



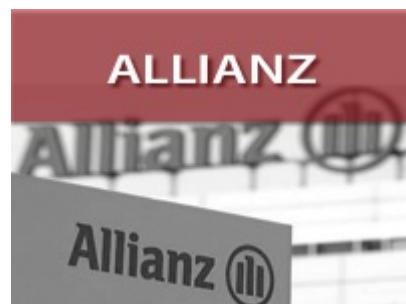
“

"Analizzando e valutando ogni giorno tutte le idee, ho capito che spesso tutti sono convinti che una cosa sia impossibile, finché arriva uno sprovveduto che non lo sa e la realizza"

Albert Einstein

IL FUTURO E' CON NOI.....

PIATTAFORMA Contratto Integrativo Aziendale GRUPPO ALLIANZ ITALIA SPA



A cura di **Andrea Persano**
(Segreteria di Coordinamento Fisac
CGIL Gruppo Allianz Italia)

I motori si stanno scaldando....non solo perché ci troviamo avvolti dalla calura estiva.

Le Organizzazioni Sindacali stanno definendo nei dettagli, ovviamente in maniera unitaria, le richieste che andranno a comporre la piattaforma rivendicativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale del Gruppo Assicurativo Allianz Italia Spa.

I lavori di ultimazione della piattaforma dovrebbero permettere alle OO.SS. di

presentarsi, alla ripresa post – agostana, alle lavoratrici ed ai lavoratori del Gruppo per affrontare la tornata di assemblee per la presentazione e l'approvazione della Piattaforma di rinnovo.

Il Contratto Integrativo, lo ricordiamo, è scaduto in data 31 / 12 / 2011 e avrà una vigenza contrattuale di tre anni (futura scadenza il 31 / 12 / 2014).

Lo scenario generale in cui ci troviamo a effettuare questa fase di rinnovo, è sicuramente peggiorato rispetto al passato.

Segue a pag. 2

Sommario :

Pag.1 - PIATTAFORMA C.I.A.
GRUPPO ALLIANZ ITALIA SPA;

Pag.3 - UN'OCCASIONE MANCATA;

Pag.4 - RIMBORSO SPESE
MEDICHE RICOVERO
IMPIEGATI;

Pag.4 - ALLIANZ GLOBAL
INVESTORS ITALIA;

Pag.6 - SENTENZE DI CASSAZIONE.

“

***Non si nasce, ma si diventa liberi.
E ci si conserva liberi solo mantenendo attiva e vigilante
la coscienza della propria autonomia e costantemente
esercitando le proprie libertà.***

E' sotto gli occhi di tutti che anche il mercato assicurativo risente delle fibrillazioni che attraversano ad ogni livello il mondo economico e sociale italiano, specchio di quanto accade in Europa e in buona parte del mondo occidentale industrializzato. Ed è anche per questa ragione che riteniamo necessario rafforzare, anche in questo Gruppo Assicurativo - come già accaduto anche in altri primari gruppi assicurativi operanti in Italia -, le relazioni industriali tra le Parti Sociali (per altro già improntate alla massima correttezza, trasparenza e condivisione), al fine di garantire e tutelare nella maniera più completa le lavoratrici ed i lavoratori che vi operano giornalmente.

Proponiamo un protocollo condiviso di regole e di modalità operative atte a garantire all'interno del Gruppo Allianz tutte le parti coinvolte qualora si verificassero dei processi "incontrollati" di ristrutturazione e riorganizzazione che potrebbero mettere in discussione i livelli occupazionali nel suo complesso, la funzione sociale del lavoro nella sua distribuzione territoriale, la professionalità degli addetti coinvolti che vi operano, la redistribuzione territoriale della qualità e della quantità del lavoro in tutte le sedi in cui il Gruppo opera.

In altri settori economici, giungere alla sottoscrizione, da parte di tutte le Parti Sociali, di un simile documento sarebbe già una cosa che varrebbe da sola un contratto.

