

# NOTIZIARIO

della  
Federazione Nazionale Assicuratori



OTTOBRE 2008 - ANNO 57 - NUMERO 2  
SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE ART. 2 COMMA 20/C  
LEGGE 662/96 - FILIALE DI MILANO  
(AUT. DEL TRIBUNALE DI MILANO DEL 19/3/1984 N. 84)



# Sommario

- Uno sguardo al passato per capire il futuro pag. 3
- Dall'integrazione Toro-Generali al contratto integrativo unico pag. 5
- FABI e FNA uniti in una nuova Federazione pag. 8
- Previdenza complementare pag. 10
- In breve... pag. 11

In copertina: Vasilij Kandinskij, *Amazzone sulle montagne*, 1917-1918, San Pietroburgo, Museo Russo

## Notiziario della F.N.A. Federazione Nazionale Assicuratori

**Direttore**  
Dante Barban

**Direttore Responsabile**  
Alessandro Gabrielli

**Redazione**  
Marina Croci  
Fabio Pavesi

**Milano**  
Via Vincenzo Monti, 25  
Tel.: 02 48 011 805  
Fax: 02 48 010 357  
Sito Web: [www.fnaitalia.org](http://www.fnaitalia.org)  
E-mail: [fnami@fnaitalia.org](mailto:fnami@fnaitalia.org)

**Roma**  
Via Montebello, 104  
Tel.: 06 978 42 126  
Fax: 06 233 248 422

**Stampa**  
Ingraf Industria Grafica srl  
Milano

Autorizzazione del Tribunale di  
Milano del 17 marzo 1984 n. 156

# UNO SGUARDO AL PASSATO PER CAPIRE IL FUTURO

L'articolo di fondo del Notiziario della FNA compete al Segretario Generale e quello che sto scrivendo è il primo articolo di fondo da quando, alcuni mesi or sono, il pensionamento di Teodoro Sylos mi ha costretto a fare un passo avanti, con un anno di anticipo rispetto alle previsioni.

Guardo indietro e vedo un settore da più di dieci anni in profonda ristrutturazione, mai un licenziamento collettivo, mai applicata la legge 223, ad eccezione della Polaris, il caso forse più problematico, finito poi con una serie di trasferimenti.

In quasi tutte le altre ristrutturazioni, i trasferimenti da città a città sono stati volontari o caratterizzati dalla ricerca della volontarietà, escludendo quasi sempre i trasferimenti coatti che, credo, possano essere considerati l'eccezione e non la regola.

La creazione dei grandi gruppi assicurativi, con la conseguente concentrazione di più compagnie e società dislocate in città diverse e con differenti culture industriali, ha imposto al sindacato ed alle aziende la ricerca di modelli riorganizzativi e contrattuali che, pur permettendo alle imprese di realizzare i propri piani industriali, consentissero al sindacato ed ai lavoratori di non avere ricadute traumatiche, tipiche dei settori meno virtuosi del nostro.

La soluzione, che nel tempo si è andata delineando, è stata quella dei gruppi assicurativi organizzati sulle vecchie sedi delle società che li costituiscono, dislocate anche su città diverse, ognuna con un pezzo, in esclusiva, di attività e lavoratori del gruppo, collegati con una

rete informatica che annulla le distanze e permette a settori diversi di uno stesso gruppo di interagire normalmente, quasi fossero uno accanto all'altro, nonostante le distanze di parecchie centinaia di chilometri. Ciò ha consentito di evitare che il lavoratore dovesse obbligatoriamente seguire il lavoro che veniva trasferito in un'altra città, rimanendo nella sede originaria, con mansioni differenti ma il più possibile vicine e coerenti con la propria professionalità.

Seguendo questa impostazione, che ho fin troppo sintetizzato e schematizzato, gran parte del comparto assicurativo si è ristrutturato ed i lavoratori non hanno vissuto la drammaticità che contraddistingue gli altri settori quando effettuano simili operazioni.

Solo aspetti positivi? In gran parte sì, anche se la grande flessibilità del settore, diversamente da quello che succede nelle banche, dipende dall'appaltizzazione del più importante canale distributivo del prodotto assicurativo, le agenzie. Con più di cinquantamila addetti ed un contratto che si fa fatica a negoziare e che, una volta concluso, la controparte rimette spesso in discussione, le agenzie d'assicurazione rappresentano, contrattualmente, il lato debole del settore. I lavoratori delle agenzie sono, numericamente, la maggioranza della forza lavoro nel mondo assicurativo ma non godono di tutta una serie di diritti, perché organizzati in unità produttive raramente al di sopra dei quindici dipendenti e, quindi, senza le tutele dello Statuto dei Lavoratori, licenziabili anche senza motivo, a fronte del pagamento di

alcune mensilità di retribuzione.

Qualcosa è stato fatto nell'ultimo rinnovo del contratto nazionale di lavoro, dove si è migliorato l'allegato che dà un minimo di tutele a questi lavoratori, ma ritengo sia troppo poco; il prossimo rinnovo del contratto nazionale dei lavoratori direzionali sarà un'occasione per discutere le garanzie minime, a tutela dei lavoratori dell'appalto assicurativo.

Il mondo del lavoro si sposta pericolosamente verso il "preariato", nell'illusoria convinzione che il rapporto di lavoro precario faccia bene all'economia. Già si vedono i risultati nefasti di questa politica, in quanto il preariato non favorisce i consumi ma li riduce, l'economia ristagna e si condanna una generazione di giovani a vivere senza la certezza del lavoro, rinunciando spesso al desiderio di "farsi" una famiglia, abitare una casa propria e fare tutte quelle cose che fanno bene ad una economia ed anche ai genitori.

