Appalto assicurativo: rinnovato il contratto “pirata” dello SNA

Nelle scorse settimane è stato reso noto da parte dello SNA il “rinnovo”, avvenuto il 5 febbraio 2018, di quello che SNA definisce CCNL, ma che rappresenta nella realtà **un testo che nessuna Organizzazione sindacale veramente rappresentativa degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori del settore ha mai sottoscritto.**

I “sindacati” che anche in questa occasione hanno condiviso con SNA la nuova “intesa” sono FESICA CONFSAL (Federazione Sindacati Industria Commercio Artigianato) e CONFSAL FISALS (Federazione Italiana dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori Stranieri): **entrambi già dal nome dimostrano quanto poco abbiano a che fare con il comparto delle agenzie di assicurazione e con la tutela di chi vi lavora.**
Non stupisce che SNA sul proprio sito definisca il nuovo testo un *“CCNL cucito su misura delle reali esigenze organizzative ed economiche delle agenzie”*: di fatto ammettono di esserselo fatti in casa, senza alcuna reale trattativa con chi dovrebbe rappresentare le istanze dei dipendenti delle agenzie.

Tutto ciò premesso e ribadendo **la nostra ferma opposizione a questo nuovo contratto “pirata”**, opposizione che stiamo concretizzando attraverso l’ istruzione di cause pilota e richieste di ulteriori ispezioni attraverso DTL e Inps, riteniamo comunque utile sintetizzare in questa nota le variazioni contenute nel nuovo testo rispetto al precedente “accordo” destinate ad avere un effetto più diretto sulle condizioni normative ed economiche delle lavoratrici e dei lavoratori (di cui segnano sotto molti aspetti un ulteriore arretramento : solo a titolo di esempio vi segnaliamo l’art.47 che introduce l’arco temporale di 24 mesi per il superamento

del periodo di comporto).
Non sono pertanto oggetto di illustrazione quegli articoli che, seppure oggetto di modifiche, non determineranno un impatto immediato sui dipendenti, di seguito elencati:

Art. 4 – Commissione Paritetica Nazionale
Art. 5 – Commissioni Paritetiche Regionali
Art. 6 – Controversie collettive
Art. 7 – Commissioni territoriali di conciliazione e procedure di composizione e conciliazione delle controversie
Art. 8 – Formazione professionale
Art. 9 – Ente Bilaterale e Finanziamento Ente Bilaterale.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Art. 10 – Assistenza Sanitaria Integrativa
Dal 1° aprile 2018 è **obbligatoria l'iscrizione di tutti le/i lavoratrici/tori dipendenti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa ASSICURMED.**
Hanno diritto all'iscrizione al Fondo i dipendenti, **non in prova**, con contratto a tempo ndeterminato e determinato compresi i part-time e gli apprendisti.
Per queste/i lavoratrici/tori è prevista a decorrere dal 1° aprile 2018 **una contribuzione al Fondo pari a € 18,00 euro al mese** (corrispondente a complessivi € 216,00 annui) **a totale carico dell'azienda.**
I contratti o accordi in essere alla loro prima scadenza annuale dovranno essere uniformati derendo ad ASSICURMED.
Il contributo di assistenza sanitaria è obbligatorio e non può essere sostituito da indennità.
L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi è responsabile verso i dipendenti della perdita delle prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto della/del lavoratrice/tore al risarcimento del maggior danno eventualmente subito.

CONTRATTI A TERMINE

Art. 11/bis – Contratti a termine
Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti diventa sempre possibile stipulare un
contratto di lavoro a tempo determinato (quindi anche nel caso in cui ciò determini il uperamento del limite del 30% degli occupati a tempo indeterminato presso l'unità produttiva, stabilito nello stesso articolo).

PERIODO DI PROVA

Art. 16 – Periodo di prova
Il periodo di prova, in precedenza stabilito in 6 mesi per tutte le categorie di lavoratrici/tori è ora ridotto a 3 mesi nel caso della **1ª, 2ª, 3ªe 4ª Categoria** (confermati i 6 mesi per i Quadri e la 1ª Categoria Super).

INQUADRAMENTI

Art. 17 – Classificazione del personale
È stata cancellata la norma che prevedeva l'obbligo da parte del datore di lavoro di assicurare il quadro intermedio contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni.
Viene introdotta la **4ª Categoria** a cui apparterranno le/i lavoratrici/tori **addetti a mansioni usiliarie** quali gli addetti alle pulizie ed al riassetto dei locali dell'agenzia.
Il trattamento conomico è pari al 70% di quello spettante alle/ai lavoratrici/tori inquadrati nella 3ª Categoria.

ORARIO DI LAVORO

Art. 28 – Orario di lavoro
Nelle agenzie con orario di lavoro dal lunedì al venerdì, il datore di lavoro, in particolari periodi e per comprovate esigenze organizzative, potrà richiedere (con almeno una settimana di preavviso) di effettuare la **prestazione lavorativa il sabato** (in sostituzione di una delle giornate lavorative dal lunedì al venerdì). Per tali casi non è prevista alcuna maggiorazione del trattamento economico.