Noi operiamo però in un settore, quello assicurativo, che, in Italia, meglio di altri ha saputo attraversare la tempesta economica e sociale che si è scatenata in questo ultimo

quinquennio : dobbiamo garantire certezze e sicurezze a tutti, dipendenti o clienti che siano.

Sappiamo però che la contrattazione di secondo livello richiede lo sviluppo e l'implementazione anche di altre materie, sia di natura normativa che di natura economica.

Dal punto di vista normativo punteremo, assieme alle altre OO.SS., a meglio puntualizzare, migliorare, e in taluni specifici casi omogeneizzare, aspetti di vita giornaliera lavorativa legati principalmente :

- alle agevolazioni ai lavoratori studenti;
- all'orario di lavoro e permessi;
- alla formazione professionale,
- al rapporto di lavoro a tempo parziale;
- alle coperture assicurative e ultrattività,;
- alla previdenza complementare.

Dal punto di vista economico, punteremo invece a richiedere un incremento, che individueremo in una percentuale di aumento che riterremo congrua, su tutte le voci economiche, quali ad esempio :

- indennità speciali;
- buono pasto;
- premio aziendale di produttività fisso, finalizzato anche al raggiungimento di una unica tabella di riferimento;
- personale esterno .

Opereremo ovviamente anche per migliorare aspetti specifici legati

all'attività lavorativa in Genialloyd, che ricordiamo essere una azienda composta anche da lavoratrici e da lavoratori che, ai sensi del CCNL ANIA / Disciplina speciale / Parte Terza, operano attraverso canali telefonici e / o telematici mediante l'utilizzo di centrali specializzate (call center).

Ragioneremo con l'Azienda, al fine di trovare la soluzione più adatta, rispetto alla parte variabile del premio aziendale di produttività, al fine di individuare quei parametri di efficienza e di incremento di produttività che ne possano limitare al massimo l'incertezza nell'erogazione.

Proporremo inoltre, ulteriori momenti di confronto " istituzionale " su due argomenti quali lavoro a tempo parziale e ambiente/salute che richiedono costanti momenti di monitoraggio e verifica, andando nel caso dell'ambiente/salute a colmare una carenza di comunicazione e di informazione determinatasi con l'emanazione del Decreto Legislativo 81/2008.

Proporremo inoltre di sviluppare e migliorare all'interno del Gruppo, in una logica di parità uomo/donna, i congedi parentali obbligatori per i lavoratori padri dipendenti, di cui alla recente riforma del mercato del lavoro.

Gradiremmo inoltre una trattativa rapida, che colga la sostanza delle richieste e che dia risposte, accogliendole, alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, coloro i quali permettono al marchio Allianz di essere visibile ed apprezzato in Italia.

“

Quando su un muro c'è una crepa, è meglio abbatterlo il più presto possibile.

UN'OCCASIONE MANCATA

A cura di Barbara Piancatelli
*(Segreteria di Coordinamento
 Fisac CGIL Gruppo Allianz Italia)*

Cari colleghi e care colleghe,

come sapete, e' stata approvata la riforma del mercato del lavoro, che il sindacato ha tenacemente avversato.

In questo mio articolo mi voglio soffermare su quello che è definito in riforma il congedo obbligatorio e facoltativo per i lavoratori padri dipendenti, art.4, comma 24, "Il lavoratore padre, entro cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. La definizione normativa è precisa : si tratta di un giorno solo.

Il congedo di paternità obbligatorio avrebbe dovuto rispondere all'obiettivo di ripristinare le pari opportunità sul mercato del lavoro. I datori di lavoro, infatti, preferiscono assumere giovani uomini piuttosto che giovani donne, perché sanno che le donne possono essere obbligate ad andare in maternità. Cioè, a parità di capacità, alle donne viene imposto un handicap: sul mercato del lavoro le donne capaci che vogliono diventare madri vengono superate dagli uomini meno capaci. Il mercato del lavoro quindi non è efficiente, non premia più il merito. E ciò si risolve in un danno per la collettività intera. Aver

previsto, come recita il ddl, un congedo di paternità obbligatorio per soli tre giorni (di cui due sottratti al congedo spettante alla madre) risulta quasi una provocazione, tenuto conto in particolare che le direttive europee lo fissano in almeno quindici giorni.

