



“

Puoi conoscere il cuore di un uomo già dal modo in cui egli tratta gli animali!!

IL FUTURO E' CON NOI.....

C.I.A. GRUPPO ALLIANZ LA CORSA E' INIZIATA



Segreteria di Coordinamento Gruppo Allianz Italia

Nel pomeriggio di giovedì 17 gennaio 2013 le Organizzazioni Sindacali e la delegazione datoriale del Gruppo Allianz Italia spa hanno imboccato congiuntamente il tortuoso sentiero che le porterà alla definizione del nuovo testo del Contratto Integrativo Aziendale di Gruppo.

Le Parti Sociali hanno passato queste prime ore di trattativa nella maniera più classica.

Le OO.SS. hanno motivato, spiegato e presentato alla Controparte Datoriale le richieste della piattaforma rivendicativa (frutto della primaria elaborazione sindacale arricchita delle istanze raccolte nel corso delle assemblee unitarie svol-

tesi tra novembre e dicembre 2012 nei poli direzionali di Trieste, Milano, Torino, Roma e nei vari CLD presenti sul territorio nazionale.

La Delegazione Aziendale ha potuto chiarire alcuni aspetti della piattaforma rivendicativa che non le erano chiari e ha espresso, come era d'altro canto prevedibile, le proprie riserve sul complesso delle richieste, riservandosi però di dare una risposta più completa ed esauriente in occasione della prossima tornata di incontri.

Azienda e OOSS hanno però convenuto entrambe sulla finalità, condivisa, di puntare ad un obiettivo di sviluppo e miglioramento che possa trasmettere sicurezza e tranquillità alle lavoratrici ed ai lavoratori operanti nelle varie Aziende del Gruppo.

Segue a pag. 2

Sommario :

- Pag.1 - C.I.A. GRUPPO ALLIANZ LA CORSA E' INIZIATA
- Pag.2 - UMANAMENTE GRAZIE
- Pag.3 - L'Accordo sulla im..... Produttività
- Pag.4 - Centri Liquidazione Danni e dintorni
- Pag.5 - COORDINAMENTO DONNE FISAC/CGIL NAZIONALE
- Pag.6 - Sentenze di Cassazione
- Pag.8 - INPS INFORMA
- Pag.9- NEWS

“

L'educazione è il pane dell'anima.

E' chiaro che da parte sindacale non possono passare in sottordine le dichiarazioni dei massimi vertici del Gruppo miranti a evidenziare gli ottimi risultati conseguiti nel 2012, sia confrontandoli con analoghi dati aziendali degli anni precedenti, sia confrontandoli rispetto al mercato italiano di riferimento, che collocano il Gruppo Allianz in posizione ben al di sopra della media di mercato.

Migliorare i dati numerici e i parametri percentuali, sviluppare le attività di verifica e controllo sui processi operativi, aumentare la qualità del servizio nei confronti della clientela già assicurata, puntare sulle

innovazioni di prodotto e dei processi di acquisizione di nuova clientela : sono queste le sfide con le quali le lavoratrici ed i lavoratori del Gruppo si sono confrontati, si stanno confrontando e si confronteranno ottenendo i risultati con cui il Top Management può, senza essere irriverenti, pavoneggiarsi.

Per questo **bisogna portare** alle lavoratrici ed ai lavoratori di tutto il Gruppo, a prescindere dall'azienda e/o dal settore di appartenenza, certezze occupazionali, tranquillità per il futuro, norme contrattuali chiare ed esigibili, sicurezze economiche che preferendo l'incremento più sostanzioso per

gli elementi retributivi fissi, stabilizzando e consolidando con certezza il frutto del proprio operato, **individuo anche** elementi retributivi variabili, ma lasciandone ridotti i margini quantitativi.

Siamo convinti che anche in questa occasione, come d'altro canto già accaduto in altre precedenti occasioni, le Parti Sociali riusciranno a trovare quanto prima il sentiero più congeniale per giungere alla definizione di un testo condiviso che verrà sottoposto, nei modi e nei tempi consueti previsti dalla democrazia assembleare, alle lavoratrici ed ai lavoratori.

