

fna

NOTIZIARIO

della

Federazione Nazionale Assicuratori

OTTOBRE 2010 - ANNO 59 - 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

☐ La nuova stagione	pag. 3
☐ Gruppo Generali. Rinnovato l'accordo sulle tutele occupazionali	pag. 4
☐ Per i dipendenti Anagina, una unica realtà contrattuale	pag. 6
☐ Nodi da sciogliere. La trattativa per i dipendenti di Agenzia	pag. 8
☐ Progress Assicurazioni S.p.A.	pag. 9
☐ Pensione: la rincorsa infinita	pag. 10
☐ Via del Fisco	pag. 12
☐ Immobili e planimetrie catastali	pag. 13

Tutte le fotografie sono di © Silvano Pricoco

Notiziario della F.N.A. Federazione Nazionale Assicuratori

Direttore
Dante Barban

Direttore Responsabile
Alessandro Gabrielli

Redazione
Marina Croci

Milano
Via Vincenzo Monti, 25
Tel.: 02 48 011 805
Fax: 02 48 010 357
Sito Web: www.fnaitalia.org
E-mail: 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

LA NUOVA STAGIONE

È quasi sostanzialmente terminata la stagione dei rinnovi dei contratti integrativi aziendali, in quanto solo un grande Gruppo manca all'appello, ma non credo ancora per molto.

Si tratta senz'altro di un grande risultato, assolutamente non scontato nel mondo del lavoro, che sancisce l'autonoma capacità di sindacato e azienda di sviluppare una regolamentazione normativa ed economica propria, che riflette esigenze e mediazioni puramente aziendali e che consolida nel nostro settore il contratto di Gruppo, che riunisce in un'unica contrattazione le diverse società che lo compongono.

In un mercato che tende sempre di più a concentrarsi, il contratto di Gruppo è la risposta corretta in termini contrattuali per meglio soddisfare le nuove esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Grandi società, che hanno partecipato alla edificazione del settore assicurativo, esistono ormai solo come marchi, come punti vendita per i clienti "fidelizzati", ma nella realtà sono state inghiottite nel mare della legge dei grandi numeri, delle economie di scala e delle sinergie.

Mettere insieme regolamentazioni anche diverse, che le varie aziende si erano date da tempo e che erano ormai consolidate e metabolizzate da tutto il personale delle stesse, non è stato assolutamente facile perché ha richiesto a tutte le parti coinvolte un "salto" culturale, la volontà

di abbandonare le proprie "leggi" adottandone altre nuove.

I lavoratori e le organizzazioni sindacali hanno mostrato grande maturità, ovviamente con qualche irrilevante eccezione, come i risultati finali hanno dimostrato.

La fine di una stagione coincide sempre con l'inizio di un'altra, ed ognuna è sempre un caso a sé: non ci sono mai ripetizioni, perché la realtà della contrattazione si delinea incontro dopo incontro, come un paesaggio che esce faticosamente dalle nebbie.

Essendo alle prime battute del rinnovo del contratto nazionale, la nebbia è ancora particolarmente fitta. La controparte non sembra "entusiasta" della piattaforma presentata, ma ha accettato di discutere secondo parametri "tradizionali".

La piattaforma presentata dalle organizzazioni sindacali è unitaria e rappresenta una positiva eccezione nel panorama del mondo del lavoro italiano, dilaniato da divisioni e contrapposizioni che fanno solo il gioco della "contro"parte. Il mandato del recente Congresso della FNA richiedeva a tutta l'organizzazione una "vocazione unitaria", perché considerata la matrice di positive conclusioni. Con tale impostazione ci siamo spesi nelle trattative per la costruzione della piattaforma, contraddistinte da un forte clima antiunitario, che siamo riusciti a vincere con volontà, determinazione e buon senso.

I nostri interlocutori hanno superato anche legittime posizioni di contrapposizione, permettendo il varo della prima o una delle prime piattaforme unitarie. I riscontri nelle assemblee sono stati positivi.

Ritengo che tali premesse consentano una trattativa nel senso della continuità, lontana da quelle situazioni di rottura che segnano altri settori.

La crisi internazionale non accenna a diminuire e continua a mietere vittime.

La trattativa che affronteremo con l'Ania dovrà essere concreta e pragmatica, lontana dagli schematismi e dai riti del passato. Non dovremo impantanarci in dispute ideologiche ma essere capaci di dare risposte concrete alle aziende ed ai lavoratori ed in tempi, ragionevolmente, rapidi.

Dante Barban

GRUPPO GENERALI

RINNOVATO L'ACCORDO SULLE TUTELE OCCUPAZIONALI

Il 4 agosto scorso, tra OO.SS. e Direzione del Gruppo Generali, è stata sottoscritta la proroga dell'importante accordo del 4 dicembre 2008, scaduto il 30 aprile scorso, contenente le tutele occupazionali poste a garanzia dei lavoratori e delle sedi in caso di eventuali riorganizzazioni.

La proroga ha efficacia fino al 30 settembre 2011, con tacito rinnovo per un anno in caso di mancata disdetta di una delle Parti.