I contratti di lavoro dei dipendenti delle compagnie, delle società assicurative e delle società di assistenza si caratterizzano, invece, per la tendenza opposta, ovvero nella ricerca della professio-

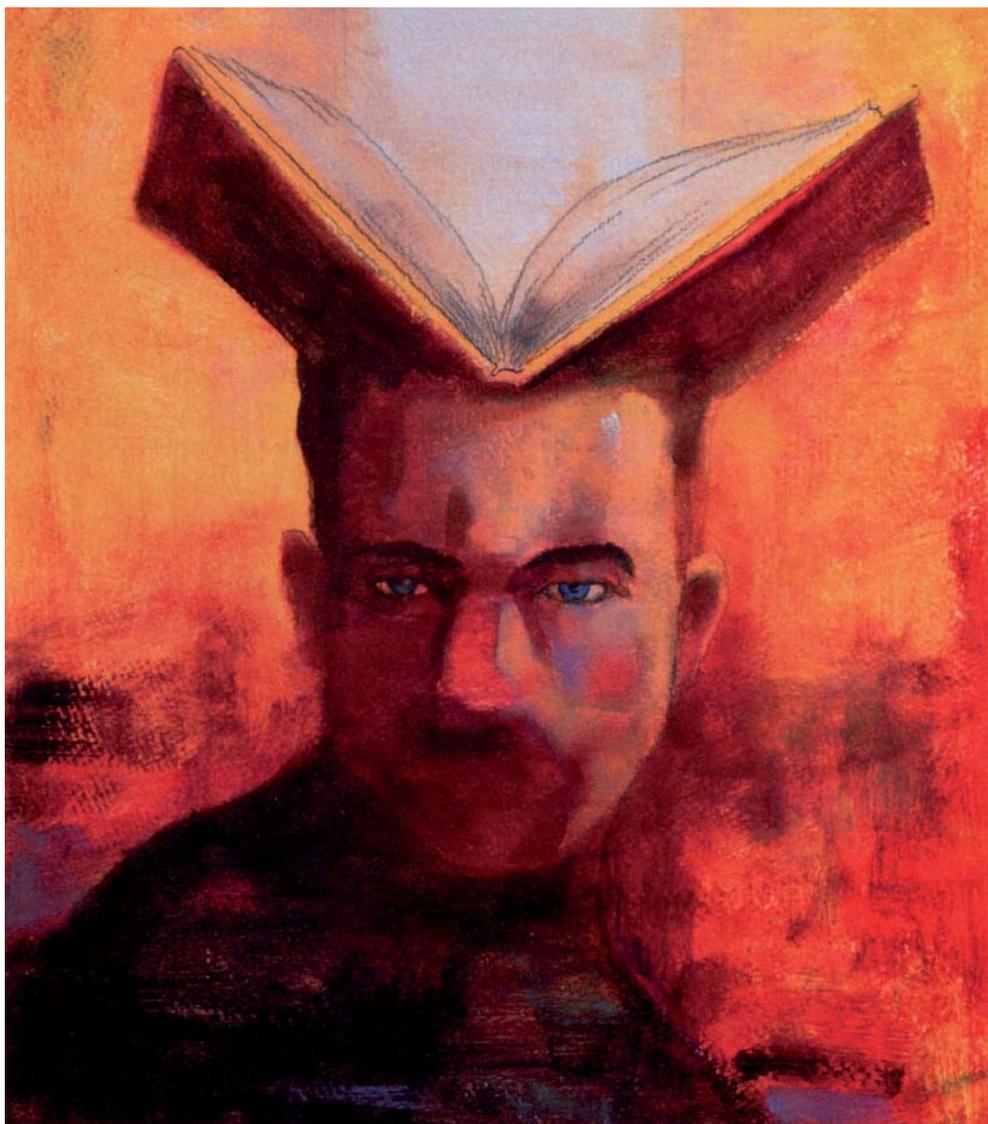
nalità e nella conseguente stabilizzazione del rapporto di lavoro.

Il precariato nelle direzioni è ai livelli minimi stabiliti dalle leggi ed i call center stanno diventando, sempre più, pezzi importanti delle società assicurative, in grado di offrire servizi assicurativi di qualità, complementari a quelli degli altri settori. Il rapporto tra queste nuove professionalità e l'inquadramento contrattuale e retributivo sarà oggetto di lunghe riflessioni nel prossimo contratto nazionale.

Il periodo post-feriale ha aperto la stagione dei rinnovi dei contratti aziendali, il secondo livello di contrattazione, che si affianca a quello nazionale, disciplinando le specificità aziendali e di gruppo.

Si dovrà completare il rientro delle attività esternalizzate nel settore sinistri, sancito dall'art. 1 bis nell'ultimo rinnovo del contratto nazionale, offrendo quindi alla clientela un servizio più professionale e fidelizzato, unitamente ad una liquidazione del sinistro più attenta, considerata la sua importanza all'interno del bilancio d'impresa.

Il rinnovo delle componenti economiche dovrà tener conto dei dati reali dell'inflazione, dei risultati dell'impresa e di parametri legati al suo benessere e non ai miglioramenti rispetto all'anno precedente: legare dei riconoscimenti economici al miglioramento dei risultati rispetto all'anno pre-



cedente è come pretendere di correre impiegando, ogni volta, meno tempo rispetto alla corsa precedente; è ovvio che è un gioco non equo.