UMANAMENTE GRAZIE

*Segreteria di Coordinamento
Gruppo Allianz Italia*

Desideriamo esprimere tutto il nostro apprezzamento per l'attenzione e la sensibilità rivolta dall'Azienda nei confronti delle colleghe e dei colleghi diversamente abili affetti da sordità e/o mutismo,

in occasione delle assemblee di presentazione della ipotesi di piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale di Gruppo svoltesi tra novembre e dicembre 2012 nei poli direzionali di Milano, Torino e Trieste, **MANIFESTATASI CON LA MANCATA VOLONTA' DI ACCOLLARSI L'ONERE DELLE SPESE RELATIVE AI TRADUTTORI SIMULTANEI IN LINGUA LIS.**

COTANTA disponibilità e sensibilità sarebbero degne di ricevere qualche riconoscimento, possibilmente con articoli sui principali organi di stampa e/o con servizi giornalistici sulle principali testate televisive nazionali ed estere. Se fosse vivo il divino Dante Alighieri, un posto in qualche girone infernale sarebbe sicuramente garantito a qualcuno.



“

Errare humanum est, perseverare diabolicum
<Sbagliare è umano, perseverare è diabolico>

L'Accordo sulla im..... produttività

Giuliano Farci
Coordinatore Nazionale Fisac/Cgil
Gruppo Allianz

L'accordo sulla produttività, firmato da diverse associazioni sia di capitalisti che sindacali, e con il dissenso della CGIL rimane negativo. Questo accordo si inserisce nel solco degli altri accordi che progressivamente hanno cercato di imporre l'arbitrio padronale nei luoghi di lavoro.

Gli ultimi anelli di questa catena si chiamano riforma della contrattazione con la quale si introduce il concetto che la contrattazione aziendale può derogare dalle norme del contratto nazionale, peggiorandolo.

Le linee di tendenza su cui si muovono questi accordi sono chiare: ridurre ulteriormente la possibilità di ottenere aumenti salariali reali, ridurre la tutela legale dei lavoratori spostando il peso della contrattazione sul piano aziendale, ingabbiare la rappresentanza dei lavoratori.

L'idea di fondo dell'accordo è quella di spostare il baricentro della contrattazione, e in particolare su questioni delicate come gli aumenti salariali, gli orari, le mansioni e la videosorveglianza, dal contratto nazionale alla contrattazione aziendale.

Entrando nel merito dell'accordo, il primo colpo di piccone viene portato al salario: le parti contraenti si impegnano a mantenere l'aumento salariale complessivo (paga base più salario di produttività da contrattare a livello aziendale) all'interno della variazione dell'indice IPCA.

L'IPCA è l'indice di Prezzi al Consumo Armonizzato a livello Europeo depurato dai

prezzi energetici, che sostituisce il riferimento all'inflazione programmata dal Governo.

L'accordo prevede che i lavoratori saranno compensati con riduzioni fiscali sugli aumenti salariali legati alla produttività. Su questo c'è da dire che, visto che tali aumenti sono aleatori, legati ai risultati delle imprese, i vantaggi fiscali sbandierati sono altrettanto aleatori; inoltre, visto che questo Governo e i successivi saranno costretti ad aumentare la pressione fiscale, tali riduzioni serviranno tutt'al più a far sentire meno questo aumento delle tasse; infine, c'è da tener presente che già ora la maggioranza dei lavoratori appartiene alla categoria degli incapienti, cioè cittadini il cui reddito non raggiunge il minimo di imposizione fiscale, oppure che recuperano gran parte di quanto pagato grazie al 730.

Per quanto riguarda gli altri temi, orario, demansionamento, privacy, sono tutti impostati nel senso di un peggioramento delle condizioni concrete dei lavoratori.

Insomma, un quadro complessivo che prospetta nel presente e proietta nel futuro un aumento di tutte le disuguaglianze sociali. Sappiamo tutti che in tutti questi anni il salario ha solo perso posizioni, sia rispetto ai profitti sia nel confronto con molti Paesi. Un operaio italiano in un anno lavora due mesi in più del suo equivalente tedesco, eppure la produttività della Germania è ai vertici. Allora perché in Italia si fa un accordo che chiede a chi lavora ancora *più orario* in cambio di ancor meno salario?

Si continuano a privilegiare sempre di più i capitalisti, si usano gli accordi per forzare il Parlamento a modificare la legislazione.

La crisi economica, sociale e finanziaria



non è un passaggio congiunturale, una fase negativa del ciclo economico cui far fronte con qualche sacrificio, con la logica del meno peggio in attesa di tempi migliori.

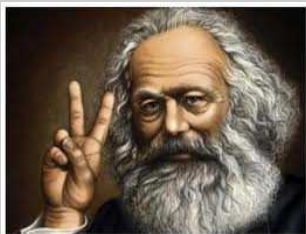
Al contrario, questa crisi viene utilizzata per attuare scelte che stanno strutturalmente ridefinendo, per il presente e per il futuro, l'assetto politico, istituzionale e sociale del Paese.

