

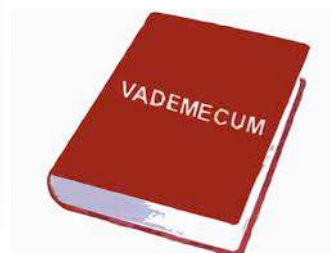


Notiziario di Informazione della FISAC - CGIL del Gruppo Allianz Italia

Novembre 2019

inform@Fisac

**VADEMECUM ALLE COLLEGHI ED AI COLLEGHI CHE
ENTRERANNO NEL FONDO DI SOLIDARIETA'**



*A cura della Segreteria di Coordinamento
Fisac-Cgil Gruppo Allianz*

Capitolo Polizze

Tutte le polizze in essere al momento dell'ingresso al fondo, saranno mantenute inalterate rispetto alle condizioni di "attivo", il paga-

mento non sarà più con trattenuta, ma con versamento unico per annualità.

In occasione dell'ingresso nel fondo sarà l'ufficio Polizze Dipendenti che invierà al domicilio del/la fondista un bustone per comunicare le nuove procedure di pagamento, cosa fare in caso di sinistro, ecc..ecc..

Vademecum

Le condizioni da dipendente si interrompono con la data di completamento di permanenza nel fondo.

In occasione dell'effettiva quiescenza, subentrerà l'ultrattività di 3 anni come previsto dal Cia in vigore, e con gli stessi contenuti della copertura in atto per gli iscritti al "Gruppo Anziani". Al termine di questo periodo, per poter beneficiare di una copertura rimborso spese mediche sarà necessario essere iscritti al "Gruppo Anziani". (ved. punto successivo)

I dipendenti che abbiano mantenuto le polizze ex LL.AA; durante la permanenza nel Fondo di Solidarietà continueranno a godere delle stesse prestazioni, l'ultrattività della durata di 2 anni scatterà alla data di percepimento della pensione anticipata. Per coloro i quali hanno come obiettivo la pensione di vecchiaia, per mantenere l'ultrattività è consigliato aderire al pacchetto polizze Allianz prima dell'entrata in Fondo di Solidarietà.

Gruppo anziani

Al gruppo anziani è possibile iscriversi fino al giorno prima di essere effettivamente pensionato/a, a condizione che si siano prestati effettivi 25 anni di lavoro in Allianz.

Per potersi iscrivere saranno richiesti gli eventuali anni arretrati, pari a €48 l'anno.

Per esempio:

1) Ho prestato servizio 30 anni in Allianz, non mi sono iscritta al gruppo anziani, cambio idea e decido di iscrivermi, mi posso iscrivere previo il riconoscimento degli arretrati al

gruppo stesso (che chiederanno loro) quindi mi iscriverò versando €48x5 e poi pagherò di anno in anno fintanto che sono in servizio, poi tramite bonifico.

2) Ho prestato servizio 30 anni tra Misa, Sasa (acquisizione ramo d'azienda UNIPOL-SAI), e Allianz chiedo di essere iscritto previo il riconoscimento degli arretrati esattamente come se avessi lavorato tutti i 30 anni in Allianz. €48x5 e poi pagherò di anno in anno fintanto che sono in servizio, poi tramite bonifico.

3) Ho prestato servizio 35 anni tra Allianz ed altre aziende del settore o meno, di cui gli ultimi 14 anni in Allianz, non mi posso iscrivere al gruppo anziani.

Essendo un istituto extra Allianz non ci sono moduli sul portale, è possibile iscriversi o avere informazioni all'email aziendale: gruppoanziani@allianz.it

Dichiarazione dei redditi

Il CU Allianz sarà inviato a domicilio del lavoratore. Per il primo anno di fondo (2021), se l'ingresso al fondo è avvenuto nel corso dell'anno, i CU saranno due, uno da parte del Gruppo Allianz ed uno dall'Inps per gli anni a seguire direttamente dall'Inps. Si informa che l'Inps non invia nulla a casa del/la fondista, sarà cura della persona recuperare le credenziali e stamparlo dal sito Inps.