Mentre il dialogo tra le parti sociali cerca faticosamente di introdurre, nei settori del mondo del lavoro sprovvisti, il secondo livello di contrattazione, ovvero quello aziendale, il settore assicurativo, con qualche rara eccezione, rinnova da circa tre decenni i contratti aziendali di tutte le imprese e società assicurative, anche le più piccole, ognuna con le sue peculiarità e con risvolti economici commisurati alle sue capacità.

Una peculiarità del mondo assicurativo è stata la creazione del fondo per la garanzia di long term care, che già fun-

ziona egregiamente e che prevede l'erogazione di una rendita importante a tutti i lavoratori e pensionati che non sono più autosufficienti.

Tale istituto contrattuale è stato il primo creato fra tutti i settori in Italia e rappresenta un modello anche in termini assicurativi e solidaristici, in grado di dare una risposta ad uno dei più gravi problemi sociali del nostro Paese.

Il quadro che ho tratteggiato è incoraggiante anche se sono presenti alcune criticità; ritengo rappresenti una solida base da cui partire per le sfide che, sempre più numerose, ci aspettano.

*Dante Barban*

# DALL'INTEGRAZIONE TORO-GENERALI AL CONTRATTO INTEGRATIVO UNICO

**S**iamo ormai a due anni dall'acquisizione di Toro Assicurazioni e delle società collegate da parte di Assicurazioni Generali e dalla firma del Protocollo d'Intesa, avvenuta il 12 dicembre 2006, che ha fissato tutta una serie di importanti garanzie a favore dei lavoratori coinvolti nel conseguente processo di integrazione.

Per dichiarazione aziendale, le conseguenze dell'integrazione dovevano essere il conseguimento di importanti miglioramenti sul piano della redditività complessiva e dell'efficienza operativa e il consolidamento del ruolo di protagonista del Gruppo Generali nello scenario assicurativo e finanziario nazionale ed internazionale.

Le Organizzazioni Sindacali hanno sempre perseguito l'obiettivo dello sviluppo e del rafforzamento di tutte le realtà aziendali e delle piazze coinvolte nel processo, sia in termini occupazionali che di equilibrio di qualità e quantità delle attività e degli addetti, passando attraverso una valorizzazione del patrimonio professionale e costituendo un'occasione di sviluppo anche delle aziende del Gruppo Toro, in un'ottica di sinergie bilaterali.

A partire dal gennaio 2007 sono cominciate le prime operazioni di distacco degli addetti presso le varie aziende del Gruppo Generali che gestiscono, rispettivamente, il settore informatico (Generali Sistemi Informatici), e il settore dell'Amministrazione del Personale e degli

Acquisti (Generali Servizi Amministrativi), per proseguire poi tra giugno 2007 e gennaio 2008, con Contabilità e Bilancio, Logistica e Revisione Interna (Generali Servizi Amministrativi) [ vedi Verbale di Riunione GSI 10 gennaio 2007 – Verbale di riunione GSA 31 gennaio 2007 e Verbale di riunione GSA 14 giugno 2007 ].

Per i vari settori i rispettivi Accordi, riprendendo il Protocollo d'Intesa del dicembre 2006, ribadiscono le garanzie per i lavoratori coinvolti in questi singoli processi che prevedono il ricorso a soluzioni non traumatiche ed alla tutela occupazionale, ricerca del consenso per la mobilità territoriale ed il mantenimento delle sedi operative.

Il primo luglio del 2007 è nata GGL S.p.A., frutto della fusione per incorporazione della "vecchia" GGL (Gruppo Generali Liquidazione) nata nel 2000, a seguito dell'integrazione tra INA Assitalia e Assicurazioni Generali, nel Centro Servizi Toro (CST), società del Gruppo Toro che gestiva la Liquidazione Sinistri.

Tale operazione ha finalmente permesso, grazie soprattutto alla pressione sindacale di FNA e delle altre Organizzazioni Sindacali, di sanare l'ormai annosa questione del settore merceologico, permettendo, a tutti i dipendenti della "vecchia" GGL che dal 2000 erano inquadri nel settore merceologico del commercio, di acquisire il settore assicurativo ai fini previdenziali, malattia etc.

I lavoratori dell'ex CST hanno proseguito il distacco dalle rispettive Compagnie di provenienza nella nuova Società.

Naturalmente tutti i lavoratori distaccati hanno mantenuto il Contratto Nazionale Assicurativo e il Contratto Integrativo dell'Azienda "madre", in vista di soluzioni finalizzate alla omogeneizzazione di trattamento del personale.

Il 6 febbraio 2008, dopo diverse riunioni è stato sottoscritto un sofferto accordo in GSI. La FNA e le altre Organizzazioni sindacali hanno immediatamente richiesto e ottenuto l'apertura di un tavolo atto ad affrontare tutte le problematiche attinenti l'applicazione dell'accordo, soprattutto la gestione dei turni, con particolare riferimento a quelli comportanti maggior disagio, in un'ottica di massima attenzione alle esigenze ed alla volontà dei lavoratori, nella sua operatività e nell'evoluzione delle successive note operative, i risultati ottenuti hanno notevolmente migliorato l'accordo sottoscritto rendendolo sicuramente accettabile.

Il 1° marzo 2008 è nata Generali Business Solutions, la nuova società di Assicurazioni Generali nella quale sono confluite GSI, GSA e

GGL, diventandone rispettive divisioni (o Aree) e che, con il tempo, dovrebbe ampliare il perimetro delle attività centralizzate allo sviluppo prodotti, all'amministrazione del portafoglio e ai servizi attuariali e quindi, in pratica, al *core business* delle Compagnie del Gruppo.