Per non parlare poi del futuro delle nuove generazioni, crescono sempre di più povertà, disoccupazione, lavori poveri, precariato e aree sempre più estese di popolazione senza nessuna rappresentanza sociale.

Mentre tutto cambia intorno a noi, rimaniamo sempre più ancorati alla normale routine delle nostre discussioni viziate dal prevalere di logiche e schieramenti tutti interni che non ci portano in nessuna parte.

Ci hanno costretto a sottostare ai drastici vincoli dei patti di stabilità europea, delle banche e della finanza, della moneta unica, dei governi conservatori, se il sistema delle imprese vuole incrementare i margini di profitto nonostante la crisi, allora è chiaro che l'unica leva che rimane, l'unica reale flessibilità è quella che viene dal supersfruttamento del lavoro. Il patto sulla produttività estende ovunque il sistema Marchionne: i pochi che ancora lavorano devono accettare di farlo ai prezzi del mercato globale.

Invece di fare passi avanti, di progredire per lasciare un mondo migliore alle future generazioni si sta compiendo un passaggio di non ritorno e questo non dobbiamo permetterlo, insieme ce la possiamo fare, ce la dobbiamo fare, a cambiare le cose.



La storia di ogni società sinora esistita è la storia di lotte di classi....in una parola oppressori e oppressi sono sempre stati in contrasto fra di loro, hanno sostenuto un lotta ininterrotta, a volte nascosta, a volte palese: una lotta che finì sempre o con una trasformazione rivoluzionaria di tutta la società o con la rovina comune delle classi in lotta.

Centri Liquidazione Danni e dintorni



a cura della Segreteria di Coordinamento Fisac CGIL Gruppo Allianz Italia

Il settore Liquidativo del Gruppo Allianz continua ad essere in continuo fermento.

Il 2012 si è chiuso infatti con la comunicazione aziendale (datata 28 dicembre 2012) del cambio di mansioni dei colleghi del CLD di Ragusa, i quali, con decorrenza 1° gennaio 2013, entrano a far parte, nell'ambito dell'Unità Liquidazione Centrale e Sarc, della struttura Sarc e Amministrazione.

Contestualmente, è questione di questi primi giorni di gennaio 2013, il CLD di Viterbo passa a liquidare i sinistri di Genialloyd.

In ambedue le situazioni, ci troviamo all'ultima puntata (ma al momento pensiamo che non sarà certamente l'ultima) di una condivisibile "linea aziendale" che ha deciso di portare il lavoro dove ci sono gli addetti.

La crisi globale che sta investendo tutti i settori dell'economia italiana (oltre a quella europea e mondiale) determina un calo nelle vendite di automobili e di conseguenza un calo di emissione di nuovi contratti assicurativi RC.

Inoltre si è assistito e si assiste alla rescissione dei contratti in essere determinati o dalla perdita di fonti di reddito per gli assicurati a causa della perdita di

posti di lavoro e/o dalla ricerca di eliminare "tutto ciò che non è strettamente necessario" e in questa situazione di crisi globale rientra anche la rinuncia all'automobile in quanto, in caso contrario, oltre al costo dell'assicurazione prevede anche l'aspetto legato ai costi vivi di mantenimento del mezzo di trasporto, quale il costo del carburante, la tassa di circolazione, il costo eventuale di un posto auto (o di un garage) in affitto o di proprietà.

Grazie alla necessaria e doverosa pulizia di portafoglio, effettuata dopo la nascita di Allianz, che ha determinato una più attenta selezione della clientela, avvalendosi di un ulteriore supporto selettivo legato ad aspetti di natura tariffaria, sono migliorati sicuramente una serie di parametri fondamentali per svolgere attività assicurativa (redditività di portafoglio, rapporto danni / premi, combined ratio, ecc.) comprensivi anche di quei parametri specifici nell'attività liquidativa sinistri quali, ad esempio, la velocità di liquidazione e la frequenza dei sinistri.

Parametri questi ultimi che però, oltre alla bravura degli addetti e alla selezione acquisitiva, sono stati influenzati anche dalla diminuzione del numero dei sinistri.

Il miglioramento delle procedure incide inoltre anch'esso sui processi di cui sopra.

Nel contempo è cresciuta in maniera esponenziale l'acquisizione di nuova clientela attraverso i canali telefonico e web, che ha visto svolgere la parte del leone da Genialloyd, diventata una a-

zienda da imitare a livello europeo all'interno di Allianz S.E.