Gli eventuali accrediti/addebiti saranno regolati direttamente sull'assegno straordinario che sarà erogato dall'Inps per tutto il periodo di permanenza nel fondo.

Accantonamento Trattamento di fine rapporto

Se il TFR non è stato trasfuso tutto nella previdenza complementare, il residuo sarà erogato al fondista tramite l'ultimo cedolino di regolamentazione delle competenze. Se esiste residuo in azienda lo stesso è reperibile nel cedolino dello stipendio.

Se il TFR è stato trasfuso tutto nella previdenza complementare, l'eventuale riscatto/anticipo sarà regolamentato come da normativa Fondo Pensione.



Fondo Pensione Previp

Per quanto riguarda il fondo pensione, oltre ad essere regolamentato come di consueto, anticipazioni, ecc.ecc..cessando l'attività lavorativa per cause diverse dal pensionamento sarà possibile al fondista poter richiedere percentuali diverse di anticipazione della posizione previdenziale, rimanendo comunque iscritto al Fondo, al fine di mantenere inalterate le qualifiche acquisite e l'anzianità di adesione.

Il fondo non sarà più alimentato dai versamenti aziendali ma sarà possibile proseguire con i versamenti individuali (una tantum).

Convenzione AllianzBank

Per tutto il periodo di permanenza nel fondo resterà in vigore la convenzione in Allianz-Bank.

Mantenimento iscrizione sindacale

La seconda settimana di Ottobre, Fisac Cgil Nazionale ha stipulato la convenzione con l'INPS per poter canalizzare le trattenute sindacali direttamente tramite l'assegno straordinario (come avviene adesso, tramite trattenuta sullo stipendio), il costo annuale della tessera sarà lo 0,40%.

La Fisac Cgil Nazionale manderà una comunicazione con la procedura da seguire per il mantenimento delle iscrizioni alla nostra sigla. In attesa di avere ulteriori specifiche, sarà importante comunicare agli/alle iscritti/e che dovrà essere inviata una email all'azienda con la seguente frase: "Con la presente, vi comunico la mia intenzione di mantenere l'iscrizione alla sigla sindacale di appartenenza Fisac-Cgil". Inoltre sarà possibile, anche per i fondisti degli anni precedenti, poter prevedere l'iscrizione tramite canalizzazione, per questi ultimi dovremo necessariamente attendere la procedura.

Long Term Care

Le lavoratrici ed i lavoratori aderenti al Fondo di Solidarietà, per poter usufruire in toto delle prestazioni previste dal CCNL Ania rispetto alla non autosufficienza, dovranno comunicare al Fondo LTC Ania la propria esistenza in vita, verso la fine di ogni anno, a copertura dell'anno successivo.

SINISTRI: PRONTI PER LO SPRINT FINALE?

*A cura della Commissione Sinistri della
Fisac Cgil del Gruppo Allianz*



L'autunno per il lavoratore della Direzione Sinistri rappresenta il periodo più "caldo" dell'anno: ci sono aspetti tecnici che valgono per tutte le compagnie (prima fra tutti la RISERVA, quella reale che incide concretamente sul bilancio dell'azienda) ed aspetti specifici della nostra Azienda, come il Sistema Incentivante che è ormai l'unico "mezzo" per ottenere un minimo riconoscimento economico individuale per il surplus di lavoro svolto nell'anno. Ma in che condizioni, con quali strumenti, con quale serenità arriviamo quest'anno allo sprint finale?

Per dare una risposta coerente con la vera realtà possiamo iniziare dal verificare se le criticità che da queste stesse pagine abbiamo evidenziato nel corso degli ultimi tempi siano state affrontate e con quali risultati, consapevoli che questo è solo un primo passo.