Ci sono stati momenti nei mesi scorsi in cui sembrava che il congedo obbligatorio di due settimane per i padri stesse diventando realtà. Invece, è stata bloccata la Direttiva Europea che lo proponeva, ed alcune proposte di legge del nostro Parlamento si sono arenate (legge Mosca ed altre).

Abbiamo sempre ritenuto che il congedo obbligatorio per i padri, anche se annunciato in Italia con una timida formulazione di quattro o cinque giorni, potesse comunque essere utile per garantire la presenza paterna almeno nei giorni cruciali della nascita, rafforzasse e diffondesse l'idea di un accudimento genitoriale utile a far affrontare una riflessione sulla nostra organizzazione sociale, che fa gravare soltanto sulla donna gli oneri derivanti dalla procreazione.

Ma la nuova norma delude ogni speranza di adeguamento all'Europa : un solo giorno obbligatorio.

Due giorni facoltativi di congedo

Introdotta da queste parole: "Al fine di sostenere la genitorialità , promuovendo una cultura di maggiore

condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale per gli anni 2013 -2015" l'art.4, comma 24, della legge in oggetto introduce misure assolutamente insufficienti allo scopo dichiarato.

Oltre il giorno di congedo obbligatorio, il padre lavoratore dipendente può usufruire di altri due giorni facoltativi, anche continuativi, sempre entro i cinque mesi dalla nascita, se la madre è d'accordo, **riducendo quindi di due giorni il congedo obbligatorio spettante a quest'ultima.**

In una parola, l'alternanza genitoriale viene intesa come sottrazione dei diritti della madre a favore del padre.

Certo che se poi pensiamo che nel nostro CCNL e nel CIA di Allianz non è previsto alcun permesso per i padri in occasione della nascita di un figlio, con un giorno obbligatorio..come dire...ci bacciamo i gomiti???

Assolutamente no, anzi, proprio questo prossimo rinnovo integrativo di gruppo potrebbe essere l'occasione per sviluppare politiche di conciliazione in un logica di parità uomo-donna.

*Sogna e sarai libero nello spirito,
 lotta e sarai libero nella vita*

“

RIMBORSO SPESE MEDICHE RICOVERO IMPIEGATI

(Cassa Assistenza Dipendenti Allianz)

CIA ex Lloyd Adriatico / Antoniana Veneta Popolare Vita / Antoniana Veneta Popolare Assicurazioni

Con riferimento alla polizza in oggetto, specificatamente alle garanzie prestate alle colleghe ed ai colleghi, ed estese all'intero nucleo familiare (*familiari conviventi fiscalmente a carico ; convivente more uxorio, risultante da certificazione anagrafica con le limitazioni di reddito previste per fruire della detrazione fiscale per il coniuge a carico ; familiari fiscalmente a carico, anche non conviventi*) per “ **ricoveri per grandi interventi** “, vi rammentiamo di verificare il

tariffario previsto per l'onorario del medico operatore per la tariffa minima approvato con D.P.R. 28 dicembre 1965, n° 1763, che non deve essere inferiore a Lire Italiane 80.000 o € 41,32.

Qualora la **tariffa minima** prevista dal decreto sia **inferiore** all'importo sopra citato (in lire italiane o in euro) la prestazione non viene riconosciuta e pertanto **non viene rimborsata**.

Qualora la **tariffa minima** prevista dal decreto sia **superiore** all'importo sopra citato (in lire

italiane o in euro) la prestazione viene riconosciuta e pertanto **viene rimborsata**.

Per avere visione di tutto il tariffario, basta impostare su qualsiasi motore di ricerca

“decreto 1965 n.1763”

ALLIANZ GLOBAL INVESTORS ITALIA

A cura della Segreteria di Coordinamento Fisac CGIL del Gruppo Allianz Italia spa

Lo sviluppo della vicenda che coinvolge le lavoratrici ed i lavoratori di Allianz Global Investors Italia prosegue nel tracciato già prestabilito dalle normative contrattuali previste negli articoli 15 e 18 del CCNL ABI.