Aggiungiamo a tutto questo la sempre maggiore necessità di attenersi scrupolosamente alle sempre più pressanti tempistiche collegate a una serie infinita di adempimenti amministrativo / burocratici che se non sono svolti con attenzione, puntualità, nel pieno rispetto della normativa di legge e delle regole ANIA, potrebbero determinare l'esborso per il Gruppo di pesanti sanzioni pecuniarie.

Non dimentichiamoci inoltre del fondamentale aspetto della qualità del servizio.

Il successo di un Gruppo assicurativo si determina infatti non solo prestando attenzione alla selezione della clientela o alla sostenibilità tariffaria, ma anche nel servizio che viene garantito ai propri clienti che se fatto bene può determinare il successo di un marchio assicurativo rispetto ad un altro.

E' pertanto tenendo conto di tutto quanto sopra esposto che monitoriamo con attenzione tutto ciò che succede all'interno del Gruppo, con particolare attenzione alla realtà liquidativa, nell'auspicio che vengano mantenute e condivise tutte le scelte che fin qui ci hanno accompagnato, con lo sguardo rivolto al futuro, con la sicurezza che uscendo prima o poi dalla crisi globale che ci attanaglia, ci troveremo con una struttura organizzata più adatta per affrontare le nuove sfide del mercato.

COORDINAMENTO DONNE FISAC/CGIL NAZIONALE



*a cura di Eliana Pellegrini
(RSA Fisac Cgil Gruppo Allianz
Italia polo di Trieste e componente
del Coordinamento Donne Fisac
CGIL Nazionale)*

In data 28 novembre 2012 si è tenuto a Roma l'ultimo incontro dell'anno del Coordinamento Donne della FISAC/CGIL Nazionale.

Il Coordinamento è un organismo importante della struttura della FISAC/CGIL in quanto permette alle rappresentanti del settore bancario/finanziario/assicurativo di tutte le regioni d'Italia di confrontarsi su molte tematiche generali o di categoria, da un punto di vista di genere, con l'opportunità di portare proprie eventuali istanze e proposte.

Durante tale riunione sono stati affrontati molti temi.

Primo fra tutti quello della violenza sulle donne, tema che ci sta particolarmente a cuore e che riteniamo debba essere sviscerato in tutte le sue sfaccettature. Si va dalla violenza domestica alla violenza nei luoghi di lavoro. E' alla luce di tutti il dramma dei **femminicidi** ma vengono sottovalutate le altre forme di violenza che passano dalle molestie alle violenze psicologiche e fisiche, ma anche alla violenza perpetrata nel mondo del lavoro tramite molestie fisiche e verbali, vessazioni, demansionamenti, dimissioni in bianco oltre che ricatti sessuali, richiesta di disponibilità sessuale o di ricatti sessuali espliciti per poter essere assunte o fare carriera.

Da uno studio effettuato dalla relatrice dell'

ONU Rashida Manjoo risulta che nel nostro Paese, oltre ai dati di cui sopra, c'è anche il problema della non applicazione delle norme di sicurezza nei posti di lavoro, e nei luoghi di lavoro dove sono occupate solo o prevalentemente donne è da considerarsi violenza contro le donne.

Per tutte le motivazioni sopra esposte - ha concluso lo studio - in Italia la violenza sulle donne in tutte le sue forme è da considerarsi **Crimine di Stato**, anche perché finora è stato fatto ancora troppo poco per eliminarla.

Si è poi discusso di quanto la nuova riforma sulla previdenza si ripercuota negativamente soprattutto sulle donne, e quanto possa pesare la scelta se si opta per la pensione di anzianità con il calcolo totalmente contributivo. Attualmente, viene ancora effettuato il calcolo per l'importo da erogare considerando l'aspettativa di vita media che risulta essere più lunga per le donne rispetto agli uomini (si rischia una riduzione dell'importo erogato fino al 40-45%).

Stessi problemi di erogazioni più basse per le donne ci sono relativamente alle rendite delle pensioni integrative (a parità di età anagrafica, contributiva ed importi versati), in quanto per il calcolo vengono utilizzate le stesse tabelle sull'aspettativa di vita utilizzate per il calcolo delle pensioni pubbliche.

Invitiamo pertanto tutte le donne in procinto di andare in quiescenza a non prendere decisioni affrettate ma di valutare attentamente le possibili conseguenze delle loro scelte.

Una Direttiva Europea risalente al 2006 obbliga tutti i Paesi aderenti alla Comunità al rispetto della parità fra uomo e donna ed all'assunzione di provvedimenti atti a promuovere tale parità con l'eliminazione degli ostacoli che la impediscono (norme anti-

scriminatorie) o almeno obbligano gli Stati a darne giustificazione (chissà quali avrà addotto il nostro Paese), ed un tanto anche per quanto riguarda il tema della previdenza. Ad oggi però in Italia esistono ancora le differenze sopra esposte.