Un aspetto fondamentale del nostro lavoro è poter lavorare con gli strumenti informatici efficaci ed efficienti: più di una volta abbiamo dovuto denunciare che purtroppo l'insieme di tali strumenti in dotazione alla struttura Sinistri non rispetta tali caratteristiche di efficacia e di efficienza. Ci è stato più volte ripetuto che le problematiche legate a SIRIO, l'applicativo in uso nei nostri CLD, sono note e all'attenzione della Direzione Sinistri così come tutti i problemi legati alla connessione internet che non è sempre all'altezza delle necessità del nostro sistema di lavoro. Per non parlare delle "macchine" che abbiamo a disposizione: erano già non di ultima generazione quando ci sono state installate, figuriamoci oggi che sono passati più di 5 anni. Relativamente a questo argomento nell'incontro del 5 giugno di quest'anno il Direttore Sinistri ha annunciato una consistente ripresa degli investimenti per risolvere i problemi presenti e migliorare quella che, a suo dire, un'ottima piattaforma, ma purtroppo non abbiamo notizia di grossi miglioramenti nell'attività quotidiana dei colleghi: SIRIO è sempre lentissimo e paradossalmente spessissimo il venerdì lo è ancora di più e si blocca più frequentemente.

Sempre nell'incontro di inizio giugno sia il Direttore Sinistri che il Direttore della Di-

visione Motor ci hanno detto che la serenità dei lavoratori ed il rispetto degli orari sono elementi fondamentali e imprescindibili, ma le scelte fatte nell'organizzazione del lavoro, con una sbandierata semplificazione che nella pratica si concretizza con l'aumento delle incombenze amministrative sui liquidatori, non permettono di avere né serenità nel lavoro né il rispetto dei limiti dell'orario lavorativo. Le incombenze e le scadenze legate al carico di lavoro sono ormai talmente tante che si rischia che tutto da prioritario diventi urgente perché ormai praticamente scaduto. Si arriva al paradosso che il liquidatore, in questo periodo ancor di più perché ci sono gli obiettivi del sistema incentivante da raggiungere, rischi di sentirsi un lavoratore a cottimo ed anche di bassa professionalità.

Oggi poi ci poniamo anche un'altra domanda: alla luce delle prossime uscite di colleghi per effetto delle adesioni al re-

cente Fondo di Solidarietà, adesioni che pare siano molto superiori ai 100 previsti dall'accordo, quali conseguenze ci saranno per gli uffici della Direzione Sinistri? Noi abbiamo anche per questo richiesto ed ottenuto che al termine del periodo di adesione al Fondo Azienda e OO.SS. si incontrino per una valutazione congiunta relativa alle conseguenze organizzative sulla tenuta degli organici nelle attività interessate alle uscite, ma Allianz Italia ha previsto come gestire questa situazione o ritiene di poter continuare solo con la riduzione del personale sinistri anche in presenza di un aumento del numero di sinistri da gestire? E la tanto sbandierata centralità del cliente, esterno (l'assicurato che paga le polizze e che riceve un servizio sempre di minor qualità) ed interno (il lavoratore che permette all'azienda di funzionare ottenendo gli utili che conosciamo e che ormai spesso in quest'azienda non ci sta più così bene) che fine fa?

La velocità non giova a nulla se si corre nella direzione sbagliata.

(Proverbio indiani nativi d'America)

PREVIDENZA INTEGRATIVA : DA FPDLA A PREVIP



*a cura di Elíana Pellegrini ed
Andrea Persano*

In data 29 marzo 2019 l'ANIA ha emesso una circolare rivolta alle Imprese dal titolo **"Schema delle Direttive alle forme pensionistiche complementari in merito alle modifiche e integrazioni recate al Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 dal Decreto legislativo 13 dicembre 2018, n. 147, in attuazione della Direttiva (UE) 2016/2341."**

Traduzione : la normativa europea prevede che tutti i fondi previdenziali integrativi, anche quelli preesistenti, si dotino - entro il 31 dicembre 2019 - di tutta una serie di funzioni ed attività se già non vi hanno provveduto precedentemente.

Il Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico non era attrezzato per far fronte alle nuove incombenze ed Allianz non ha voluto destinare risorse economiche per mantenerlo indipendente.

Quindi si è scelta la strada della trattativa per giungere all'armonizzazione fra Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico e Previp Fondo Pensione.

FPDLA (Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico) nasce il 9 dicembre 1988 a seguito

- delle normative di legge,
- di contratto collettivo nazionale di settore,
- di contratto collettivo aziendale,
- di contrattazione integrativa aziendale,

relative alla nascente idea di previdenza integrativa.