L'accordo ha una rilevanza fondamentale, poichè contiene principi già ripresi dai precedenti "accordi quadro" di Gruppo e rinnovati successivamente consentendo così di gestire le fasi di integrazione e di riorganizzazione aziendale senza ricadute negative nei confronti dei lavoratori coinvolti.

Tra essi ricordiamo, a titolo di esempio: il

concetto di *mobilità territoriale* solo previa ricerca del consenso del dipendente (il che significa che il lavoratore non è costretto a seguire il lavoro che eventualmente si sposti tra le varie piazze dell'azienda); il concetto di *valorizzazione sostenibile ed equilibrata di poli di attività* e di *sussistenza di un adeguato rapporto tra attività ed addetti* (il che significa che si deve mantenere un corretto equilibrio tra le varie sedi operative dell'azienda) con particolare attenzione al *progressivo rientro di eventuali attività esternalizzate*.

Tali garanzie hanno permesso, in tutti questi anni, di affrontare, in maniera non traumatica situazioni complesse e di riorganizzazione, non da ultime quelle conseguenti all'ingresso dell'ex Gruppo Toro nel Gruppo Generali; allo stesso modo, a breve, regoleranno il processo di integrazione tra Alleanza e Toro.

Il mondo del lavoro e il settore assicurativo sono, da tempo, costantemente interessati da processi aziendali di riorganizzazione, di acquisizione, di integrazione volti a trovare i migliori assetti, al fine di aumentare l'efficienza, la produttività e il posizionamento sul mercato.

Diventa quindi sempre più importante avere un "paracadute" efficace per gestire al meglio le ricadute di tali processi.

Il risultato ottenuto nel primo Gruppo del mercato assicurativo, di cui rappresenta il punto di riferimento, costituisce senz'altro un segnale positivo per l'intero settore.

Auspico che esso rappresenti anche il punto di partenza per il miglioramento delle relazioni sindacali interne che consenta di risolvere le note problematiche sospese ormai da troppo tempo al fine di dare la giusta soddisfazione ai lavoratori.

Mi riferisco in primo luogo al tema dell'importo dell'EAV (premio variabile) erogato, a proposito del quale l'Impresa, al di là della corretta applicazione del meccanismo di calcolo, ha finora dimostrato scarsa sensibilità nei confronti dei lavoratori.

Riveste particolare importanza la questione del numero dei venerdì per i quali è possibile l'utilizzo di permessi per l'intera giornata.

In questo caso la questione presenta una particolare gravità in

quanto l'Azienda, inserendo una nuova formulazione non concordata in sede di stesura finale dei testi, ha unilateralmente modificato le intese precedentemente raggiunte.

Analogo e inaccettabile atteggiamento di chiusura è stato dimostrato anche in merito alla parificazione del personale esterno dell'ex Alleanza, operazione di fondamentale importanza non solo perché prevista da precedente accordo a decorrere dal novembre dello scorso anno, ma perché tesa a collocare nella corretta dimensione contrattuale un rilevante numero di collaboratori che sono la parte produttiva

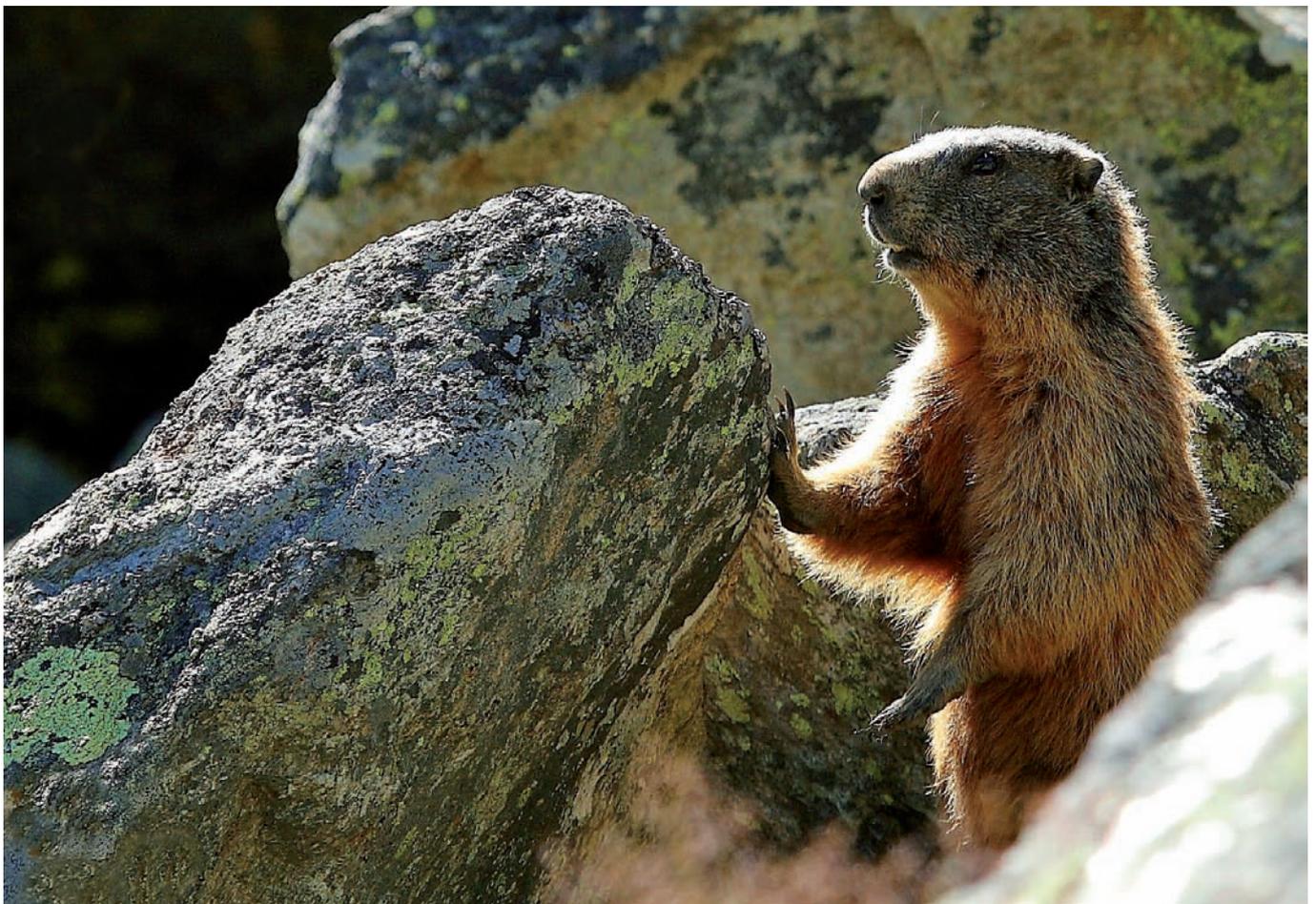
della nuova Alleanza Toro, punta di diamante del sistema misto di Generali.