Viene stabilita la **durata minima dell'intervallo** tra i due turni di lavoro che **non può essere inferiore a 30 minuti.**

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 29 – Lavoro straordinario
Il **limite massimo** per il lavoro straordinario **è aumentato da 90 a 250 ore annue** per ciascun dipendente.
Viene rivista la base di calcolo per la **remunerazione del lavoro straordinario**: la retribuzione oraria (su cui si applica la maggiorazione percentuale) si calcolerà dividendo la retribuzione mensile per il divisore fisso di 158,59 (rispetto al meccanismo di calcolo precedente ne conseguirà una **riduzione di circa il 16%**).
Il pagamento del lavoro straordinario avverrà contestualmente a quello della retribuzione ordinaria per il mese di riferimento (anziché entro il 5° giorno del mese successivo). Si rammenta che la retribuzione ordinaria va corrisposta entro il 10 del mese successivo.
Nelle agenzie con articolazione dell'orario di lavoro su 6 giorni lavorativi lo svolgimento della prestazione lavorativa il sabato non darà luogo ad alcuna maggiorazione della retribuzione ordinaria spettante

PAGAMENTO DELLE FESTIVITÀ COINCIDENTI CON LA DOMENICA

Art. 30 – Festività
Il r**iconoscimento economico** in caso di **festività cadenti di domenica** viene previsto nella misura di 1/26 della retribuzione mensile fissa; il testo precedente stabiliva che si dovesse dividere la retribuzione annuale per 250: ne conseguirà una **riduzione di circa il 45%**.

PAGAMENTO DELLA TREDICESIMA E DELLA QUATTORDICESIMA

Art. 31 – Composizione e modalità di corresponsione della retribuzione
La **quattordicesima mensilità** sarà corrisposta entro il **30 giugno**, anziché entro il 15 giugno, la **tredicesima** in

coincidenza con la **vigilia di Natale**, anziché entro il 15 dicembre.

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

Art. 34 – Premio aziendale di produttività
In relazione al premio di produttività si stabilisce che non sarà preso in considerazione l'incremento di produttività causato dall'acquisizione di nuovo portafoglio.

CALCOLO DELL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO
Art. 36 – Anzianità di servizio
Per il calcolo dell'anzianità le frazioni di anno saranno computate per dodicesimi e le frazioni uguali o superiori a 15 giorni saranno considerate mese intero.
Rispetto al premio di anzianità, viene precisato che per il computo dell'anzianità di servizio si considererà anche il periodo di lavoro svolto presso altri datori di lavoro della stessa agenzia *(Art.33 – Premio di anzianità).*

FERIE

Art. 38 – Maturazione e godimento delle ferie
Per lavoratrici/tori con distribuzione di orario su 6 giorni settimanali o comunque non omogenea, le ferie spettanti saranno riproporzionate in base all'orario di lavoro medio settimanale.
Non è più precisato il meccanismo di calcolo dell'indennità sostitutiva delle ferie (viene cancellato il precedente riferimento all'art. 30, che stabilisce il criterio per il pagamento delle ex festività).

Art. 39 – Programmazione delle ferie
Viene stabilito che il periodo minimo di ferie spettanti non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
Sono cancellati i commi che stabilivano la possibilità da parte del dipendente di scegliere tra il pagamento o la fruizione in caso di ferie maturate da oltre 24 mesi.

PERMESSI

Art. 42 – Permessi
Per i permessi per **visite mediche e terapie documentate** è introdotto il **limite di 16 ore annue**; la stessa misura era già prevista per permessi retribuiti per documentati motivi.
Per entrambe le tipologie di permessi viene stabilito che siano proporzionalmente ridotti nel caso di lavoratrici/tori a part time.

MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 47 – Malattia e infortunio extraprofessionale
I periodi di assenza per malattia o infortunio extraprofessionale durante i quali l'agente è tenuto a conservare il posto al dipendente (c.d. periodo di comporto, pari a 6 o 9 o 12 mesi a seconda dell'anzianità) si calcoleranno avendo a riferimento un **arco temporale di 24 mesi** (in precedenza si consideravano le assenze dovute alla stessa malattia e separate da un intervallo inferiore a 6 mesi).

Art. 48 – Malattia: documentazione da produrre
Il protocollo identificativo del certificato medico telematico dovrà essere fornito al datore di lavoro già **dal 1° giorno di assenza** (in precedenza era indicato il 2° giorno di malattia, se la stessa era di durata superiore a un giorno).

CESSIONE O PASSAGGIO DI AGENZIA

Art. 66 – Cessione o passaggio di agenzia e relative procedure
Al personale trasferito potrà essere applicato, in occasione del trasferimento, il contratto collettivo nazionale di lavoro in essere presso l'assegnatario del portafoglio.
(Quindi, **in caso di trasferimento da un agente che riconosce il contratto ANAPA a un datore di lavoro che applica il contratto "pirata" SNA, potrà essere applicato quest'ultimo)**.