La gestione assicurativa è attuata con convenzioni stipulate prima con il Lloyd Adriatico e successivamente con Allianz spa che garantiscono l'applicazione di premi puri in tariffa di rendita vitalizia differita rivalutabile con controassicurazione : la rendita garantita al termine del periodo di differimento sarà costituita dalla somma di tutte le rendite, rivalutate nei modi previsti, derivanti dai premi unici versati, con le rispettive percentuali, da Azienda e lavoratore, e sarà corrisposta in rate mensili posticipate.

Ogni versamento da impiegare per ogni singola posizione individuale viene effettuata da FPDLA in via anticipata ; la tariffa di rendita viene calcolata sulla base delle tavole di mortalità SIM71 fino al 31 dicembre 2017 e delle tavole di mortalità SIM92 dal 1° gennaio 2018 per il periodo di differimento, mentre per il calcolo della rendita vengono utilizzate le tavole di mortalità SIM/SIF 71PS fino al 31 dicembre 2017 e le tavole di mortalità A62C

per impegno di tipo collettivo dal 1° gennaio 2018.

Viene garantita la retrocessione pari al 100% del rendimento realizzato.

Tutti i premi annui versati dall'origine fino al 31 dicembre 2017, sotto forma di premi unici annui, hanno un rendimento minimo garantito del 4% fino alla maturazione del diritto della prestazione pensionistica ; per i versamenti dal 1° gennaio 2018 il rendimento minimo garantito è pari allo 0 (zero) %.

Le adesioni a FPDLA sono proseguite dal momento della sua fondazione fino al 30 settembre 2007 e riguardavano tutti coloro che avessero un contratto a tempo indeterminato con le aziende del Gruppo Lloyd Adriatico (Lloyd Adriatico, Antonveneta Vita, Antonveneta Danni, Lloyd Adriatico Real Estate).

Dal 1° ottobre 2007, a seguito della creazione di Allianz Spa, FPDLA continua a coesistere parallelamente la forma previdenziale presente nel mondo Ras poi Allianz (PREVIP Fondo Pensione).

Con il Testo Unico del Contratto Integrativo Gruppo Allianz le Parti Sociali condividono la necessità di trovare la migliore maniera per armonizzare le due forme

previdenziali nel tentativo di unificarle in una unica.

Con la sottoscrizione del Verbale di Accordo dd.29 luglio 2019 le Parti Sociali hanno individuato il percorso per rendere operativa tale volontà.

In data 30 settembre 2019 l'assemblea dei delegati degli aderenti al Fondo ha votato all'unanimità la sua chiusura e contestualmente ha nominato gli amministratori liquidatori.

Attualmente i soci aderenti a FPDLA sono circa 900 composti da

- circa 700 dipendenti in servizio,
- circa 180 tra aderenti al Fondo di Solidarietà sezione straordinaria, colleghi transitati dal settore assicurativo al settore bancario (Allianz Bank), colleghi transitati da Allianz Italia ad altre società della galassia Allianz S.E., pensionati,
- una ventina di ex colleghi che si sono licenziati dal settore assicurativo per andare a lavorare in altri settori merceologici ma che hanno mantenuto il loro maturato nel Fondo senza spostarlo ad altra realtà previdenziale.

Tutte le tipologie/categorie di soci/aderenti hanno avuto fin dall'origine le stesse regole e le stesse condizioni, senza distinzione alcuna anche dopo l'uscita per pensione o per altri motivi.

Il patrimonio gestito da FPDLA ammonta a circa 90 milioni di euro.

Con il Verbale di Accordo dd.29 luglio 2019, si stabilisce che FPDLA entra in Previp Fondo Pensione mantenendo tutte le



sue caratteristiche ; viene solamente cambiata la contraenza delle convenzioni che continuano a mantenere tutte le loro caratteristiche originali ; la scadenza delle convenzioni, prevista per il 31 dicembre 2020, è stata prorogata al 31 dicembre 2024.