Restano inoltre da affrontare varie tematiche che devono, necessariamente, essere definite: la riapertura del tavolo relativo all'accordo del 6 febbraio 2008 su turni e reperibilità in Gbs Area informatica, che sanciva un incontro di verifica dopo 6 mesi che l'Azienda ancora non ha concesso; la verifica e il rinnovo degli accordi relativi a Gbs Area liquidazione (10 aprile e 8 maggio 2008); la prosecuzione degli incontri della commissione bacheca elettronica, come da CCNL.

Inoltre, come da CIA 06.10.2009, nel primo trimestre 2010 si dovevano insediare la commissione sconti polizze assicurative, la commissione polizze per lavoratori in quiescenza e la commissione dopolavoro (Cral).

La soluzione delle problematiche esposte rappresenta un passaggio ineludibile per il mantenimento di relazioni sindacali all'altezza della cultura del Gruppo.

Stefano Quintabà



PER I DIPENDENTI ANAGINA, UNA UNICA REALTÀ CONTRATTUALE

Nella prima metà dell'anno 2010, si sono registrati importanti novità per i Dipendenti delle Agenzie Generali Ina-Assitalia, la cui associazione datoriale di riferimento è l'ANAGINA.

Tra i mesi di maggio e luglio, infatti, si è completata l'unificazione contrattuale dei dipendenti delle Agenzie Generali Ina-Assitalia tramite la definizione di due importanti intese tra la Delegazione dell'Anagina ed il Sindacato, vale a dire:

- la costituzione di una unica Cassa di Previdenza (accordo del 26 maggio);
- la chiusura del processo di omogeneizzazione contrattuale iniziato nel 2001 con il Protocollo d'Intesa siglato nel mese di febbraio (accordi del 26 maggio e 23 luglio).

Con la sottoscrizione di tali accordi è stata superata la preesistente distinzione tra Dipenden-

ti da Agenzie "Medio-Piccole" e "6 Grandi"; distinzione che, per l'appunto, si concretizzava anche nella esistenza di due diversi Contratti di lavoro e di due Casse di previdenza.

Tale distinzione era frutto di una struttura organizzativa in cui tra le Agenzie Generali di Ina-Assitalia si evidenziavano le cosiddette 6 Grandi Agenzie (Firenze, Genova, Milano, Napoli, Torino e ex Consorzio di Roma) che, per dimensioni – portafoglio gestito e numero di dipendenti – potevano paragonarsi a delle vere e proprie Compagnie di media grandezza.

Dopo l'acquisizione di Ina e di Assitalia da parte di Generali, la struttura organizzativa delle Agenzie Generali Ina-Assitalia ha subito un profondo cambiamento, soprattutto rispetto alle cosiddette 6 Grandi che, nella sostanza, oggi hanno assunto una realtà – strutturale e contrattuale – molto diversa dalla precedente.

La realtà del Consorzio di Roma non esiste più in quanto è stata inglobata nelle altre strutture del Gruppo.