Tale operazione societaria, come da dichiarazione della Capogruppo, è volta a mettere a fattor comune le best practices operative relative alle attività e ai servizi connessi alla gestione/liquidazione dei danni, nonché alla

fornitura di servizi amministrativi, informatici ed aziendali in genere.

Ciò, con l'obiettivo di perseguire, con maggiore efficacia, il miglioramento della qualità ed efficienza dei servizi forniti alle Società del Gruppo ed ai clienti e di migliorare lo sviluppo dei progetti e le sinergie gestionali.

Il prossimo traguardo consiste necessariamente nel perseguire la sottoscrizione di un accordo che accompagni la nascita e lo sviluppo di questa società rinnovando le garanzie fondamentali per i lavoratori.

Nel periodo aprile – maggio 2008 sono stati sottoscritti importanti accordi tra OO.SS. e Capogruppo che seguono:

Accordo del 10 aprile 2008 (Area Liquidazione di GBS), relativo al rientro di attività dei sinistri esternalizzate in ambito RC AUTO e RAMI ELEMENTARI, il quale concretizza quanto fortemente voluto e sancito dall'art. 1 bis del nuovo CCNL 17 settembre 2007 e che segna, quindi, una importantissima inversione di tendenza rispetto all'uscita di attività del settore sinistri le quali, ora, invece, cominciano ad essere reinternalizzate; tale tappa è stata tanto più importante in quanto si è realizzata nel primo gruppo assicurativo italiano, aprendo la strada alla possibilità di analoghi percorsi nelle altre realtà del mercato assicurativo italiano.

Si rende necessario, nel breve, sol-

lecitare un incontro di verifica circa il rientro delle attività e un incontro di approfondimento sulla parte di attività dei CLIM (Centri Liquidazione Malattie) delegata a soggetti esterni all'Area Contrattuale assicurativa, al fine di valutare l'opportunità e la necessità di rientro nella stessa, così come concordato nell'accordo.

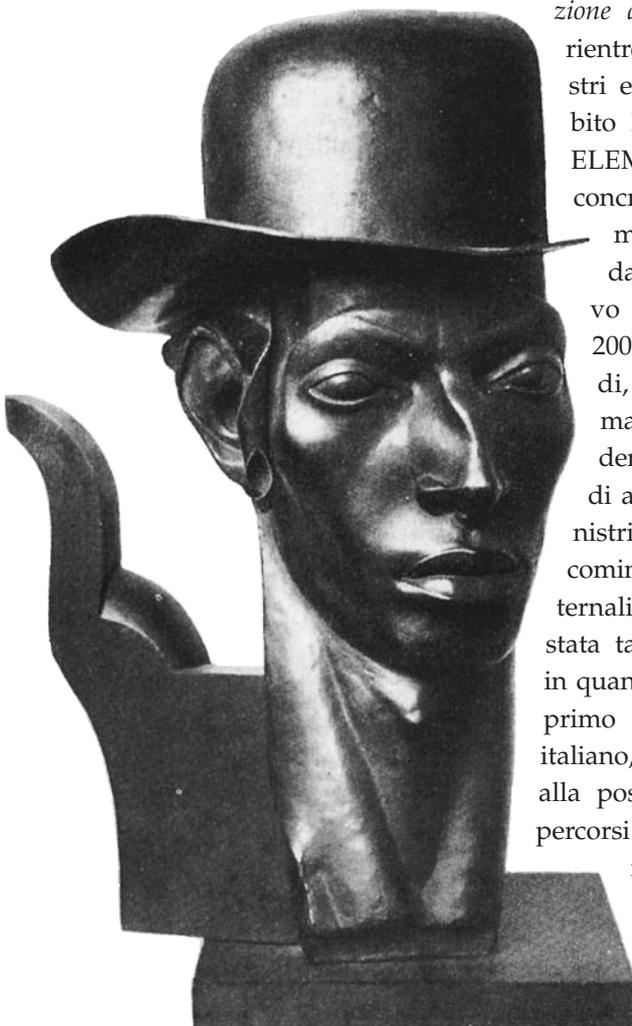
Accordo del 8 maggio 2008 (Area Liquidazione di GBS) relativo al progetto aziendale di riorganizzazione e di chiusura dei Centri Liquidazione Danni (CLD) su tutto il territorio nazionale a seguito dell'integrazione tra le strutture CST e GGL.

Precedentemente la chiusura dei CLD veniva effettuata garantendo ai lavoratori coinvolti soltanto un rimborso delle spese di trasporto pubblico che avrebbero dovuto sostenere a seguito dello spostamento presso un nuovo CLD, ai sensi del combinato disposto dell'accordo 10 luglio 2000 (nascita di GGL) e dell'accordo 23 novembre 2000 (sempre relativo a GGL) di Gruppo Generali.

Con il nuovo accordo per i lavoratori che dovrebbero o potrebbero utilizzare l'auto per limitare il proprio disagio si sono ottenuti rimborsi chilometrici (differenziati in due fasce) e una serie di altri vantaggi, oltre alla polizza kasko (anche per gli amministrativi).

Ricordiamo che l'importo del rimborso erogato sarà netto (forfettario) e rivalutato semestralmente. Sui rimborsi chilometrici l'Azienda verserà i contributi che quindi entreranno a formare la RAL (retribuzione annua lorda) con conseguente calcolo nella pensione.

Circa l'entità del rimborso, dai calcoli effettuati si è valutato che dovrebbe equivalere a circa il doppio della spesa



per il carburante che il lavoratore dovrebbe sostenere ogni mese (22 giorni lavorativi circa), permettendo di coprire anche le eventuali spese di autostrada e l'usura dell'auto.