Per il lavoratore ad esempio :

- resta inalterata la composizione della base reddituale di riferimento per i conteggi delle percentuali di contribuzione proprie ed aziendali ;
- resta inalterata la modalità di pagamento del proprio contributo ;
- restano inalterate le regole già previste per il conferimento totale e/o parziale del TFR;
- resta valida la possibilità di effettuare ulteriori versamenti volontari.

Si rammenta inoltre la diversità di regole fra vecchio e nuovo iscritto (pre o post la data del 29 aprile 1993) sia in termini di modalità di contribuzione che in termini di prestazione finale.

Nel Verbale inoltre Allianz spa garantisce la salvaguardia degli impegni assunti fin dall'origine dal Lloyd Adriatico in termini di prestazioni maturate e maturande dai singoli dipendenti.

I soci aderenti con status di "lavoratori in servizio" e di "lavoratori aderenti al Fondo di Solidarietà Straordinaria" continuano a mantenere le stesse identiche condizioni che avevano prima.

Per i colleghi transitati dal settore assicurativo al settore bancario (Allianz Bank) e

per i colleghi transitati da Allianz Italia ad altre società della galassia Allianz S.E., la loro posizione FPDLA viene trasferita nella posizione già presente in Previp Fondo Pensione.

Per i pensionati le condizioni restano inalterate fino al 31 dicembre 2024; entro quella data dovranno decidere se transitare in Previp Fondo Pensione con lo status di "soci fedeltà / permanenti" nella specifica convenzione prevista, diversa da quella prevista per i dipendenti in servizio e per quelli aderenti al Fondo di Solidarietà oppure trasferire la loro riserva matematica presso altro Fondo Previdenziale o riscattare totalmente la propria posizione.

* * * *

A seguito dell'evento straordinario legato alla chiusura di FPDLA e all'ingresso in Previp Fondo Pensione, i soci aderenti alle casistiche "dipendenti in servizio" e "dipendenti aderenti al Fondo di Solidarietà" potranno scegliere se restare in Previp con le convenzioni FPDLA, mantenendo pertanto inalterate tutte le condizioni fin qui acquisite oppure in alternativa potranno optare per un riscatto volontario di tutta la loro posizione fin qui maturata, definita K1 per i premi versati fino al 31 dicembre 2000, K2 per i premi versati tra il 1° gennaio 2001 e il 31 dicembre 2006, K3 per i premi versati successivamente al 1° gennaio 2007.

In questo caso, saranno assoggettati al regime fiscale previsto per il riscatto totale volontario con aliquota fiscale prevista di volta in volta per ognuno dei periodi di versamento di cui sopra.

L'ANGOLO DEL PENSIERO



a cura di Giuliano Farci

Oggi la cultura del popolo è la cultura dei ricchi, attraverso il martellamento mediatico abbiamo le stesse ambizioni della classe abbiente, noi vogliamo avere successo, vogliamo avere soldi, vogliamo avere sempre l'ultimo modello di qualsiasi cosa che sta sul mercato e questo è tipico delle classi più elevate, infatti ai risultati ci arrivano poche persone, la stragrande maggioranza non arriverà mai ad arrivare a toccare la cima di questa montagna, di questa scalata e il popolo soffre.

Il fatto evidente è la crescita della disuguaglianza sociale in tutti i paesi del mondo. E questa disparità colpisce ormai dolorosamente molti ceti sociali. In primo luogo quei ceti "intermedi" che sono stati, per decenni, la base portante della stabilità sociale dell'Europa.

La disuguaglianza sociale non è uguale dappertutto ma è presente dappertutto e dappertutto si allarga.

Stiamo assistendo da circa quarant'anni al più grande picco di disuguaglianza sociale della storia degli ultimi decenni.

Le cifre colpiscono: per esempio, nel mondo anglosassone i redditi dell'1% della popolazione, quello più ricco, sono raddoppiati se si prende come punto di

partenza del confronto il 1980. Se si prende come punto di partenza del confronto il 1950 e si calcola qual era allora la differenza di reddito tra il massimo dirigente di un'azienda e la media dei suoi dipendenti, il risultato dice che era di venti volte superiore.