La procedura del confronto sindacale è stata avviata in data 13 giugno con la comunicazione scritta dell'azienda AGI Italia alle OOSS.

Successivamente si sono già svolti più incontri tra l'azienda e le rappresentanze sindacali aziendali del settore bancario : un incontro si

è svolto nel mese di giugno esauendo la prima fase (15 giorni) di confronto prevista dall'articolo 15 del CCNL ABI; altri incontri si sono svolti nei mesi di giugno e luglio (l'ultimo incontro si è svolto il 19 luglio), avviando e sviluppando la seconda fase (30 giorni) di confronto previsto dal medesimo articolato contrattuale di settore.

Le parti hanno manifestato la volontà di proseguire, almeno per alcuni giorni, il confronto previsto dalla seconda fase oltre i limiti temporali contemplati dal succitato articolo 15 del CCNL ABI.

Nonostante gli incontri abbiano registrato dei piccoli passi avanti, le Parti Sociali sono ancora lontane nella ricerca ed individuazione di

soluzioni condivise che evitino soluzioni traumatiche per le lavoratrici ed i lavoratori coinvolti.

Su tutta la vicenda, laddove non si giungesse ad una soluzione condivisa, aleggia infatti “la spada di Damocle” dei licenziamenti collettivi (meglio nota come legge 223/1991) : sicuramente il Sindacato non vuole giungere a tali conclusioni, e ci auguriamo che neppure un primario Gruppo bancario / assicurativo di livello mondiale, europeo, italiano come Allianz voglia giungere a tali conclusioni nella principale area di business che ha in Europa al di fuori della Germania.

Segue a pag. 5

La rappresentanza sindacale delle lavoratrici e dei lavoratori di AGI Italia auspica, supportata anche da segnali provenienti dal Comitato Aziendale Europeo di Allianz S.E., di riuscire a trovare, con l'ausilio della diretta emanazione italiana della Casa Madre Europea, soluzioni che indichino una strada percorribile.

E' ovvio che "tempi lunghi" ovvero superiori a quelli individuati a livello europeo possono solo che giocare a favore delle lavoratrici e dei lavoratori rappresentati anche dalla nostra Sigla Sindacale: "tempi ristretti" obbligano invece a soluzioni e scelte più repentine e meno ponderate da parte di tutti i soggetti interessati.

Bisogna poi capire la esatta situazione delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti dal processo di riorganizzazione e ristrutturazione.

E in questo contesto ci spiace soffermarci sulla "qualità della forza lavoro coinvolta" in questa disgraziata vicenda : 58 lavoratori dipendenti su 98 persone che rappresentano il numero complessivo della forza lavoro di AGI Italia composto sia da lavoratori dipendenti inquadrati tra impiegati amministrativi e quadri direttivi (87) sia da lavoratori inquadrati come dirigenti che non sono minimamente coinvolti in questa trattativa, in quanto gestiscono la vicenda in maniera separata.

La perdita del posto di lavoro è sempre un fatto triste, grave e pesante per chi lo subisce, sia esso un dirigente, un quadro direttivo o un impiegato amministrativo.

Volevamo solo rilevare che qualcuno forse, non cade mai e se cade, cade da una altezza molto, molto modesta, quasi irrisoria, sempre in piedi; qualcun altro forse cade da un'altezza ben più alta dell'esempio precedente ma attenua la caduta con un

paracadute perché magari ha una maggiore facilità a ricollocarsi sul mercato grazie alle sue specifiche professionalità; qualche altro cade dalla stessa altezza del caso precedente ma rischia semplicemente di sfraccellarsi al suolo in quanto dotato solo di un ombrello.

E noi ovviamente tuteliamo quelli che cadono col paracadute e con l'ombrello !!!

Come citavamo precedentemente, nell'ottavo paragrafo per la precisione, sicuramente i tempi di attuazione del processo riorganizzativo pesano.