VALIDITÀ CCNL

Art. 72 – Decorrenza e durata del CCNL
Il contratto (che diventa della **durata di 5 anni** anziché triennale) decorre dal **1° aprile 2018 e scadrà il 1° aprile 2023**.
In mancanza di disdetta si intenderà rinnovato per 5 anni (in precedenza per 2 anni).

AUMENTI RETRIBUTIVI

Indennità di vacanza contrattuale
È previsto il riconoscimento di una tantum di **€ 60** per tutte le categorie a titolo di indennità di vacanza contrattuale e nessuna erogazione di arretrati.

In questa nota non si approfondiscono gli allegati:

1. **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**
2. **CONTRATTO A TEMPO PARZIALE**
3. **APPLICAZIONE DEI DECRETI LEGISLATIVI N. 81/2008, 106/2009 E SUCCESSIVE MODIFICHE IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

Si segnala esclusivamente che nell'Allegato 1 (Apprendistato professionalizzante) si stabilisce quanto segue:

- L'impegno formativo dell'apprendista è determinato per l'apprendistato professionalizzante in un monte di formazione di base di almeno 120 ore complessive.
- La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato.

La Segreteria Nazionale Fisac/CGIL **La Delegazione Nazionale Appalto Assicurativo**

Scarica il CCNL Sna 2018

Gruppo GENERALI: sintesi piattaforma rinnovo del CIA

Cari colleghi, vi sottoponiamo i principali punti oggetto di modifica della piattaforma di rinnovo del CIA del Gruppo Generali.

- **Sfera di applicazione**
  Richiesta:
  Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al personale amministrativo, agli addetti all'organizzazione produttiva e al personale di Parte Prima sezione Terza del CCNL inquadrato ai sensi degli artt. 92, 146 e 165 del citato CCNL di tutte le Compagnie di assicurazione e/o Aziende di servizi assicurativi e/o aziende ad esse collegate facenti parti del Gruppo Generali, esistenti e/o di futura costituzione.
- **Missioni, Trasferte e Disciplina utilizzo auto**
  Aumento del 20% di tutte le cifre relative alle missioni in Italia e del 25% per le missioni all'estero e aumenti sui prestiti auto con aumento dei tempi di rimborso dello stesso.
  Adeguamento delle autovetture di riferimento;
  Introduzione dei rimborsi per uso motoveicoli per i produttori.
  Adeguamento dei rimborsi per i produttori Alleanza come i produttori Generali Italia.
  Aumento del 20% sul valore garantito della KASKO.
- **Buono Pasto**

Al personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione (CCNL e CCNAL), viene riconosciuto un "buono pasto" giornaliero pari a complessivi € 5,00; tale "buono pasto" spetterà per ogni giornata di effettiva presenza in sede.

- **Previdenza Integrativa**
  Si richiedono aumenti in percentuali differenziate dei contributi a carico azienda per i colleghi inquadrati nelle tabelle CCNL ante o post 1999; dette richieste hanno l'obiettivo di giungere alle seguenti percentuali del contributo aziendale:
    - 5% della retribuzione per gli impiegati ante 1999
    - 5,4% della retribuzione per gli impiegati post 1999
    - 6,5% per i Funzionari ante 1999
    - 7% per i Funzionari post 1999

Revisione degli indennizzi per le polizze caso morte alla luce delle nuove normative di riforma delle pensioni.

- **Assistenza Sanitaria**
  Ampliamento delle garanzie per Oncologia anche ai neo-assunti.
  Aumento dei massimali relativi a prestazioni odontoiatriche, a visite mediche e specialistiche ed accertamenti diagnostici e a lenti correttive del 20%.
  Introduzione di nuove terapie nelle prestazioni extra-ospedaliere (audiometria, psicologia/psicoterapia, chiropratica, terapie per i disturbi dell'apprendimento, rieducazione funzionale di specifica abilità, vaccinazioni (anche per allergie), nutrizionista, holter cardiaco e/o pressorio.).
  Possibilità di revoca/variazione della copertura ad adesione relativa ai familiari, per casi specifici, anche durante la vigenza contrattuale.
  Prevedere un congruo periodo certo in cui è possibile

disdire o variare le condizioni di detta polizza.
Revisione dell'ultrattività delle polizze sanitarie sulla base della nuova riforma delle pensioni.
Allineamento delle coperture della ex-parte III nella vigenza contrattuale.
Aggiornamento della casistica di applicabilità della polizza "Dread Disease".

- **Piano Case**
  Rifinanziamento del piano e necessità di farne un istituto autoalimentato indipendente dal CIA.
- **Trattamento Economico.**
  Si richiede un aumento del PAP dell'11%.
  Nella logica del percorso di parificazione introdotta dal CCNL per i dipendenti della ex Parte Terza Sez. I si richiede la trasformazione dell'integrazione economica di cui all'allegato 15 punto 4, allegato 16 punto 9 e allegato 17 punto 8, in PAP fisso.
  Inoltre si richiede, nell'ambito della vigenza del presente CIA, l'incremento di detto istituto nella misuradel 60% della differenza tra l'importo attualmente percepito come integrazione economica e l'importo percepito dal III livello e relativa classe di appartenenza come PAP.
  Alla mensilità aggiuntiva da pagare il 15 giugno sarà aggiunto, per il personale addetto al Contact Center Vendita, un dodicesimo dei compensi provvigionali corrisposti nei 12 mesi precedenti.
  Per i Coordinatori di Team, sempre nella suddetta logica, si richiede il PAP fisso pari al 30% di quanto percepito dal V livello e relativa classe di appartenenza.
  Per i coordinatori di Team del Contact Center di Generali Italia si richiede il trattamento economico del V livello del CCNL con mantenimento della classe di anzianità.
  Per il personale amministrativo di GenerTel e GenerTel Life viene richiesto l'allineamento del PAP al resto del