Oggi si scopre che un Chief Executive Officer guadagna 354 volte di più del suo dipendente medio. Stati Uniti e Gran Bretagna battono tutti i record in questo ambito.

La cultura sbagliata di molti che chi prevale sugli altri è automaticamente il migliore e ha dunque diritto di vincere. Applicazione perfetta e oltremodo redditizia, come si è visto, del darwinismo sociale. Chi perde, o chi semplicemente non è all'altezza della competizione generale, non solo è sconfitto, ma "è necessario" e utile socialmente, che perda. In altri termini i più poveri si meritano la povertà in cui sono costretti a vivere.

In tutto questo c'è un uso sbagliato delle risorse del nostro pianeta e l'ecosistema in cui viviamo ha bisogno di un certo tempo per "rigenerarsi" dalla fatica che fa a sopportarci tutti.

Noi respiriamo, cioè cambiamo la composizione chimica dell'aria; sporchiamo l'acqua, beviamo, ci laviamo, gettiamo gli scarti delle cose che consumiamo, spesso

inutilmente, mandiamo i fumi delle produzioni industriali nell'aria, produciamo scarti che prima di noi non c'erano e l'elenco sarebbe lunghissimo.

La natura fa il suo corso e, quando ha il tempo, rimette le cose in equilibrio. Ma poiché noi acceleriamo nella nostra pazzia consumistica, da un po' di tempo questo riequilibrio non si ricostituisce. Ed è un gran guaio! Prendiamo l'Europa. La sua popolazione è all'incirca il 7% di quella mondiale. Gli europei però consumano all'incirca il 20% delle risorse naturali disponibili. Il che significa che, se tutti si comportassero come molti esseri umani senza coscienza, al resto dell'umanità non resterebbe una quota sufficiente di risorse per sopravvivere. Non domani, ma tra qualche decennio sarà così.

Peggio ancora, i dati dimostrano che questa situazione, invece di andare verso un miglioramento, va sempre più velocemente verso un peggioramento. Cioè stiamo cadendo sempre più in fretta. Nel 1961 le risorse rinnovabili risultavano già esaurite. Il che significa che siamo sempre più in debito nei riguardi della natura che ci circonda, ci nutre e ci fa vivere.

Abbiamo urgenza di prendere provvedimenti, dobbiamo cambiare radicalmente stile di vita. Cosa significa stile di vita? Significa in sostanza consumare di meno, viaggiare di meno, rinunciare a molte cose che sono diventate abitudini alle quali nessuno di noi è disposto a rinunciare. Insomma, abbiamo bisogno ad un

cambiamento radicale di tutta la struttura industriale del pianeta.

Le fabbriche dovrebbero produrre di meno per inquinare di meno. Gli aerei dovrebbero volare di meno, e cioè se ne dovrebbero produrre di meno. Altrettanto sarebbe per le automobili. E nemmeno ci salverebbe farle elettriche, perché dovremmo anche ridurre la produzione delle macchine elettriche, altrettanto si dovrebbe fare con la produzione agricola, con l'allevamento del bestiame.

L'unica via percorribile sarebbe un cambiamento graduale: insomma poco per volta. Accompagnato da un intenso processo di rieducazione collettiva. E dalla creazione di istituzioni internazionali che dovrebbero impedire collisioni, guerre, contrasti tra le diverse comunità umane che si trovano a diversi livelli di sviluppo e di consumo.

E sono solo alcuni degli immensi cambiamenti che sarebbero necessari. Anzi direi che sono già certamente necessari. Dunque non basta protestare indistintamente contro chi ci governa. Bisognerebbe cominciare a scegliere bene, in modo che salgano a governarci gli uomini e le donne che comprendono le difficoltà che dovremo affrontare. E bisognerebbe cominciare subito, immediatamente, a cancellare la follia di una società umana che si avvia al suicidio collettivo pur sapendo (almeno a un certo livello di cultura), che questo sviluppo è inequivocabilmente insostenibile.