I settori bancario ed assicurativo si trovano ormai da qualche anno in una fase di repentini cambiamenti, nascite di grandi gruppi, acquisizioni, integrazioni e le donne della FISAC fanno il possibile affinché durante la creazione dei nuovi CIA o il rinnovo di quelli esistenti - oltretutto dei rinnovi dei CCNL - si trovino buone soluzioni per le lavoratrici donne, sulle tematiche che stanno loro più a cuore come la gestione dei tempi di vita e di lavoro, i congedi di maternità e paternità, il Part Time, gli asili nido e tutto ciò che riguarda il welfare aziendale, senza tralasciare l'argomento delle pari opportunità. Auspichiamo però che tali temi diventino patrimonio di tutti, non solo delle donne.

Il Coordinamento Donne della FISAC/CGIL Nazionale invita tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori (iscritti o meno alla nostra Organizzazione Sindacale) a non abbassare la guardia sui temi contrattuali, sulla cancellazione dei diritti civili (libertà di scelta e autodeterminazione della donna) e contro la violenza sulle donne anche nei luoghi di lavoro.

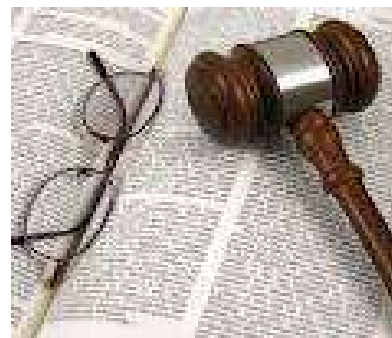
Il Coordinamento Donne della FISAC/CGIL Nazionale ha approvato all'unanimità la proposta di aderire e sottoscrivere come tale la Convenzione NO MORE! contro la violenza sulle donne ed invita tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori ad aderirvi sia singolarmente che come associazioni

Quando la mano di un uomo tocca la mano di una donna, entrambi toccano il cuore dell'eternità.

“

SENTENZE DI CASSAZIONE

tratto dal sito "Sentenze di Cassazione"



Ilegittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo se non c'è prova dell'impossibilità di ricollocare la lavoratrice.

"Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive è rimesso alla valutazione del datore di lavoro senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost.

Pertanto spetta al giudice il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro e l'onere probatorio grava per intero sul datore di lavoro, che deve dare **prova anche dell'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse** da quelle precedentemente svolte, onere che può essere assolto

anche mediante il ricorso a risultanze di natura presuntiva ed indiziaria, mentre il lavoratore ha comunque un onere di deduzione e di allegazione di tale possibilità di reimpiego".

Questo il principio di diritto ribadito dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 6 del 2 gennaio 2013, ha respinto il ricorso proposto da una società avverso la sentenza con cui i giudici di merito avevano dichiarato **illegittimo il licenziamento** di una dipendente per giustificato motivo oggettivo ritenendo **non fornita la prova dell'impossibilità di ricollocare la lavoratrice** in una delle aziende o stabilimenti della società in mansioni equivalenti.

La Società si era infatti limitata ad affermare che vi era stata una sensibile contrazione dell'organico, che non vi erano state assunzioni dopo il licenziamento della ricorrente e che la **lavoratrice aveva rifiutato l'offerta di ricollocazione presso altra società del gruppo**.

La Corte territoriale ha rilevato inoltre che la

società non avrebbe potuto invocare a giustificazione del licenziamento il rifiuto della lavoratrice ad essere licenziata dalla società e riassunta presso altra società controllata; tale proposta era stata **rifiutata per ragioni di convenienza non sindacabili** ed era comunque irrilevante essendo stata fatta un anno prima del licenziamento mentre si doveva avere riguardo al momento del licenziamento.

Nella specie, precisa la Suprema Corte, la lavoratrice ha adempiuto all'onere di deduzione ed allegazione sulla stessa gravanti e quanto all'offerta proposta alla lavoratrice di essere licenziata per essere assunta presso altra società del gruppo, la Corte ha sottolineato sia che **l'offerta risaliva a circa un anno prima del licenziamento** sia che alla lavoratrice, in violazione del principio di buona fede, non era stato rappresentato che la proposta di ricollocazione era in relazione alla necessità di sopprimere il suo posto di lavoro.