personale amministrativo.
Per il personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione (CCNL e CCNAL) viene istituito un assegno per mansioni produttive non assorbibile pari a € 250 annui lordi.

- **Welfare**

  Si richiede un aumento di € 500 per il personale amministrativo, € 475 per il personale addetto all'organizzazione produttiva e € 300 per il personale di parte I Sez. III (ex Parte III).
  Si richiede che anche le spese sostenute per il dipendente possano essere oggetto del piano welfare come da previsioni di legge.

- **Erogazione Aziendale Variabile**

  Si richiede, per tutti i dipendenti cui si applica il presente CIA, un incremento del 15% rispetto all'ultimo importo percepito, legando la nuova formula di calcolo al risultato operativo di Gruppo, ferme restando le caratteristiche necessarie per la defiscalizzazione.
  Nella logica del percorso di parificazione introdotta dal CCNL per i dipendenti della ex Parte Terza si richiede, nell'ambito della vigenza del presente CIA, l'incremento di detto istituto nella misura del 60% della differenza tra l'importo attualmente percepito e l'importo risultante dalla suddetta formula per il III livello per gli operatori e per il V livello per i Coordinatori di Team.

Per le peculiarità delle richieste di GenerTel e GenerTel Life si rimanda a specifici comunicati.

Roma, 15 maggio 2018

COORDINAMENTI R.S.A. GRUPPO GENERALI
FIRST/CISL FISAC/CGIL F.N.A. SNFIA UILCA

Scarica il volantone CIA 2018

Contestazioni disciplinari: come comportarsi?

Comportamenti pratici in caso di contestazione disciplinare

Riteniamo opportuno fare qualche precisazione di carattere pratico, in particolare sulla stesura delle controdeduzioni scritte e sull' eventuale colloquio. Si tratta ovviamente di nozioni generali, che devono essere adattate al singolo evento che in ogni caso fa storia a sé.

Contattare subito il proprio sindacalista

A fronte dell'avvio di una contestazione disciplinare emerge **l'assoluta opportunità di prendere immediatamente contatto con il proprio rappresentante sindacale**, per avere la necessaria assistenza prima di addentrarsi in una realtà che non solo è personalmente sgradevole ma è anche tecnicamente complessa ed incerta.

La trasparenza tra lavoratore e sindacato

In ogni caso ed in via del tutto preliminare, **è necessario che il rapporto fra il rappresentante sindacale e l'iscritto sia improntato alla massima trasparenza reciproca: il lavoratore deve esporre i fatti in modo veritiero e completo**, in modo tale che anche il proprio rappresentante sindacale non incorra in errori di valutazione.

La difesa da parte del lavoratore

Il lavoratore ha diritto – **entro 5 giorni di calendario** dal ricevimento della lettera di contestazione, che salgono a **15 giorni nel settore delle Assicurazion**i – a formulare le proprie difese per iscritto o richiedendo un colloquio.

E’ opportuno che la lettera di controdeduzione sia redatta in maniera lineare e sintetica, senza polemiche; **non serve tentare di smentire fatti oggettivi ed accertati**, mentre potrà essere utile sottolineare problematiche che riguardano carenze organizzative/procedurali aziendali ed altresì eventuali lacune nella propria formazione.
Qualora siano già state fornite al proprio responsabile o alle funzioni ispettive alcune spiegazioni sui fatti contestati, sarà opportuno tenerne conto nella stesura della lettera.
Inoltre **è sempre da valutare con la massima cautela il coinvolgimento di altri colleghi** nelle proprie controdeduzioni.

Il colloquio può dare una personalità fisica a quella che potrebbe altrimenti apparire come una mera pratica burocratica dell’ufficio del personale, ma può anche essere per alcuni una situazione di stress.
La richiesta di colloquio permette però di avere qualche giorno in più per approfondire meglio la contestazione e preparare le proprie difese. **Nel colloquio non esiste contraddittorio**, e l’azienda deve solamente verbalizzare le spiegazioni del lavoratore: è quindi sempre consigliabile arrivare al colloquio con una traccia scritta delle proprie difese.
E’ possibile formulare le proprie difese in una lettera ed in più richiedere anche il colloquio. Tuttavia **è importante che la richiesta del colloquio sia esplicita**: inserire nella lettera di controdeduzioni frasi del genere “il sottoscritto è a disposizione per ogni ulteriore chiarimento” è da evitare, perché crea incertezza su quali siano le concrete intenzioni del lavoratore.