Magari qualcuno dei 58 colleghi dichiarati in esubero, può accettare la soluzione di trasferirsi volontariamente anche con le eventuali famiglie a Parigi o a Francoforte sul Meno : laddove si individuassero i volontari, sarebbe ottimo ma temiamo che troveremo ben pochi candidati.

Forse qualcuno potrebbe trovare altre occasioni di lavoro al di fuori del mondo Allianz : ben venga perché vuol dire che queste persone sono in possesso di professionalità tali che possono facilmente trovare uno sbocco lavorativo nel mercato bancario / finanziario.

Forse qualche altro potrebbe già avere, o avvicinare sensibilmente, i requisiti per l'accesso al così detto "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito " ottenendo gli attuali cinque anni di accompagnamento alla pensione previsti e aggiungendo magari un congruo incentivo all'esodo volontario proposto dall'azienda.

Forse qualcuno, magari proveniente da aziende ora non più esistenti in quanto confluite a vario titolo nel Gruppo Allianz Italia, è in possesso di clausole di rientro in casa madre : questi sono sicuramente i più

tranquilli, salvo dover ricostruire relazioni sociali e rapporti professionali nuovi che mai avrebbero pensato di dover ricostruire.

Qualcuno, infine, potrebbe essere in possesso di requisiti professionali tali da poter essere utilizzati nella capogruppo italiana : soluzione ottimale, ma riteniamo limitata, purtroppo, a poche figure professionali.

Sicuramente però ci sarà qualcuno che non si troverà in nessuna delle situazioni che abbiamo immaginato potrebbero verificarsi.

Ed è a queste donne ed a questi uomini, a queste lavoratrici ed a questi lavoratori, a queste colleghe ed a questi colleghi che dobbiamo pensare complessivamente come Organizzazioni Sindacali, specificatamente come Organizzazioni Sindacali del Gruppo Allianz Italia Spa del settore assicurativo, come colleghi.

Dobbiamo esprimere loro la massima solidarietà, dobbiamo sostenerli, dobbiamo essere pronti ad una eventuale partecipazione attiva alle loro iniziative ed alle loro lotte.

Ogni posto di lavoro perso all'interno del Gruppo Allianz Italia rappresenta una perdita incommensurabile a livello umano e professionale per tutti : sia per l'Azienda , che per il Gruppo, che per noi.

Che ognuno (da una parte l'Azienda e il Gruppo, dall'altra le OOSS a livello aziendale, di gruppo, nazionale) faccia la sua parte per il raggiungimento di una soluzione che permetta di continuare a dare sicurezza e fiducia non solo ai clienti, ma anche ai dipendenti (che forse sono i clienti più fidelizzati).

SENTENZE DI CASSAZIONE



Illegittimo il licenziamento del lavoratore depresso che omette di comunicare la prosecuzione della malattia

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 11798 del 12 luglio 2012, ha affermato l'illegittimità del licenziamento intimato ad una lavoratrice per l'omessa tempestiva comunicazione della prosecuzione della malattia, dovendosi ritenere giustificata - come precisato dalla Corte d'Appello - in considerazione del compromesso equilibrio psicologico della dipendente, integrando tale situazione un comprovato e giustificato impedimento, idoneo, in base alla disciplina collettiva applicabile, a escludere la sanzionabilità disciplinare dei comportamenti addebitati.

La società datrice di lavoro sosteneva che la Corte territoriale aveva affermato che la lavoratrice versava in una situazione di squilibrio psicologico, senza che tale

valutazione trovasse riscontro nella documentazione medica acquisita agli atti, la quale, in realtà, non faceva menzione della compromissione delle facoltà intellettive e volitive della stessa e che i giudici di appello avevano ritenuto quale causa di oggettiva attenuazione della gravità della mancanza addebitata, il fatto che il datore di lavoro ben poteva prevedere che la malattia sarebbe proseguita e che lo stesso non avesse sollecitato la visita fiscale, con conseguente illegittima inversione dell'onere probatorio previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva in caso di assenza per malattia ed illegittima configurazione di tali circostanze quali elementi costitutivi della fattispecie di inadempimento dell'obbligo di tempestiva comunicazione e documentazione della malattia, posto dalla legge e dalla contrattazione collettiva esclusivamente a carico del lavoratore. La Suprema Corte, rigettando il ricorso proposto dalla società, ha sottolineato come la Corte territoriale ha accertato, facendo riferimento alla "copiosa