Le rimanenti 5 Grandi Agenzie sono state oggetto di pesanti pro-

cessi di scorporo e di riorganizzazione che da una parte ne hanno fortemente ridotto le dimensioni – di fatto portandole a quelle delle cosiddette Medio-Piccole – e, dall'altra parte, hanno fatto sì che le nuove assunzioni avvenissero con il contratto delle Medio-Piccole, con conseguente progressiva e drastica riduzione del numero di Lavoratori a cui veniva applicato il contratto delle 6 Grandi Agenzie.

Basti pensare che, oggi, i dipendenti a cui si sarebbe applicato il contratto 6 Grandi non arrivano neanche a 200 unità – e questo, tra l'altro, è stato l'elemento principale che ha portato la Covip a chiedere la chiusura della Cassa di Previdenza delle 6 Grandi (il numero sempre inferiore di aderenti non avrebbe più consentito e garantito una corretta e proficua gestione economica della Cassa stessa).

Quindi, ora c'è un solo Contratto di riferimento ed una sola Cassa di Previdenza, vale a dire il Contratto unico e la Cassa delle ex Medio-Piccole.

In particolare e con riferimento al trattamento contrattuale, i Lavoratori a cui si applicava l'ex Contratto Nazionale delle Agenzie

Generali INA-Assitalia, sono entrati in quello delle Medio-Piccole con la posizione economica immutata ed il riconoscimento ad personam degli istituti sostanziali della parte normativa dell'ex contratto 6 Grandi.

La sottoscrizione degli accordi di omogeneizzazione contrattuale, inoltre, ha consentito al Sindacato di aprire la stagione del rinnovo del CCNL valido per tutti i Lavoratori dipendenti di Agenzie Generali Ina-Assitalia.

Abbiamo predisposto una piattaforma che, oltre a contenere la salvaguardia dell'art.18 dello Statuto dei lavoratori, si presenta particolarmente ambiziosa sotto il profilo tanto normativo quanto economico, come è giusto stante il lungo periodo nel quale questi lavoratori hanno "marciato sul posto".

A tal proposito, l'impegno del Sindacato dovrà articolarsi su più versanti.

Infatti, oltre ai possibili miglioramenti normativi ed all'adeguamento economico che non potrà non tenere conto di quanto già richiesto in altri rinnovi contrattuali del settore, una particolare attenzione è stata posta nel recepimento degli accordi di omogeneizzazione nell'ambito del nuovo CCNL unico.

Un recepimento che – fermo restando la salvaguardia delle specificità stabilite negli accordi – verifichi le possibilità sia di una migliore definizione degli impegni assunti, che di una eventuale estensione applicativa degli stessi.

Nicola Palmiotti



NODI DA SCIOGLIERE

LA TRATTATIVA PER I DIPENDENTI DI AGENZIA

Il Contratto Nazionale di Lavoro in vigore per i dipendenti delle Agenzie di assicurazione è quello scaduto il 31/12/2008.

E un dipendente in 2° categoria oggi percepisce gli stessi 1.156,56 euro lordi (808,71 euro netti).

Quel contratto fu rinnovato nel luglio 2007 dopo oltre 30 mesi di trattati-

ve, di mobilitazioni, e di vacanza contrattuale.

Oggi le nostre controparti (le Associazioni degli Agenti) non sono molto diverse da quelle di allora: la composizione delle delegazioni datoriali è in parte cambiata, ma non ci pare cambiato (in meglio) il risultato, ovvero il prodotto di quei rapporti tra le parti, atti e proteste a definire un soddisfacente accordo, nei tempi opportuni.

Nell'ultimo comunicato sindacale unitario inviato ai dipendenti di Agenzia, quello del 23 giugno 2010, avevamo indicato sia la proposta economica di Sna ed Unapass (per una 2° categoria l'offerta era un aumento di 40,00 euro mensili per coprire il recupero 2007-2008 ed il biennio 2009-2010) che la richiesta delle OO.SS. (84,00 euro per co-

prire il recupero 2007-2008 ed il triennio 2009-2011).

Lo stesso *distacco* si presentava (a giugno, ed ancora oggi) sulle questioni normative più importanti quali l'inquadramento, le agibilità sindacali, e soprattutto l'orario di lavoro: a fronte della richiesta sindacale di poter uscire dal lavoro alle 18,30 anziché alle 19,00 gli Agenti, oltre alla possibilità unilaterale di stabilire alle ore 20 o alle ore 21 la chiusura, ci chiedono di poter aprire le Agenzie anche il sabato mattina!

Al fine di preparare il terreno ad una fruttuosa maturazione della trattativa e considerato il fatto che queste Agenzie sono disseminate e composte in gran parte da 2 o 3 dipendenti, le OO.SS. hanno nuovamente convenuto di lanciare iniziative unitarie di mobilitazione dei Rappresentanti sindacali (come le manifestazioni dinanzi alle Agenzie degli Agenti membri degli organi esecutivi di Sna ed Unapass). Ricorderete che lo abbiamo già fatto a Parma, dinanzi all'Agenzia del Presidente Sna, e lo rifaremo finché sarà opportuno: altri incontri dilatori invece, con Agenti sempre meno disponibili, non sarebbero idonei alla soluzione di una situazione che resta inutilmente conflittuale.