Per approfondimenti rinviamo alla lettura della Guida alle responsabilità patrimoniali e disciplinari

Fonte: Gli Azzeccagarbugli, periodico informativo della FISAC Treviso

Mina della Cassazione sulle assicurazioni: “Le Unit Linked non sono polizze”

Una sentenza della Corte di Cassazione sulle polizze unit linked ha messo in subbuglio il mondo assicurativo (e in parte anche gli assicurati), rischiando di rivoluzionare quelle che ormai da anni rappresentano le galline dalle uova d’oro del mercato (ormai contano per poco meno di un terzo delle polizze vita). **La Corte infatti ha stabilito che questi prodotti rappresentano investimenti finanziari e non polizze vita**. Una differenza sostanziale: **le polizze vita infatti hanno un trattamento differenziato dal punto di vista fiscale ed ereditario. In più, non possono essere sequestrate né pignorate.**

Secondo la Cassazione il famigerato Ramo III delle compagnie assicurative – costituito quasi solo di unit linked – non ha le caratteristiche di una polizza vita (la sentenza si riferisce ad un prodotto sottoscritto attraverso una fiduciaria, ma la sostanza non dovrebbe cambiare). L’elemento che fa la differenza è che **in una unit linked il rischio finanziario è tutto sulle spalle dell’assicurato e non c’è garanzia di restituzione del capitale né accollo del cosiddetto rischio demografico (il caso morte)**.

Diversa la valutazione dell’Ania, secondo cui la sentenza della Cassazione si riferisce a un caso specifico e non mette a repentaglio il mercato.
“*La sentenza* – commenta l’Ania – *non prende posizione sulla qualificazione dei contratti assicurativi sulla vita ma si riferisce a un caso specifico, caratterizzato dal ruolo*

assunto da una società fiduciaria".
A giudizio dell'associazione di categoria "*non si rilevano nella pronuncia della Suprema corte conclusioni che mettano in dubbio la connotazione di prodotto assicurativo con riferimento alle polizze con contenuto finanziario*".

Nelle polizze vita tradizionali due elementi giocano un ruolo: la garanzia del capitale (e, in tempi meno recenti, anche di un rendimento minimo) e un'assicurazione accessoria, anche piccola, sul rischio morte. Ma le polizze tradizionali hanno anche un'altra caratteristica: assorbono molto capitale per le compagnie (che a fronte di ogni premio emesso devono avere a disposizione una certa quota di patrimonio). **A differenza delle polizze unit linked.**

Non a caso ormai **sono solo questi prodotti a riscuotere l'interesse delle compagnie di assicurazione**. Gli ultimi dati di Generali, solo per fare un esempio, parlano di un incremento dei nuovi premi Ramo III del 9,9% nella trimestrale (mentre i premi delle polizze vita nette sono scese del 20%).

Bisognerà vedere come si assesterà il mercato, dopo questa sentenza. C'è da dire che molto spesso le unit linked rappresentano la "sostanza" della polizza, ma formalmente fanno parte dei cosiddetti "**prodotti ibridi**", cioè che hanno anche una componente assicurativa tradizionale. Un'ipotesi a metà, quindi, tra Ramo I e prodotto finanziario.

Le unit linked già in passato avevano sollevato qualche perplessità da parte delle autorità, proprio perché trasferiscono tutto il rischio dell'investimento sul sottoscrittore, in parte allontanandosi dalla "filosofia" assicurativa. La convenienza dal punto di vista regolamentare (l'assorbimento di capitale) e la difficoltà di garantire rendimenti in un contesto di tassi negativi ha fatto il resto, decretando il successo clamoroso di questi prodotti. Finora.
"Le conseguenze della sentenza andranno valutate nel dettaglio (l'Ania si è riservata di analizzarne le conseguenze), ma

certamente nel breve l'attività commerciale subirà un rallentamento", spiega Giuseppe Mapelli, analista Equita del settore assicurativo.

Fonte: La Repubblica

Un dipendente NON PUO' rimborsare provvigioni o piccole perdite

Quando ci si avvale della prestazione di un avvocato, di un architetto, di un dentista, di un qualunque professionista, al momento di pagare quanto dovuto accade spesso di intavolare una minima trattativa commerciale ed il professionista talvolta accorda una riduzione o almeno una limatura dell'ammontare della parcella.

Recentemente è emerso in una banca come **alcuni direttori intervenissero personalmente a favore di certi clienti di rilievo per rimborsare provvigioni o piccole perdite verificatesi nel corso di operazioni di borsa**. L'intervento era davvero personale, in quanto **il direttore della filiale effettuava un bonifico dal proprio conto o un versamento in contanti a favore dei clienti interessati**. Sia chiaro, si trattava di cifre modeste: qualche decina o al massimo qualche centinaio di euro.

Tali comportamenti non sono molto diversi da quello del libero professionista che concede uno sconto sulla parcella, ma **sono incompatibili con un rapporto di lavoro dipendente**, in particolare rappresentano una violazione dei codici etici che sono diffusi presso le banche e le assicurazioni.

Come tali, **sono stati oggetto di procedure disciplinari che si sono concluse con altrettanti sanzioni**.