L'introduzione del limite chilometrico di 80 km determina un forte contenimento di trasferimenti e di chiusure di CLD che non possono essere effettuati oltre questa distanza.

5 CLD restano aperti rispetto all'originario progetto aziendale di chiusure.

L'Azienda ha inoltre sottoscritto l'impegno a non effettuare ulteriori chiusure entro il Piano Industriale 2007-2009.

Si rende necessario monitorare, naturalmente, l'osservanza, il rispetto e la corretta applicazione delle statuizioni dell'accordo

#### CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE (CIA):

Sono scaduti tutti i rispettivi Contratti Integrativi delle Compagnie del Gruppo

Generali e la volontà unitaria sindacale è quella di un unico contratto che deve, necessariamente, comprendere all'interno del proprio perimetro tutte le compagnie del Gruppo e quindi anche il Gruppo Toro, Genertel, Intesa Vita e Alleanza.

Non si tratta di una semplice esigenza tecnica o di naturali istanze di miglioramento: il Gruppo che conta più di un terzo dei lavoratori del Settore non può continuare l'autoincensamento, trascurando elementari concetti di equità contrattuale nei confronti di tutti.

Chi è leader nel mercato, deve saperlo essere non solo in senso tecnico, economico e produttivo, ma deve anche sentire la responsabilità morale di relazionarsi con il Sindacato per costruire normative di livello adeguato.

#### **Scadenze**

Il 31 dicembre 2008 scadranno tutti i principali accordi di Gruppo che dovranno pertanto essere rinnovati.

Si rendono necessari gli incontri di verifica sullo stato di avanzamento dell'integrazione tra Toro e Generali relativamente alle varie Aree: informatica, amministrativa e liquidazione sinistri (ex GSI, GSA e GGL) e sull'accordo su turni e reperibilità di GSI del 6 febbraio 2008.

*Carla Prassoli*



# FABI E FNA UNITI IN UNA NUOVA FEDERAZIONE

**I**l forte processo di accelerazione impresso all'integrazione del mondo bancario ed assicurativo impone strategie sindacali di largo respiro, che siano in grado di dare risposte alle nuove esigenze emergenti e sappiano tutelare, in linea con le tradizioni culturali dei due settori, le rispettive peculiarità ed autonomie.

Il confronto forte e diretto tra le aziende di credito ed as-

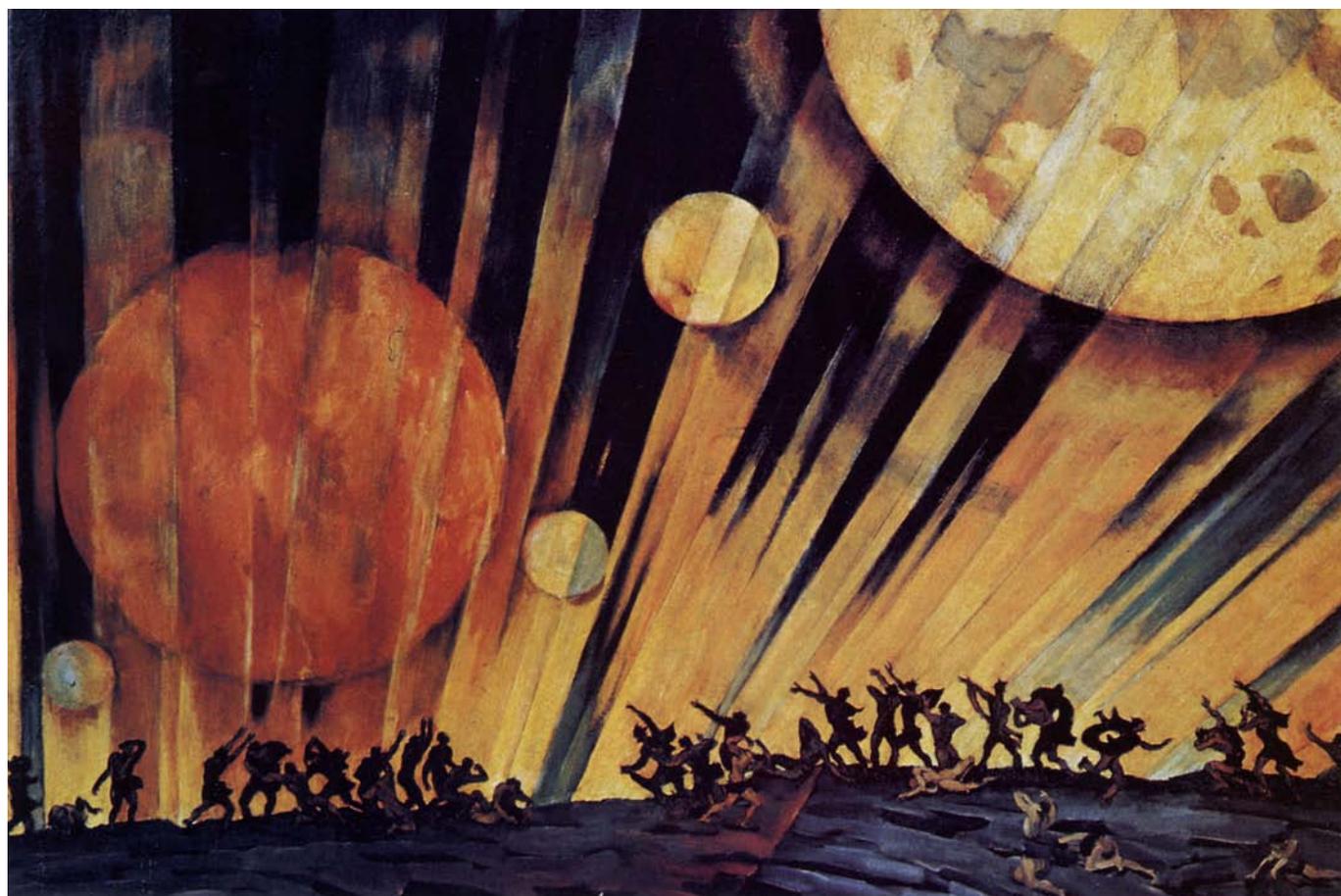
sicurative italiane con i gruppi degli altri paesi e le conseguenti pressioni competitive, che ne sono derivate, hanno comportato il superamento della tradizionale separazione delle attività svolte dalle banche e dalle assicurazioni.