Insidie stradali? Niente risarcimento se incidente è dovuto a eccesso di velocità

L'applicabilità dell'articolo 2051 del codice civile ad enti pubblici proprietari o manutentori di strade nel caso in cui si creino **situazioni di pericolo** per una non prevedibile alterazione dello stato dei luoghi, **non dispensa il danneggiato** dall'onere di dimostrare "il **nesso causale** tra cosa in custodia e danno, ossia di dimostrare che l'evento si è prodotto come conseguenza normale della

particolare condizione, potenzialmente lesiva, posseduta dalla cosa. E' quanto chiarisce la corte di cassazione con la sentenza n. 22914 del 14 dicembre 2012. Il caso preso in esame dai giudici di piazza Cavour riguarda la vicenda di un automobilista che aveva richiesto di essere risarcito dall'ANAS dei danni subiti a seguito di un incidente che si era verificato, suo dire, per la presenza di **frammenti di lavori in corso** su una strada, frammenti che lo avevano fatto sbandare.

Come si legge in sentenza il danneggiato **non ha diritto al risarcimento del dan-**

no se la perdita di controllo del mezzo è dovuta all'**eccesso di velocità** giacché in tal caso la colpa è riconducibile esclusivamente alla sua condotta imprudente.

Oltretutto, spiega la Corte "l'indagine relativa alla sussistenza della situazione di insidia o trabocchetto e della sua efficienza causale nella determinazione dell'evento dannoso è demandata al giudice di merito, il cui apprezzamento è insindacabile in sede di legittimità se assistito da congrua e corretta motivazione".

Il lavoratore reintegrato non può essere licenziato una seconda volta per gli stessi fatti

"In forza del generale principio del ne bis in idem, comune a tutti i rami del diritto, il

datore di lavoro, una volta esercitato validamente il **potere disciplinare nei confronti del prestatore di lavoro** in relazione a determinati fatti costituenti infrazioni disciplinari, **non può esercitare una seconda volta**, per quegli stessi fatti, il detto potere, ormai consumato."

Sulla fase di tale principio la Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso di una società

avverso la sentenza con cui la Corte d'Appello, confermando la decisione del giudice di primo grado, dichiarava **illegittimo il secondo licenziamento** (anche il primo era stato dichiarato illegittimo per violazione del principio della immediatezza della contestazione), osservando che i fatti sui quali si basava erano sostanzialmente gli stessi posti alla base del primo recesso.

Validi i contratti pre-matrimoniali per regolare rapporti economici

Sono validi i **contratti pre-matrimoniali** con cui si stabilisce che, in caso di divorzio, un immobile debba essere trasferito all'altro coniuge. A dare il via libera a questa sorta di 'patto prematrimoniale' è la Corte di Cassazione (sentenza n. 23713/2012) che chiarisce però che la validità di questi patti è condizionata al fatto che il loro contenuto non sia contrario ai principi dell'ordine pubblico.

Il caso preso in esame dai giudici di Piazza Cavour riguarda una coppia che, prima di convolare a nozze, aveva stabilito in partenza **cosa fare nel caso di fallimento del loro matrimonio**.

La donna si era **impegnata a trasferire al marito la proprietà di un immobile** dato che lui aveva sostenuto ingenti spese per

ristrutturare la casa coniugale sempre intestata alla donna.

Allo stesso tempo lui si era impegnato a versare alla donna 20 milioni di vecchie lire.

Il patto (oltretutto stipulato un giorno prima delle nozze) non è stato poi di buon auspicio visto che **la coppia alla fine si è realmente separata** e la vicenda è finita inevitabilmente nelle aule di giustizia dove lui chiedeva l'adempimento dell'obbligo assunto dalla donna mentre lei metteva in discussione la validità di un simile accordo. Ad iniziare il giudizio è stato lui, con una **richiesta di esecuzione in forma specifica** a cui **la donna si era opposta** sostenendo che quell'accordo avrebbe violato l'articolo 160 del codice civile relativo ai diritti e doveri che nascono dal matrimonio.

La Cassazione però, confermando la deci-

sione della Corte d'appello, **ha sancito la validità dell'accordo** richiamando anche dei precedenti giurisprudenziali secondo cui sono nulli i patti prematrimoniali solo se si manifestano in contrasto con i principi di **"indisponibilità degli status e dello stesso assegno di divorzio"**.

In altri termini, resta valido il principio secondo cui si debbono considerare illeciti gli accordi prematrimoniali che contravvengono al principio di indisponibilità degli status e dell'assegno di divorzio, mentre è diverso il caso in cui l'accordo riguardi la **regolamentazione dei rapporti di dare e avere tra le parti**.

