/2018		31/12/2021	Introdotto il welfare e lo smart working
ITALIANA ASSICURAZIONI S.p.A.	LUGLIO 2019	NON ANCORA PRESENTATA LA PIATTAFORMA		
ITAS MUTUA			31/12/2019	
LE ASSICURAZIONI DI ROMA	16/01/2018		31/12/2020	
MEDIOLANUM ASSICURAZIONI S.p.A	15/03/2019		15/03/2022	
MEDIOLANUM VITA S.p.A.	15/03/2019		15/03/2022	
METLIFE EUROPE INSURANCE DAC	31/12/2015	PROROGATO	31/12/2023	
PRAMERICA LIFE S.p.A.	10/08/2017		30/06/2020	
REALE ITES S.R.L.	10/07/2017	REDATTA LA PIATTAFORMA CHE VERRA' SOTTOPOSTA All'APPROVAZIONE DEI LAVORATORI IN NOVEMBRE	30/06/2019	

REALE IMMOBILI S.p.A.	10/07/2017	REDATTA LA PIATTAFORMA CHE VERRA' SOTTOPOSTA All'APPROVAZIONE DEI LAVORATORI IN NOVEMBRE	30/06/2019	
SACE B.T.	31/05/2018		31/12/2022	Introdotto lo smart working 4 gg su 5 + welfare aziendale
SACE S.p.A.	30/06/2016	IN FASE DI TRATTATIVA DA SETTEMBRE 2019		
SACE SRV	CIA NON PRESENTE			
SOCIETA' REALE MUTUA DI ASSICURAZIONI - BLUE ASSISTANCE S.P.A.	10/07/2017 05/02/2018	REDATTA LA PIATTAFORMA CHE VERRA' SOTTOPOSTA All'APPROVAZIONE DEI LAVORATORI IN NOVEMBRE – X BLUE ASSITANCE LE RSA DI REALE SI INCONTRERANNO PER L'ELABORAZIONE DELLA PIATTAFORMA RIVENDICATIVA	30/06/2019 30/06/2019	
VERTI ASSICURAZIONI S.p.A.		IN FASE DI RINNOVO		
VITTORIA ASSICURAZIONI S.p.A.	29/05/2019		31/12/2022	
ZURICH INSURANCE GROUP AG	GIUGNO 2018		31/12/2020	

Da quanto sopra, si evince che una fetta importante del settore Assicurativo, o ha il CIA in fase di rinnovo (Gruppo Generali, Gruppo Unipol, Gruppo Helvetia) oppure in fase di prossima scadenza (Gruppo Aviva – Gruppo Intesa San Paolo e le società del gruppo Reale) .

Auspico che le rappresentanze sindacali aziendali FNA, di concerto con le altre compagini sindacali, riescano a sottoscrivere al più presto i propri Cia. Sono certo che, terminata la fase di rinnovo dei Cia di questi importanti Gruppi, le Segreterie Nazionali potranno affrontare al meglio e celermente, l'impegnativa e delicata stagione dei rinnovi dei contratti nazionali.

Angelo Ferraro