documentazione versata in atti", che la lavoratrice "già almeno da un anno precedente la data del suo licenziamento soffriva di disturbi d'ansia e di adattamento, con attacchi di panico, labilità emotiva esasperata, progressivamente aggravatasi fino ad evolvere in vera e propria sintomatologia depressiva...all'epoca del licenziamento stesso...". Inoltre - precisano i giudici di legittimità - "le considerazioni svolte dalla Corte territoriale circa la giustificazione che l'omessa comunicazione della protrazione dell'assenza troverebbe nella effettiva prosecuzione della malattia appaiono svolte solo in via aggiuntiva, al fine di apprezzare ulteriormente l'effettiva gravità del comportamento censurato, laddove la ragione giustificativa essenziale della decisione è, in realtà, rinvenibile nell'esistenza di un comprovato e giustificato impedimento, idoneo, in base alla disciplina collettiva applicabile, a escludere la sanzionabilità disciplinare dei fatti addebitati".

Il lavoratore ha diritto al pagamento dell'indennità sostitutiva per le ferie non godute a causa di malattia

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 11462 del 9 luglio 2012, accogliendo il ricorso del direttore dei servizi amministrativi di un istituto tecnico commerciale, ha affermato il diritto del lavoratore a percepire l'indennità sostitutiva per le ferie non fruita a causa di malattia. Nella fattispecie la Corte d'Appello aveva rigettato la domanda proposta dal lavoratore, diretta al riconoscimento della sua indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute, al momento del suo collocamento al riposo, a cause di lunghe assenze per malattia, sulla base del fatto che il contratto collettivo di appartenenza prevedeva come unica ipotesi di pagamento dell'indennità il fatto che il mancato godimento delle ferie fosse motivato da "esigenze di servizio", ciò che nel caso concreto non era avvenuto

La Suprema Corte, ricordando che il diritto alle ferie gode di una tutela rigorosa, di rilievo costituzionale, visto che l'art. 36, terzo comma, Cost. prevede testualmente che "il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi", ha precisato che "l'indennità sostitutiva, oltre a poter avere carattere risarcitorio, in quanto idonea a compensare il danno costituito dalla perdita del bene (il riposo con recupero delle energie psicofisiche, la possibilità di meglio dedicarsi a relazioni familiari e sociali, l'opportunità di svolgere attività ricreative e simili) al cui soddisfacimento l'istituto delle ferie è destinato, per un altro verso costituisce un'erogazione di natura retributiva, perché non solo è connessa al sinallagma caratterizzante il rapporto di lavoro, quale rapporto a prestazioni corrispettive, ma più specificamente rappresenta il corrispettivo dell'attività lavorativa resa in un periodo che, pur essendo di per sé retribuito, avrebbe invece dovuto essere non lavorato perché destinato al godimento delle ferie annuali, restando indifferente l'eventuale

responsabilità del datore di lavoro per il mancato godimento delle stesse". Sulla base di tali principi - sottolineano i giudici di legittimità - va affermata "l'illegittimità, per il loro contrasto con norme imperative, delle disposizioni di contratti collettivi che escludano il diritto del lavoratore all'equivalente economico di periodi di ferie non goduti al momento della risoluzione del rapporto, salva l'ipotesi del lavoratore che abbia disattesa la specifica offerta della fruizione del periodo di ferie da parte del datore di lavoro". Inoltre, nel caso in esame, poiché il lavoratore non ha potuto fruire delle ferie a causa di malattia, la sentenza del giudice d'Appello è in contrasto anche con la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'UE che, con sentenze C-350/06 e C-520/06, ha chiarito che "l'articolo 7 della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che sebbene la norma nazionale possa stabilire dei limiti temporali per il godimento delle ferie dalla loro maturazione, non è ammissibile escludere il diritto all'indennità finanziaria sostitutiva quando i dipendenti siano in congedo per malattia".