Ancora una volta, **il lavoro dipendente non è assimilabile al lavoro autonomo**.

Fonte: FISAC/CGIL

Unipol: prima intesa raggiunta, accordo Pas e verbale su Appalto

La trattiva per il rinnovo dell'Accordo di Pas, cominciata lo scorso novembre, fin da subito pesantemente viziata dalla disdetta unilaterale dell'Azienda e dall'appalto dei "picchi di attività" ad una società esterna, **ha visto il suo epilogo nella tarda serata di ieri, 5 aprile.**

Dopo due intere giornate di aspro confronto **è stato firmato un testo che allontana i pesanti peggioramenti delle condizioni di lavoro e di vita dei colleghi** – inizialmente voluti dalla Direzione aziendale – e vede l'introduzione di alcuni elementi di miglioramento nell'organizzazione del lavoro (Part Time verticale, anticipo chiusura pomeridiana Servizio Clienti, equilibrio attività, mobilità professionale, riconferma turni fissi, etc.).
Seguirà specifica informativa e Assemblea per i colleghi di Pas.

Un serrato contraddittorio tra Sindacati e Azienda, assai teso e sempre al limite della rottura, ha visto però ambo le Parti determinate a perseguire una potenziale sintesi comune.

L’intesa non appare, certamente, come risolutiva di tutti i punti oggetto del confronto ma pone le basi per successivi momenti di verifica nei quali continuare a portare avanti le nostre richieste di miglioramento.

Inoltre, nell’ambito dello stesso incontro, **siamo riusciti a definire un Verbale che preveda, entro l’inizio del secondo semestre 2018 che gli eventuali “picchi di attività” legati a calamità, eventi a carattere straordinario, verranno in questa fase presi in carico da una società già da tempo presente nell’albo fornitori di Unipol**. Questo Verbale, riteniamo consentirà di affrontare, con il medesimo spirito, anche l’Appalto in corso a Linear, nella ricerca della possibile soluzione utile a consolidare l’occupazione nell’alveo assicurativo del Gruppo, scongiurando così ulteriori pericoli occupazionali.

Nel quadro più ampio di Gruppo, per il giorno 12 p.v. è fissato un incontro con la Direzione del Personale nel quale definire i termini di avvio del complessivo negoziato su: appalto Linear, Sedi, Aree\Strutture, società che applicano contratti di settori diversi ed altri temi di discussione.

Il nostro percorso rivendicativo non si ferma, affronteremo le problematiche da tempo irrisolte coinvolgendo i lavoratori con tutti gli strumenti possibili: informative, Social, Assemblee e attraverso una rilevazione a carattere nazionale che avrà anche lo scopo di guidarci per la costruzione della Piattaforma del prossimo nuovo Contratto Integrativo.

Andiamo avanti, riprendiamoci il confronto su tutto… #CHILAVORACONTA

Rappresentanza Sindacale di Gruppo – Rsa Pas

First/Cisl Fisac/Cgil FNA SNFIA Uilca

Scarica il volantino

Sullo stesso argomento:

https://www.fisaccgilaq.it/assicurazioni/unipol/unipol-lo-sciopero-che-conta.html

---

Pressioni commerciali e normative antiriciclaggio

La FISAC/CGIL dell'Aquila, in collaborazione con il Coordinamento Regionale Abruzzo, organizza per il giorno 14 aprile 2018 un convegno dal titolo:

> ***Pressioni commerciali e normative antiriciclaggio. L'equilibrio impossibile?***

Relatore del convegno sarà **Francesco Buzzetti**, specialista, consulente e formatore antiriciclaggio.

Interverranno inoltre **Francesco Trivelli**, Coordinatore Regionale della FISAC/CGIL Abruzzo e **Luca Copersini**, Segretario Generale FISAC/CGIL per la Provincia dell'Aquila.

Il convegno, che avrà inizio alle **ore 9.30,** non è rivolto soltanto ai lavoratori del settore bancario ed assicurativo: data la rilevanza degli argomenti trattati **la partecipazione è assolutamente libera e gratuita** per chiunque fosse interessato.

Per informazioni: fisac.aq@abruzzo.cgil.it Tel. **346-1493811**

Banca d’Italia: in tre anni 4 miliardi alle banche azioniste

Bilancio 2017: dividendo da 218 milioni. Prima della rivalutazione delle quote voluta da Letta non si andava oltre i 70. Per gli istituti benefici da 4 miliardi.

Anche quest’anno la Bankitalia ha deciso di dare ai suoi azionisti, tra cui molte banche (che sono dunque anche vigilate da Palazzo Koch), un generoso dividendo: 218 milioni su un utile netto di 3,9 miliardi. Allo Stato, che pur non essendo proprietario gode dei profitti della banca centrale, vanno 3,3 miliardi che diventano 4,9 miliardi considerando anche le imposte versate.