La competizione globale ha imposto nuovi modelli di confronto e strategie che hanno determinato l'aumento della redditività del sistema bancario italiano, che attualmente è il maggior collocatore di prodotti finanziari "vita" e, in alcuni casi, ha invogliato le compagnie di assicurazione a dotarsi di proprie filiazioni

bancarie o ad assumere partecipazioni creditizie anche rilevanti.

L'investimento diretto e il rafforzamento delle relazioni di bancassurance sono state determinanti anche nell'aumentare i ricavi delle imprese assicurative.

È dell'anno scorso l'intendimento dichiarato e praticato di ABI e ANIA, se pure con alcuni importanti distinguo, di costituire una Federazione tra le associazioni datoriali dei due settori che possa rappresentare la complessità dell'intero settore finanziario.



Tra le materie che le due associazioni datoriali intendono mettere a fattore comune spiccano, per quanto riguarda la nostra posizione di rappresentanti degli interessi dei lavoratori dei settori interessati, le relazioni industriali. È evidente che le future politiche datoriali potranno meglio essere affrontate se il sindacalismo autonomo dei due settori, rappresentato dalla FABI e dalla FNA, saprà farsi strumento di confronto e di sintesi ideali.

Si fanno sempre più numerose le attività in cui le competenze distintive dei singoli ordinamenti sfumano a favore di una regolamentazione maggiormente omogenea nei confronti dei diritti e dei doveri dei lavoratori interessati, come dimostrato nei recenti casi di cessione di rami d'azienda dall'uno all'altro settore.

Questo articolato processo impone, ai Sindacati autonomi del settore finanziario FABI e FNA, un'attenta riflessione e l'adozione di adeguate strategie per la tutela dell'autonomia e dell'indipendenza di iniziativa contrattuale e categoriale, al fine di consentire ai due settori di mantenere regolamentazioni normative ed economiche di avanguardia.

*I Comitati Centrali della FABI e della FNA valutano molto positivamente il lungo percorso comune e l'alto livello di collaborazione che, da alcuni decenni, caratterizza il rapporto tra i due più importanti sindacati autonomi del settore bancario ed assicurativo, che ha già prodotto un elevato livello di condivisione sui più importanti temi di politica sindacale.*

I risultati estremamente positivi, ottenuti attraverso l'azione congiunta di FABI e FNA nei rispettivi settori, non-

ché la comune ed autentica vocazione unitaria, incoraggiano livelli più ampi di collaborazione tra le due sigle, in grado di far fronte alle nuove sfide che il mercato dei servizi finanziari impone e che solo attraverso l'azione congiunta di forze affini, per storia e cultura, è possibile affrontare, senza pregiudizio per le conquiste dei lavoratori.

Tale azione si deve realizzare, fin da subito, mettendo a fattore comune l'esperienza di FABI e FNA in una struttura di tipo federativo, che si presenti come interlocutore unitario ed autonomo, all'interno del movimento dei lavoratori del settore finanziario e nei confronti delle istituzioni e dei vari livelli in cui si articola la società civile.

*A questo fine, i Direttivi Nazionali, riuniti oggi a Roma, deliberano che venga immediatamente costituita una Segreteria Nazionale di Coordinamento FABI/FNA, composta dalle Segreterie Generali delle due Organizzazioni, con il compito di sviluppare ogni iniziativa utile a raggiungere gli obiettivi sopra richiamati.*

La Segreteria Nazionale di Coordinamento FABI/FNA avrà in particolare i seguenti ambiti di intervento:

- politiche sindacali internazionali, con particolare riferimento agli sviluppi dei gruppi sovranazionali ed alle relative politiche di consultazione e informazione dei lavoratori;
- politiche sindacali nazionali in tema di fisco, previdenza e stato sociale, salute e sicurezza del lavoro;
- rapporti con istituzioni e forze politiche e sociali;
- rapporti con le associazioni dei consumatori e con i media;
- interazioni contrattuali tra il settore bancario ed assicurativo;

- sviluppo delle relazioni tra FABI e FNA nei principali gruppi bancari/assicurativi;
- sviluppo dell'assistenza fiscale e dei servizi agli iscritti su base nazionale e territoriale;
- sviluppo di piani formativi comuni per la preparazione dei dirigenti sindacali aziendali e territoriali;
- sviluppo di sedi e servizi centrali comuni tra le due Federazioni;
- ricerca di tutte le sinergie organizzative e strumentali utili a migliorare la comunicazione e la cooperazione tra le due Organizzazioni sindacali.

*La Federazione tra FABI e FNA intende operare unitariamente con le tradizionali forze sindacali dei due settori, con cui si è percorso un lungo ed importante tragitto, coronato da accordi all'avanguardia, sia nel nostro Paese che in Europa.*

*Roma, 3 aprile 2008*

# PREVIDENZA COMPLEMENTARE

## **“Tassazione delle anticipazioni” Decreto legislativo 252/2005**

CIRCOLARE ESPLICATIVA  
AGENZIA DELLE ENTRATE  
N. 70/E DEL 8/12/2007

*L'art. 11, comma 7 del decreto stabilisce che l'anticipazione può essere richiesta:*

PER SPESE SANITARIE a seguito di gravissime situazioni relative all'iscritto, al coniuge ed ai figli per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche.