Maurizio Becucci



PROGRESS ASSICURAZIONI S.P.A.

Progress Assicurazioni S.p.A., unica Compagnia del Centro-Sud in Liquidazione Coatta Amministrativa.

Come si è arrivati a tutto ciò? È necessario fare un po' di storia.

1982 – a Palermo, un pool di imprenditori siciliani, fonda la Progress Assicurazioni S.p.A.;

1988 – la crescita del volume di affari richiede nuovi capitali e subentra, rilevando la maggioranza, la prima compagnia di assicurazioni spagnola «Mapfre»;

2002 – la Mapfre coinvolge la «Middlesea Insurance», leader del mercato assicurativo maltese – a sua volta partecipata dalla tedesca Muenchener Rueck, dalla Bank of Valletta e dalla stessa Mapfre – che acquista il 51% di Progress (oggi detiene il 100%);

2002 – sotto l'egida della Middlesea inizia il rilancio della Progress con opera di consolidamento dei rapporti di trasparenza e fiducia dei clienti;

2009 – nel primo semestre la compagnia registra perdite per circa 20 milioni di euro che diventeranno 60 a fine anno.

2010 – Inizia l'odissea: vista la situazione l'Isvap, con provvedimento 2773 del 9 febbraio 2010 nomina il commissario per la gestione provvisoria e con Decreto Ministeriale del 29 marzo 2010 la Progress Assicurazioni viene posta in liquidazione coatta amministrativa e vengono nominati, per un periodo triennale, il Com-

missario Liquidatore e il comitato di sorveglianza.

Progress Assicurazioni S.p.A. – oggi in L.C.A. – era l'unica compagnia di assicurazioni con sede nel centro sud d'Italia. Sede direzionale a Palermo, 40 dipendenti diretti dislocati principalmente nella sede siciliana, oltre 500 tra collaboratori e dipendenti delle Agenzie.

Su tutti, sta abbattendosi una vera e propria "tempesta" in termini occupazionali i cui effetti rischiano di essere ben peggiori di quelli causati da una "normale" liquidazione coatta.

Progress Assicurazioni, infatti, è stata posta in liquidazione sulla base di una normativa che – contrariamente a quanto accaduto in tutte le precedenti liquidazioni coatte – ha impedito al Commissario Liquidatore prima di licenziare e poi di riassumere il Personale della compagnia in bonis, al fine di utilizzarlo per l'espletamento delle attività collegate alla liquidazione coatta.

Questa decisione – decretata dall'allora Ministro Scajola – ha due effetti disastrosi in termini occupazionali per i Dipendenti di Progress.

Il primo è quello di rendere di fatto quasi immediato il problema della ricollocazione di 40 lavoratori; lo stesso avrebbe potuto essere affrontato – nel tempo e nei numeri – in modo più diluito, vale a dire man mano che il Commissario rilasciava il personale non più ne-

cessario alle attività della liquidazione.

Il secondo è che ai dipendenti Progress non si applicano le disposizioni del Fondo per le LCA: Fondo da poco prorogato con altro decreto ministeriale. Questo secondo effetto, poi, ha anche il sapore della beffa: infatti, ai dipendenti della Progress non si applica il Fondo LCA nonostante sia ancora attivo e la precedente gestione si era chiusa con una disponibilità di svariati miliardi di vecchie lire.

Esistono comunque, precise disposizioni contrattuali di settore, disciplinate dall'allegato 17 del C.C.N.L. la cui applicazione può rappresentare una risposta utile per risolvere una parte del problema.

È necessario prorogare la durata del Fondo LCA oltre il 31.12.2011 e intervenire nuovamente nei confronti dell'ISVAP per correggere la linea seguita nei confronti della Progress e scongiurare ulteriori casi futuri.

Silvio Omiccioli

PENSIONE: LA RINCORSA INFINITA

Negli ultimi anni il sistema previdenziale del nostro Paese, dopo decenni di stabilità delle regole, si è contraddistinto per i numerosi e profondi cambiamenti, intervenuti attraverso diverse riforme pensionistiche che hanno demolito nel corso del tempo l'assioma della pensione intesa come traguardo definito, contribuendo a togliere progressivamente certezze al futuro delle lavoratrici e dei lavoratori italiani.

Dapprima è intervenuta la riforma Amato del 1992, che ha alzato il limite dell'età pensionabile. Nel 1995 è arrivata poi la riforma Dini, che ha introdotto il sistema di calcolo contributivo, sostituendolo a quello retributivo e nel 1997 è toccato alla riforma Prodi inasprire i requisiti d'età per l'ottenimento della pensione di anzianità. Nel 2004 è la riforma Maroni che ha introdotto il famigerato "scalone" e che ha messo mano alla destinazione

del TFR, indirizzandolo verso la previdenza complementare.