Alla donna non resta altro dunque che **trasferire l'immobile al suo ex marito** essendo la loro scrittura un modo come un altro per prevedere contrattualmente in che modo ristabilire un equilibrio nei rispettivi rapporti economici.

Padri separati con figli capricciosi? Basta con le continue richieste per spese voluttuarie

Le famiglie saranno sempre più atipiche, con genitori separati e magari allargate; questo è certo. Altrettanto certo è che le richieste dei figli continueranno ad essere in costante crescita esponenziale, proprio come avviene da generazioni. Per fortuna a bloccare e mettere un freno a quelli che spesso sono solo capricci, interviene la giustizia stessa. Evitando così di creare fila di poveri genitori in bancarotta (che tanto ci pensa già il Governo a farlo!).

La Cassazione infatti ha affermato che, **anche se le abitudini di vita "sono cambiate" ci deve essere un limite alle "richieste di natura voluttuaria" da parte dei figli di genitori separati**.

E proprio su questa base la Sesta sezione

penale, con sentenza 49755, ha accolto il ricorso di un padre separato di Palermo, Ignazio G., condannato in appello nel gennaio 2011 per violazione degli obblighi familiari ai danni dei figli minori. Con la pesante accusa di avere fatto loro mancare i mezzi di sussistenza e relativa pena, di cui la sentenza non precisa l'entità. Il padre era stato oltretutto già assolto in primo grado. Nel ricorso Ignazio G. ha fatto presente ai giudici della Suprema Corte che la sentenza d'appello non aveva considerato, tra i mezzi di sussistenza passati alla "ex-famiglia", le spese sostenute per i figli in relazione agli "oneri condominiali, al canone tv e al servizio telefonico". Da sommarsi anche ad altre cifre destinate a richieste "di natura voluttuaria".

Gli ermellini hanno dunque accolto il ricorso del padre, disponendo un 'appello bis' e redarguendo i giudici di merito per **non avere tenuto conto della "contribuzione**

del marito al mantenimento dei figli minori" in relazione alla "entità e frequenza degli impegni di spesa sostenuti dallo stesso imputato e documentati dalla difesa, complessivamente coinvolgenti il nucleo familiare, e quindi incidenti indubbiamente sul regime di vita dei suoi componenti, oltre quelli specificamente riferiti ai figli, rispetto ai quali non vale senz'altro la generalizzata attribuzione della natura voluttuaria dei beni acquistati".

E così per la Cassazione nonostante che "nell'attuale dinamica evolutiva" si verifichino nuovi "assetti e abitudini di vita", una volta che un genitore **ha garantito ai figli il soddisfacimento di altri bisogni "complementari"**, quali "le spese di abbigliamento, i libri di istruzione, i mezzi di trasporto e di comunicazione", non si può andare oltre con "le richieste voluttuarie".

Va ripristinato assegno di mantenimento alla ex che deve affrontare spese di ristrutturazione

La Suprema Corte torna sul tema dell'assegno divorzile e con la sentenza n. 21977, depositata il 6 dicembre 2012 ha deciso che l'ex coniuge ha diritto al **ripristino dell'assegno di mantenimento** se le sue condizioni economiche si sono aggravate per il fatto di dover **pagare una rata di mutuo** per spese di ristrutturazione.

In primo grado, il Tribunale con sentenza dichiarativa della cessazione degli effetti civili del matrimonio, intercorso fra B.G. e C..D.V. poneva a carico del marito un **assegno divorzile** per l'ammontare di

220 euro.

La Corte di appello di Venezia, accogliendo l'appello dell'uomo dichiarava invece che nulla era dovuto alla ex. Successivamente la donna chiedeva il **ripristino dell'assegno** adducendo il peggioramento delle sue condizioni economiche (condizioni di salute, accresciuta difficoltà di reperire un'occupazione lavorativa, **necessità di interventi di ristrutturazione e manutenzione straordinaria** nel fabbricato condominiale in cui è ubicata la sua abitazione cui aveva fatto fronte con un mutuo) e il miglioramento di quelle del marito che era entrato finalmente in possesso di alcune proprietà ereditate in precedenza che aveva potuto cedere in locazione.

Il Tribunale accoglieva parzialmente il ri-

corso e imponeva all'uomo l'obbligo di versare un assegno mensile di 100 euro. La Corte di appello respingeva il reclamo sia dell'ex marito che della donna. Su ricorso per cassazione dell'ex marito (che aveva dedotto, tra le altre cose la contraddittorietà della motivazione quanto al collegamento fra un aggravio una tantum delle condizioni economiche della ex moglie e l'imposizione a tempo indefinito di un assegno divorzile a suo carico), gli Ermellini hanno spiegato tra le altre cose che "è stato preso in considerazione non l'esborso costituito dall'importo complessivo della quota dei lavori condominiali ma l'esposizione debitoria contratta a tal fine dalla (donna) con l'acquisizione di un finanziamento bancario".