L'anticipazione può essere richiesta in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75% della posizione maturata al momento della richiesta.

**Sull'importo erogato, al netto dei redditi già assoggettati ad imposta, nonché dei contributi non dedotti ad esso proporzionalmente riferibili, è applicata una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15% ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali;**

PER L'ACQUISTO DELLA PRIMA CASA di abitazione per l'iscritto o per i figli, documentato con atto notarile, o per la realizzazione di interventi edilizi relativi alla prima casa di abitazione documentati a norma di legge quali: interventi di manutenzione ordinaria, interventi di manutenzione straordinaria, interventi di restauro e di risanamento conservativo ed interventi di ristrutturazione edilizia così come definiti alle lettere a) b) c) d) nel comma 1 art.3 Decreto Presidente Repubblica n.380 del 6 giugno 2001.

L'anticipazione può essere richiesta decorsi otto anni di iscrizione per un importo non superiore al 75% della posizione maturata. Il requisito minimo di otto anni di iscrizione previsto per la citata richiesta di anticipazione deve sussistere solo per la prima richiesta.

**Sull'importo erogato, al netto dei redditi già assoggettati ad imposta nonché dei contributi non dedotti ad esso proporzionalmente riferibili, si applica una ritenuta a titolo di imposta del 23%, non soggetta ad alcuna riduzione;**

PER ULTERIORI ESIGENZE dell'aderente, l'anticipazione può essere richiesta decorsi otto anni di iscrizione, per un importo non superiore al 30% della posizione maturata.

Anche per tale fattispecie, il requisito dell'iscrizione minima di otto anni deve verificarsi unicamente per la prima richiesta.

**Sull'importo erogato, al netto dei redditi già assoggettati ad imposta**

**nonché dei contributi non dedotti ad esso proporzionalmente riferibili, si applica una ritenuta a titolo di imposta del 23%, non soggetta ad alcuna riduzione.**

Si specifica che ai sensi del comma 8 del medesimo art. 11, le somme percepite a titolo di anticipazione non possono mai eccedere, complessivamente, il 75% del totale dei versamenti, comprese le quote del TFR, maggiorati delle plusvalenze tempo per tempo realizzate, effettuati alle forme pensionistiche complementari a decorrere dal primo momento di iscrizione alla predette forme.

A tale riguardo la COVIP ha chiarito che il limite del 75% deve intendersi riferito alla posizione individuale tempo per tempo maturata, incrementata delle anticipazioni percepite e non reintegrate.

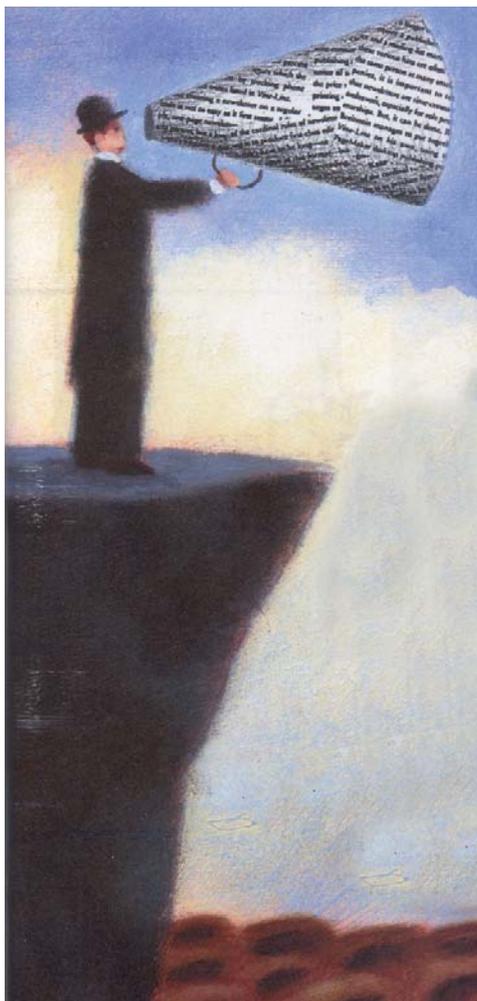
Inoltre l'art. 11 comma 7 lettera d), dispone a riguardo che le ritenute, in caso di anticipazione per ognuna delle cause previste, sono applicate dalla forma pensionistica che eroga le anticipazioni.

A tale proposito la circolare ribadisce che dall'1/1/2007 non esiste più il potere di riliquidazione delle imposte pagate su tali trattamenti da parte degli Uffici dell'Agenzia delle Entrate.

Questa è sicuramente una novità molto positiva, anche alla luce delle problematiche che i Fondi hanno avuto.

*Armando Biasi*

# IN BREVE...



## Dimissioni volontarie

Il decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008, già pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 147 del 25 giugno 2008, è stato convertito definitivamente dal Parlamento in legge (vedi Gazzetta Ufficiale n. 195 del 21 agosto 2008).

In sintesi, le dimissioni volontarie potranno essere nuovamente presentate al proprio datore di lavoro senza adempiere alla procedura informatizzata prevista dalla legge n. 188 del 17 ottobre 2007.