Come ha spiegato ieri nella relazione all’assemblea annuale il Governatore **Ignazio Visco** (il cui compenso resta stabile a 450 mila euro, tetto deciso nel 2014 e più alto dei 240 mila che valgono per la Pubblica amministrazione) si tratta del **maggior risultato mai conseguito dall’istituto centrale**. Un effetto ottenuto soprattutto grazie all’acquisto massiccio di debito pubblico attraverso il Quantitative easing della Bce (è via Nazionale ad acquistare i titoli) che ha gonfiato il bilancio, triplicato negli ultimi dieci anni.

A gennaio 2014 una riforma voluta dal governo Letta – inserita in un provvedimento che bloccava l’Imu sulla prima casa – ha

imposto la rivalutazione delle quote del capitale di Via Nazionale, passato da 156 mila a 7,5 miliardi di euro. La riforma tassava un po' Bankitalia (garantendo un'entrata immediata allo Stato) e si accompagnava anche a una rivisitazione del meccanismo di calcolo dei dividendi. Secondo diversi osservatori si trattava di un enorme favore alle banche azioniste titolari delle quote e bisognose di risorse per puntellare i bilanci dopo la lunga recessione. "Nessun regalo", tuonò Visco.

E invece lo era. Prima del 2014 le banche ricevevano da Palazzo Koch dividendi tra i 50 e i 70 milioni l'anno, dopo la rivalutazione delle quote hanno incassato 380 milioni nel 2014, 340 nel 2015 e la stessa cifra nel 2016. Anche quest'anno il dividendo era di 340 milioni, ma solo 218 sono stati distribuiti perché ora sopra il 3% del capitale non si ha più diritto al dividendo. La norma era stata inserita nella riforma per far aumentare il numero di azionisti: entro il 2016 le banche socie dovevano cedere le quote superiori al 3%, pena la perdita del diritto di voto e all'utile per la parte eccedente: in questo modo si voleva creare un mercato delle partecipazioni. Effettivamente in tre anni è passato di mano il 30,65 per cento del capitale, ma a oggi **Intesa Sanpaolo**, **Unicredit**, **Generali** e **Carige** hanno ancora quote in eccesso per un valore nominale di 2,6 miliardi di euro (un tesoretto da liquidare in caso di necessità).

Dal 2014 i primi tre azionisti hanno ceduto il 27% del capitale di Bankitalia con un guadagno che supera i 2 miliardi di euro. Un bel regalo. D'altronde, per dare un'idea, già nel primo bilancio utile di Intesa la rivalutazione era valsa un beneficio patrimoniale di 2,5 miliardi; 1,4 per Unicredit. La prima ha incassato in dividendi 161 milioni nel 2014, 144 milioni nel 2015 e 119 nel 2016, mentre la seconda se l'è cavata con quasi 200 milioni nel triennio. Insomma, per le banche azioniste il beneficio – calcolato in quasi 4 miliardi – è passato, in parte, dal patrimonio al conto economico dopo

la cessione delle azioni. Ad aumentare la loro quota sono state soprattutto fondazioni, casse di previdenza e Inps. Oggi la compagine conta 124 soggetti, dei quali 85 arrivati dopo la riforma: 6 assicurazioni, 8 fondi pensione, 9 enti di previdenza, 20 fondazioni e 42 banche.

Al di là del regalo agli istituti di credito, la riforma Letta sembra aver fallito l'obiettivo. A oggi i primi quattro istituti azionisti hanno in mano ancora il 41% del capitale. Col tetto del 3% si assottiglia il beneficio dei dividendi, ma questo rende complesso liberarsi delle azioni. Insomma, il capitale di Bankitalia continua a essere controllato dagli istituti di credito di maggior dimensione. Che poi sono i principali beneficiari della riforma.

Pubblicato su "Il Fatto Quotidiano" del 30/3/2018.
Articolo di Marco Franchi

Scarica il Bilancio Banca d'Italia 2017

UNIPOL: lo sciopero che conta

Prosegue la mobilitazione, diamo il via alla "CASSA DI RESISTENZA" per la protesta ad oltranza

Nella giornata di ieri, 15 marzo 2018, prima ancora dell'orario contrattualmente previsto per l'ingresso mattutino, i rappresentanti sindacali hanno affisso bandiere, striscioni e manifesti, gli stessi che l'Azienda nelle giornate precedenti ha fatto rimuovere, preoccupata della conseguente negativa immagine agli occhi dell'opinione pubblica.

Nelle diverse sedi tanti colleghi hanno voluto partecipare ai

presidi: **un forte ringraziamento a tutti i lavoratori che hanno aderito allo sciopero garantendone la riuscita!**

Nel vuoto che ha contraddistinto la maggior parte degli uffici echeggiava il dissenso che nasce da lontano, quello prodotto dall'insoddisfazione professionale dei lavoratori e dalla maturata consapevolezza dei pericoli che la condotta unilaterale dell'Impresa e l'assenza di dialogo tra le Parti, rischia di determinare nel prossimo futuro.

Uno Sciopero, a nostro giudizio, riuscitissimo e assai partecipato, le cui percentuali saranno rese note non appena saremo in possesso dei dati ufficiali.

Daremo seguito a quanto emerso nelle Assemblee, vale a dire la necessità di condividere, responsabilmente, l'esito di ogni iniziativa intrapresa: per questo motivo informeremo della percentuale di adesione suddivisa per le sedi del Gruppo.