Previsto risarcimento se si è vittime di scippo nel tragitto casa- lavoro

Già di per sé recarsi al lavoro tutte le mattine non è proprio idilliaco, se poi ci si mette anche l'intoppo sgradevole di uno **scippo**, ecco che la giornata sarà rovinata per sempre. E di peggio ci potrebbe essere solo un capo sadico, che ci faccia scontare pure la pena di un eventuale ritardo con compiti insulsi e ingrati. Per fortuna la **Cassazione** ha difeso una povera impiegata che aveva subito proprio uno scippo, riportando lesioni varie, e si era vista negare un qualsiasi tipo di indennizzo assicurativo; indennizzo che dovrebbe coprire appunto gli incidenti nel tragitto casa- lavoro, e viceversa.

La lavoratrice di Perugia, Elsa B., sia in primo sia in secondo grado, si era vista negare un rimborso perché "il fatto doloso di un'altra persona aveva interrotto il nesso causale fra la ripetitività necessaria del percorso casa-ufficio e gli eventi negativi connessi". Insomma colpa della lavoratrice l'aver spezzato la noiosa routine del tragitto, forse perché aveva azzardato il portare una borsa a tracolla e osare indossare dei tacchi, che le hanno fatto perdere l'equilibrio e riportare così abrasioni e, chissà, anche una fratturina. Eh, beh, cara sig.ra Elsa B. chi vuole bella apparire molto deve soffrire, lo dice un detto.

Per fortuna la sezione Lavoro della Cassazione, sentenza 15545, ha finalmente accolto la tesi difensiva della lavoratrice. La Suprema Corte ha così sottolineato che

"e' indennizzabile l'infortunio occorso al lavoratore "in itinere" ove sia derivato da eventi dannosi, anche imprevedibili ed atipici, indipendenti dalla condotta volontaria dell'assicurato, atteso che il rischio inerente al percorso fatto dal lavoratore per recarsi al lavoro e' protetto in quanto ricollegabile, pur in modo indiretto, allo svolgimento dell'attività lavorativa, con il solo limite del rischio elettivo". Quindi nel recarsi al lavoro è ammesso che ci possano essere delle "distrazioni" non previste, e nemmeno troppo gradite, per cui sia prevista la copertura assicurativa. Ed evitato naturalmente qualsiasi forma di ripercussione lavorativa. Elsa B. attende intanto che la Corte d'appello di Ancona ne riesamini il caso.

MALATTIA: FORMULAZIONE DELLA PROGnosi

Con la sentenza n.18687/2012 la Cassazione ha stabilito l'obbligatorietà di visita da parte del medico curante prima di rilasciare la certificazione di malattia pena la

commissione del reato di falsità ideologica. Nel caso specifico, la Corte ha rilevato che la falsa attestazione attribuita al medico non riguardava soltanto le condizioni di salute del paziente, quanto piuttosto il fatto che egli avesse emesso il certificato senza effettuare una previa visita e senza alcuna verifica oggettiva del suo stato di salute. La Corte ha

concluso che non è consentito al medico effettuare valutazioni o prescrizioni semplicemente sulla base di dichiarazioni effettuate per telefono dai suoi assistiti.

**TUTTO LO STAFF DELLA FISAC/CGIL
DEL GRUPPO ALLIANZ AUGURA A TUTTI**

Buone vacanze!

*Notiziario mensile a cura della Segreteria di
Coordinamento e delle R.S.A. della Fisac/Cgil
del Gruppo Allianz Italia -
Via Molino delle Armi n. 3 -
20122 Milano*

*Sezione sindacale - Via Molino delle Armi n. 3 - Milano
Recapiti telefonici 0272163061 - 0272162681 -
Fax 0272162681 - cell. 392.5286892
Contatto e.mail: fisacgruppoallianz@gmail.com*