## Legittima l'assenza alla visita fiscale per effettuare una visita medica prenotata

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. LAVORO, SENTENZA 21/07/2008 N. 20080

L'assenza alla visita fiscale del lavoratore ammalato è giustificata se c'è la necessità di effettuare una visita presso un centro medico precedentemente fissata con appuntamento. Così ha sostanzialmente affermato la Corte di Cassazione nella sentenza 21 luglio 2008, n. 20080.

La vicenda ha riguardato una lavoratrice in malattia che si era assentata durante le fasce di reperibilità alla visita fiscale per recarsi presso un centro medico per effettuare una visita cardiologica e l'elettrocardiogramma, e per questo le era stata trattenuta l'indennità di malattia.

La Suprema Corte di Cassazione, interessata con ricorso della questione, ha richiamato l'orientamento maggioritario secondo cui per giustificare la violazione dell'obbligo di reperibilità in determinati orari non è richiesta l'assoluta indifferibilità della prestazione sanitaria da effettuare ma basta un serio e fondato motivo che giustifichi l'allontanamento da casa.

Nel caso di specie, l'effettuazione della prestazione sanitaria della visita cardiologica e dell'elettrocardiogramma sono stati ritenuti seri motivi, non solo perché per loro natura hanno già di per sé un certo carattere di urgenza se non di assoluta indifferibilità tale da giustificare l'assenza alla visita di controllo, ma anche perché l'eventuale differimento di un appuntamento già fissato avrebbe comportato il rischio di un rinvio molto lungo stante le ben note difficoltà in cui versa il servizio sanitario.

## I LEGALI CONVENZIONATI

### Bari

Avv. Nicola Raimondo  
Via Campione 31  
Tel. 080.5574222  
70124 Bari

### Firenze

Avv. Cesare Pucci  
Via Duca d'Aosta 12  
Tel. 055.496871  
50129 Firenze

### Genova

Avv. Nadia Gobessi C/o FNA  
Via Tortona 50/11  
Tel. 010.811157  
16139 Genova

### Milano

Avv. Monica Rota C/o FNA  
Via V. Monti 25  
Tel. 02.48011805  
20123 Milano

### Palermo

Avv. Nino Lopresti  
Via E. Amari 76  
Tel. 091.324850  
90100 Palermo

### Roma

Avv. Francesco De Facendis  
C/o FNA Via Montebello 104  
Tel. 06.97842126  
00185 Roma

### Torino

Avv. Mario Mangino  
Largo Cibrario 10  
Tel. e Fax. 011.4730742-4731273  
10144 Torino

### Treviso

Avv. Renato Fracassi  
Via Martiri della Libertà 48  
Tel. 0422.579385  
31100 Treviso

### Trieste

Avv. Fabio Petracci  
Viale XX Settembre 16  
Tel. 040.660022  
34100 Trieste

### Verona

Avv. Gianfranco Magalini,  
Lungadige Capuleti, 1/A  
Tel. 045.8008811  
37100 Verona



# Federazione Nazionale Assicuratori

Via V. Monti, 25 - 20123 Milano  
Tel. 02 48 011 805 - Fax 02 48 010 357

Via Montebello, 104 - 00185 Roma  
Tel. 06 978 42 126 - Fax 06 233 248 422

\_\_\_\_\_ sottoscritt \_\_\_ cognome e nome \_\_\_\_\_

nat \_\_\_ a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

abitante a \_\_\_\_\_ Pv \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_

in via \_\_\_\_\_ N. \_\_\_\_\_ Posta elettronica \_\_\_\_\_

dipendente della COMPAGNIA \_\_\_\_\_

- in qualità di
- Impiegato amministrativo
  - Addetto liquidazione sinistri
  - Ispettore tecnico/organizzativo
  - Produttore/Ispettore organizzazione
  - Funzionario
  - Addetto C.E.D.
  - Call Center

Anno di assunzione

Int.	<input type="checkbox"/>
Est. (*)	<input type="checkbox"/>
Liv.	_____
Classe	_____

(\*) Esterno per comunicazioni a mezzo posta

## Chiede di essere iscritto alla Federazione Nazionale Assicuratori - F.N.A. - Via Vincenzo Monti, 25 - Milano

Dichiara di avere ricevuto l'informativa di cui al Decreto legislativo 30/06/2003 n. 196.

SINDACATO PROVINCIALE \_\_\_\_\_

Mese d'inizio della trattenuta \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, lì \_\_\_\_\_

(firma leggibile)

Spett.le DIREZIONE DELLA COMPAGNIA \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ sottoscritt \_\_\_\_\_  
ai sensi dell'accordo stipulato il 15 Giugno 2001, con la presente lettera chiede a Codesta On.le Direzione, di trattenere sulle sue competenze la quota associativa, nella misura dello 0,40% su ognuna delle 14 mensilità, con un importo mensile minimo non inferiore a Euro 3,62 e di effettuare il relativo versamento per suo conto, alla Federazione Nazionale Assicuratori F.N.A. e per essa al Sindacato Provinciale di \_\_\_\_\_

La presente delega potrà essere revocata con espressa dichiarazione scritta indirizzata all'Impresa e per conoscenza alla Organizzazione Sindacale interessata: gli effetti della revoca decorrono dal 31° giorno da quello della comunicazione scritta.

Il sottoscritto, pertanto, autorizza l'Impresa a trattenere in unica soluzione, il contributo, nella misura sopra indicata, riguardante il periodo di cui sopra, sia al momento della revoca sia la momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

La presente vale come revoca di precedenti autorizzazioni - Mese di inizio della trattenuta \_\_\_\_\_

Dichiara di avere ricevuto l'informativa di cui al Decreto legislativo 30/06/2003 n. 196.

Data \_\_\_\_\_

(firma leggibile)