A tale scopo vi invitiamo a giustificare (cod. 506) il più rapidamente possibile l'ora di sciopero, così da accelerare la rilevazione in Gerip ma anche per far sì, a tutela di tutti, non si creino incoerenze tra l'assenza di attività lavorativa negli uffici e il mancato inserimento dell'apposito giustificativo per lo sciopero.

Quello di ieri, dopo lo sciopero di Linear, Unisalute e Pas delle scorse settimane, è stato un indispensabile passo per richiedere all'Impresa di riaprire un confronto serio e di merito su tutte le problematiche già più volte denunciate, **occorre, ora più che mai, proseguire la mobilitazione!**

Lo faremo con altrettanta forza e determinazione articolando la protesta in maniera mirata, con modalità che producano disagio e massima efficacia: ad esempio durante le giornate di ricevimento al pubblico e di ricezione telefonica, etc., attraverso lo sciopero ad oltranza nei Call Center.

Intanto, come anticipato, riportiamo di seguito il codice Iban tramite il quale contribuire alle varie iniziative che si deciderà di attuare.

CASSA RESISTENZA – SCIOPERO #CHILAVORACONTA:– IBAN: IT84K0306984561100000006863
– la causale del bonifico dovrà essere: ***Liberalità Sciopero chilavoraconta*** *(il termine liberalità è necessario ai fini fiscali)*
– Il bonifico potrà essere intestato, indifferentemente, a tutti o a uno dei seguenti nominativi (rispettivamente per CISL, CGIL, FNA, SNFIA e UIL):
FLAVIA VISINI
CINZIA SARAIN
DANIELE MALENCHINI
PIETRO GATTI
PIERLUIGI CAMPANILE
Invitiamo a versare un contributo volontario "significativo", già dai prossimi giorni, per dare immediato seguito alla mobilitazione.
Su richiesta di diversi colleghi precisiamo che, al fine di ottimizzare gli eventuali costi di operazione, sarà possibile effettuare un bonifico cumulativo tra colleghi. In questo caso, i nominativi dei partecipanti andranno inseriti nella causale del bonifico, oppure, qualora lo spazio non risulti sufficiente, bisognerà inviare a questo indirizzo di posta elettronica una e-mail contenente la specifica dell'operazione (identificazione num. Bonifico e lista partecipanti).

A rischio le prospettive professionali, le tutele contrattuali e il nostro futuro lavorativo…TUTTI ASSIEME CI RIPRENDEREMO IL CONFRONTO E CON ESSO IL RISPETTO CHE IL GRUPPO UNIPOL CI DEVE!!!

Rappresentanza Sindacale di Gruppo
First CISL – Fisac CGIL – Fna – Snfia – Uilca UIL

#CHILAVORACONTA

Scarica il volantino

Cassazione: lo stress da troppo lavoro va indennizzato

Le malattie contratte a causa dello **stress lavorativo** vanno indennizzate dall'Inail a prescindere dal fatto che le stesse siano o meno correlate a rischi considerati specificamente nelle apposite tabelle.

L'ordinanza numero 5066/2018 della sezione lavoro della Corte di cassazione ci ricorda infatti che, con riferimento al rischio tutelato di cui all'articolo 1 del TU n. 1124/1965, rileva non soltanto il rischio specifico proprio della lavorazione ma anche il **rischio specifico improprio**, non strettamente insito nell'atto materiale della prestazione ma con essa collegato (attività prodromiche e di prevenzione, attività sindacali, pause fisiologiche e così via).

LA CAUSA DI LAVORO

Ma non solo. Come riconosciuto dalla stessa Corte di cassazione già con la sentenza numero 5577/1998 (e confermato poi dall'articolo 10, comma 4, della legge numero 38/2000), l'obbligo dell'assicurazione contro le malattie professionali vige per tutte le malattie, anche diverse da quelle indicate nelle tabelle allegate al testo unico o da quelle causate da una lavorazione specificata o da un agente patogeno contemplato dalle medesime tabelle. **L'unica cosa che conta,**

infatti, è che delle malattie sia provata la causa di lavoro.

Di conseguenza, la possibilità per il lavoratore di provare l'origine professionale di qualsiasi malattia comporta necessariamente la scomparsa dei criteri selettivi del rischio professionale, *"non potendosi sostenere che la tabellazione sia venuta meno solo per la malattia e sia invece sopravvissuta ai fini dell'identificazione del rischio tipico".*

DISTURBI DELL'ADATTAMENTO

In definitiva quindi, nell'ambito del sistema del Testo Unico, possono essere indennizzate tutte le malattie fisiche o psichiche riconducibili al rischio del lavoro, riguardante sia la lavorazione, sia l'organizzazione del lavoro, sia le modalità con le quali il lavoro stesso si esplica. Ciò vuol dire che l'Inail deve pagare, come nel caso deciso con la sentenza in commento, **anche i gravi disturbi dell'adattamento con ansia e depressione contratti a causa dello stress lavorativo** dovuto a un numero elevatissimo di ore di lavoro straordinario.

Fonte: studiocataldi.it