Le folle non hanno mai provato il desiderio della verità. Chiedono solo illusioni, delle quali non possono fare a meno. Danno sempre la preferenza al surreale rispetto al reale; l'irreale agisce su di esse con la stessa forza che il reale. Hanno un'evidente tendenza a non distinguere l'uno dall'altro.

Legge 104: ecco come la Cassazione si pronuncia sul “trasferimento” del lavoratore

Un lavoratore che assiste un familiare con disabilità (così come normato dalla Legge 104 del 1992) non può essere trasferito dal proprio luogo di lavoro. Neanche se avviene all'interno della stessa unità produttiva.

Lo stabilisce la Corte di Cassazione che, a seguito del ricorso presentato da una lavoratrice, ribalta sia la sentenza di primo grado sia la sentenza di appello e riconosce il divieto di trasferimento “assoluto”. Nell'Ordinanza numero 21670 del 2019, gli Ermellini ribadiscono quanto già scritto nell'articolo 33 della Legge 104 del 1992 per quel che riguarda il trasferimento di sede lavorativa di un dipendente che assiste con continuità un familiare (fino al 3° grado) affetto da handicap.

Nel caso specifico, la Corte di Cassazione si è espressa sul caso di M.B., lavoratrice trasferita presso un'altra sede della sua azienda (afferente però alla stessa unità produttiva) nonostante accudisse un familiare con handicap. Sia il tribunale sia la Corte di Appello avevano rigettato il ricorso presentato dalla donna, perché il trasferimento “pur comportando una maggiore distanza tra sede di lavoro e luogo di dimora della persona disabile assistita, non era tale da incidere in maniera negativa sul concreto esercizio del diritto all'assistenza”.

Una tesi completamente ribaltata dalla Corte di Cassazione. Secondo i giudici del Palazzaccio, infatti, anche la distanza incide sulla possibilità di assistere un familiare con disabilità (e sulla qualità dell'assistenza), pregiudicando così il diritto riconosciuto alla lavoratrice dalla Legge 104. Come si legge nell'ordinanza della Cassazione, il “divieto di trasferimento opera ogni volta che muti definitivamente il luogo geografico di esecuzione della prestazione, anche nell'ambito della medesima unità produttiva che comprenda uffici dislocati in luoghi diversi”.

Secondo gli Ermellini, infatti, la “sede” del dettato legislativo non può corrispondere alla nozione di “unità produttiva di cui all'art. 2013 del Codice civile”, ma ci si riferisce esclusivamente al luogo fisico nel quale si svolge il proprio lavoro. Affinché il trasferimento fosse legittimo, dunque, la donna avrebbe dovuto esprimere il suo consenso, cosa che invece non è avvenuta.

Per questo motivo, la Cassazione ha cassato la sentenza della Corte di Appello, e rinvia alla stessa Corte (anche se con composizione differente) per determinare le spese processuali da sostenere e disporre così il reintegro nella vecchia sede lavorativa.

Tratto da : quifinanza.it

“Il legame che unisce la tua vera famiglia non è quello del sangue, ma quello del rispetto e della gioia per le reciproche vite. Di rado gli appartenenti ad una famiglia crescono sotto lo stesso tetto.”

Richard Bach

*Notiziario a cura della Segreteria di Coordinamento e delle
R.S.A. della Fisac/Cgil del Gruppo Allianz Italia*

*Sezione sindacale - Torre Isozaki - Milano Piazza Tre Torri -
Piano secondo stanza 17 - Recapiti telefonici 0272163061*

Contatti e.mail :

GIULIANO FARCI : giuliano.farci@gmail.com;

STEFANIA FRIGERIO : frigerio.fisac@gmail.com;

ELIANA PELLEGRINI : elianapellegrini.65@gmail.com;

BARBARA PIANCATELLI : barbarapiancatelli@gmail.com;

SONIA COSSU : sonia.cossu@hotmail.it;

FABIO COSENTINO : fabio.cosentino@tiscali.it;

DANIELE SAMPAOLO : daniele.sampaolo@gmail.com;

DANIELE SAMPAOLO : daniele.sampaolo@gmail.com;



Notiziario di Informazione della FISAC - CGIL
Gruppo Allianz Italia