INPS INFORMA



Domanda per il riconoscimento di lavori usuranti

Il 1° marzo 2013 è il termine di presentazione delle domande di rico-

noscimento dello svolgimento di lavori particolarmente faticosi e pesanti, per i lavoratori che maturano i requisiti agevolati per l'accesso al trattamento pensionistico dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013. La domanda può essere presentata anche da lavoratori dipendenti che

hanno svolto detti lavori e che raggiungono il diritto alla pensione di anzianità con il cumulo della contribuzione versata in una delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, secondo le regole previste per tali gestioni speciali.

Calcolo automatizzato contribuzione figurativa

Nella circolare n. 11 del 24 gennaio 2013 vengono illustrate le modalità di calcolo automatizzato delle

retribuzioni da attribuire ai periodi riconosciuti figurativamente e le nuove modalità di esercizio del diritto di accredito figurativo. Sono riepilogate, inoltre, le modalità di determinazione della retribuzione figurativa e definiti i criteri di valorizzazione in presenza di situazioni contributive particolari. Nell'ambito della procedura Unicarpe è stato,

infatti, realizzato un applicativo per la determinazione del valore retributivo da assegnare ai periodi figurativi presenti negli estratti contributivi, in concomitanza del quale sono state risolte una serie di problematiche scaturite nel corso degli anni in conseguenza dei principi su cui si basava l'accredito della contribuzione figurativa.

DA RICORDARE

Lavoratori precoci

Nel 2004 e nel 2005, l'età richiesta è di 56 anni per gli operai e i cosiddetti "precoci", coloro cioè che posso-

no vantare almeno un anno di contribuzione derivante da attività lavorativa prima del compimento del 19° anno di età. In alternativa, questi lavoratori possono ottenere la pensione di anzianità con 38 anni di contribuzione, indipendentemente

dall'età.

“

«Cogli ogni opportunità che la vita ti dà, perché, se te la lasci sfuggire ci vorrà molto tempo prima che si ripresenti.»

NEWS



Come cambia la patente di guida nel 2013

Limiti di velocità per i neopatentati, nuovo contenuto per la patente e altre novità introdotte sulla patente di guida in vigore dal 19 gennaio prossimo

Cambia dal 19 gennaio prossimo il contenuto della nostra **patente di guida** che prenderà sembianze europee, grazie allo schema di decreto correttivo del decreto legislativo n. 59/2011. Le novità non si arrestano al contenuto, ma toccheranno anche altri aspetti sempre concernenti la guida. Patente di guida senza indicazione della residenza.

Innanzitutto si segnala che chi prenderà la patente di guida dopo il 19 gennaio

2013, non dovrà indicare la residenza. Né tantomeno verranno apposti ancora, sempre sulla patente di guida, i tagliandi adesivi sulle nuove licenze.

Come cambia il patentino

Altre novità che faranno capolino dal prossimo anno in arrivo, prevedono la possibilità di guidare motocicli con potenza massima di 35 kW con un rapporto peso/potenza massimo di 0,2 Kw/kg non derivati da una versione che sviluppa oltre 70 kW. L'attuale patentino diventerà la patente di guida AM e con essa si potrà guidare ciclomotori a 2 ruote, veicoli a 3 ruote e quadri cicli leggeri.

Patente di guida A a 24 anni

La patente di guida A potrà essere conseguita al superamento dei 24 anni di età, mentre oggi servono ne servono 21.

Limiti di velocità per neopatentati

Novità anche sul fronte dei limiti di velocità, soprattutto per i neopatentati. Coloro che ottengono la patente di guida A2 e A, saranno soggetti al divieto di superare i 100 chilometri orari in autostrada e i 90 sulle strade extraurbane principali **per i primi tre anni** dal conseguimento della patente.

Le sanzioni per chi usa una patente diversa

Novità anche sul fronte delle sanzioni. Per chi guiderà con patente diversa, ma pur sempre di sottocategoria, sarà soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria di importo variabile tra i 1000 e i 4mila euro, fino alla sospensione della licenza di guida. Ad esempio, la sanzione in oggetto scatta se l'automobilista è in possesso della patente di guida di categoria A1 e dovrebbe avere la A.

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 -*

Contatto e.mail: fisacgruppoallianz@gmail.com



La Redazione