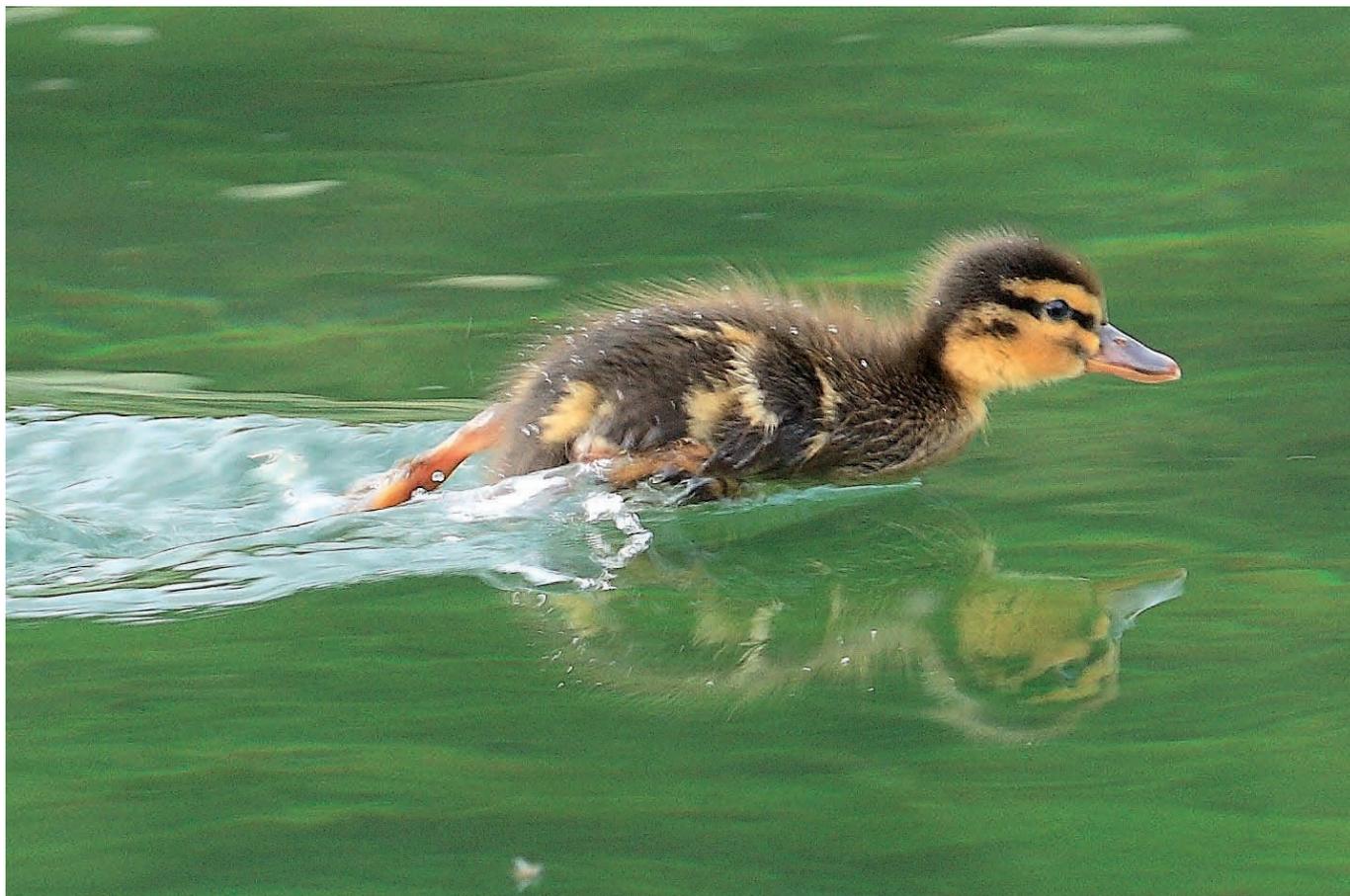
Sono solo dello scorso mese di luglio le ultime novità in fatto di previdenza pubblica, "impacchettate" dal Governo nell'ambito della recente manovra finanziaria nel D.L. 31 maggio 2010 n. 78, successivamente convertito nella Legge 30 luglio 2010 n. 122. Tale pacchetto introduce numerosi e significativi interventi che si configurano come una vera e propria riforma pensionistica di ampio respiro, forse anche più incisiva e radicale di quelle del recente passato. Analizzandone il contenuto si comprende come l'intento principale sia quello di allungare la vita lavorativa, ovvero di posticipare sempre più il momento in cui il lavoratore percepirà la pensione.

Tale obiettivo viene fondamentalmente perseguito attraverso tre meccanismi principali: dal primo gennaio 2011 interverrà la modifica del sistema della decorrenza della pensione (le cosiddette finestre); dal 2015 si assisterà all'allungamento dell'età pensionabile attraverso l'aumento dei requisiti necessari al pensionamento in relazione all'aumento della vita media ed infine si agirà sull'entità dell'assegno percepito dal pensionato nei prossimi anni intervenendo, in maniera progressiva, sul tasso di so-

stituzione, ovvero il rapporto tra la pensione maturata e l'ultima retribuzione. A ciò si aggiunge, per il pubblico impiego, una accelerazione nell'uniformità dei requisiti per accedere al trattamento di vecchiaia portandolo obbligatoriamente a 65 anni anche per le donne a partire dal primo gennaio 2012.

In sostanza, dal primo gennaio 2011, fatte salve alcune eccezioni, non esisteranno più finestre predeterminate ma un nuovo sistema "a scorrimento" sia per lavoratori dipendenti pubblici e privati, sia per i lavoratori autonomi. Infatti i lavoratori dipendenti conseguiranno il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia trascorsi dodici mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti anagrafici e contributivi (diciotto mesi per i lavoratori autonomi). I trattamenti in parola decorreranno quindi dal primo giorno del mese successivo allo scadere del citato differimento di dodici o diciotto mesi.

Occorre precisare che la manovra previdenziale appena varata salvaguarda alcuni casi specifici, ovvero viene prevista l'applicazione delle vecchie finestre ad esempio per lavoratori dipendenti che avevano in corso il periodo di preavviso alla data del 31 giugno 2010 e che maturano i requisiti di età



anagrafica e anzianità contributiva richiesti per il trattamento pensionistico entro la data di cessazione del rapporto di lavoro e nel caso in cui il lavoratore sia collocato in mobilità o sia titolare di prestazione straordinaria a carico dei fondi di solidarietà di settore.

Quanto sopra sarà valido solo per le prime diecimila domande, a condizione che i beneficiari maturino i requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico a decorrere dal 1° gennaio 2011, con monitoraggio curato dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Dal 2015 inizierà poi il percorso di innalzamento dei requisiti per il pensionamento, agganciando l'età pensionabile alla progressione di

una maggiore aspettativa di vita. Tale percorso porterà ad esempio nel 2028 ad un incremento stimato di un anno dell'età pensionabile rispetto a quella attuale.

Infine il sistema di calcolo dell'importo dell'assegno legato ai contributi effettivamente versati garantirà un sempre minore "tasso di sostituzione" ovvero pensioni più basse anche del 20-25% di quelle attuali.

Il risultato finale che si otterrà dall'applicazione del complesso di queste nuove regole sarà che il lavoratore, in prospettiva futura, avrà a disposizione soltanto due modi per difendersi dalla portata degli effetti di questa riforma, ovvero da un lato il ricorso sempre

maggiore alla previdenza complementare che, occorre ricordare, il Sindacato da tempo è riuscito ad inserire con molta lungimiranza nella contrattazione di primo e secondo livello del nostro settore; dall'altro, purtroppo, sostenendo volontariamente un prolungamento della propria permanenza all'interno del ciclo produttivo, economicamente necessario al fine di accantonare una quota maggiore di contributi e quindi ottenere conseguentemente una pensione più alta.

Marco Soattin

VIA DEL FISCO

La campagna fiscale modello 730/2010 si è appena conclusa, appena il tempo di fare un bilancio dell'attività svolta ed è già il momento di pianificare quella del prossimo anno.

Nella dichiarazione dei redditi dell'anno 2009, poche le novità rispetto all'esercizio precedente; sono state, infatti, confermate le detrazioni previste per le spese sportive dei ragazzi, le spese per l'abbonamento ai servizi di trasporto pubblico, quelle per la sostituzione di frigoriferi e congelatori (20%), quelle per le spese di ristrutturazione edilizia (36%) e quelle relative agli interventi finalizzati al risparmio energetico (55%). La principale novità è stata la detrazione per le spese di acquisto di mobili, TV, PC ed elettrodomestici per l'arredo di immobili ristrutturati dall'01/07/2008.

Anche quest'anno è stato un lavoro difficile e molto impegnativo.

Quella di addetto alla campagna fiscale è un'attività sempre più complessa, che deve necessariamente saper unire competenze specialistiche in grado di permettere di gestire una consulenza fiscale seria e precisa con la capacità di relazionarsi in maniera professionale all'interno dei contesti di lavoro. Fondamentale, da parte del responsabile fiscale, è l'inclinazione a creare un legame con il collega/contribuente; un rapporto basato sulla serietà e sulla competenza che permetta di potersi affidare a lui con piena fiducia e sicurezza. Sono assolutamente necessari continui momenti di perfezionamento che permettano a queste figure di rimanere aggiornate in un mondo, quello fiscale, di normative ed interpretazioni in continuo mutamento.

Anche la vita del contribuente non è molto più semplice, immerso in un dedalo di regole, spesso poco comprensibili, con una grande carenza di informazioni ma con il dovere di racco-

gliere la documentazione in modo puntuale e preciso. Per questo motivo si rende indispensabile una maggior "formazione" del contribuente, mettendolo in grado di affrontare la propria dichiarazione dei redditi in modo più consapevole. Fondamentale poi una semplificazione della dichiarazione stessa, oggi ancora troppo complessa ed articolata, la cui preparazione può essere solo affidata ad esperti del settore. Basti pensare che oggi, in Italia, i mod. 730 presentati sono oltre 15 milioni: si rende quindi obbligatorio facilitare l'attività dichiarativa dei soggetti più in difficoltà a gestire il proprio rapporto con il fisco.

Per il momento non ci resta che incominciare a prepararci per la prossima campagna 730/2011, con rinnovato impegno, cercando il più possibile di essere un faro nella notte che accompagna, lungo la faticosa "via del Fisco", i nostri colleghi ed iscritti.

Silvano Pricoco

IMMOBILI E PLANIMETRIE CATASTALI



Tra le varie misure adottate dalla manovra 2010 nel contrasto all'evasione fiscale e contributiva (art. 19 Dl 78/2010) spiccano le nuove norme relative alla commerciabilità dei fabbricati non in regola, vale a dire immobili mai denunciati o quelli che nel tempo hanno subito variazioni mai comunicate.

Dal 1° luglio la vendita della casa è a rischio, pena la nullità, se non c'è conformità con i dati catastali ovvero se esistono difformità per le quali dal punto di vista catastale la piantina depositata non corrisponde a quella attuale della casa. Meglio quindi mettersi in regola entro fine anno: è meno caro e non si rischiano multe salate in vigore dal 1° gennaio.

Quindi dal primo luglio 2010 gli atti pubblici e le scritture private autenticate, aventi per oggetto il trasferimento, la costituzione



o lo scioglimento di comunione di diritti reali su fabbricati già esistenti (ad esclusione dei diritti reali di garanzia) devono contenere a pena di nullità: l'identificazione catastale, il riferimento alle planimetrie depositate in catasto e la dichiarazione di conformità allo stato di fatto dei dati catastali e delle planimetrie.

Pertanto, essere in possesso di un immobile che non è accatastato correttamente, vuol dire possedere un bene che non potrà essere

messo sul mercato, a meno di non mettersi in regola. Dal 1° gennaio potrebbero anche scattare le multe in quanto i Comuni, avendo accesso diretto al catasto, saranno in grado di incrociare i dati con le eventuali DIA e notare le variazioni catastali.

L'obbligo della dichiarazione di variazione in catasto sussiste nei casi in cui la variazione incide sullo stato, sulla consistenza e sull'attribuzione della categoria e della classe a seguito di interventi edilizi di ristrutturazione, ampliamento, frazionamento, oppure per effetto di annessioni, cessioni o acquisizione di dipendenze e cambi di destinazione d'uso.

Non scatta quindi quando le modifiche interne non hanno rilevanza catastale.

L'agenzia del territorio chiarisce quali sono i casi in cui si deve procedere con la pratica e quelli che invece sono esclusi. Le opere che vanno regolarizzate sono quelle per le quali si è realizzata una rilevante redistribuzione degli spazi interni, quando si modifica l'utilizzazione di superfici scoperte come i balconi e/o terrazze o quando per gli esercizi commerciali il retrobottega è stato trasformato in locale di vendita.

In via esemplificativa sono:
– trasformazione di balconi in verande chiuse;

- trasformazione di sottotetti in ambienti abitabili;
- costruzione di soppalchi;
- realizzazione di un secondo bagno;
- trasformazione di un ripostiglio in un bagno;
- spostamento della cucina in un altro ambiente;
- abbattimento di un tramezzo e trasformazione di due ambienti in un unico ambiente (da studio e salone a salone doppio);
- divisione in due ambienti di uno di maggiori dimensioni.

Sono, invece, escluse dalla variazione catastale opere quali lo spostamento di un tramezzo o di una porta, perché pur variando la superficie dei vani non comportano una riduzione o un aumento del numero dei vani stessi. Queste opere non devono comportare però variazioni della rendita catastale. In caso contrario va modificato l'accatastamento.

Ma il punto è: come procedere? Chi ha presentato la DIA a suo tempo e ha semplicemente dimenticato di richiedere la variazione catastale, può mettersi in regola rivolgendosi ad un tecnico per la messa a punto della nuova planimetria dell'alloggio e la presentazione della variazione.

Se invece, gli interventi sono stati effettuati senza richiedere il permesso del Comune, è possibile mettersi in regola, a patto che, però, non si tratti di veri e propri abusi edilizi, ossia di opere per le quali sarebbe stata

necessaria la licenza edilizia e non la semplice DIA. Il responsabile dell'abuso, o l'attuale proprietario dell'immobile, possono ottenere il permesso in sanatoria se l'intervento risulta conforme alla disciplina urbanistica ed edilizia vigente sia al momento della sua realizzazione sia al momento della presentazione della domanda.

Mettersi in regola è possibile anche in questo caso ma ad un prezzo più caro. Oltre che per il tecnico, l'articolo 16 della legge prevede che, per il rilascio del permesso in sanatoria occorra pagare, a titolo di oblazione, il doppio del contributo di costruzione dovuto. Il contributo è fissato dai singoli Comuni.

La manovra riguarda anche i contratti di affitto, la cui registrazione, dal primo luglio, dovrà contenere anche i dati catastali.

Armando Biasi

I LEGALI CONVENZIONATI

Bari

Raimondo Avvocati
Studio Legale Associato
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

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

(*) Esterno per comunicazioni a mezzo posta

Anno di assunzione

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)