

# fna

# Notiziario

della  
Federazione Nazionale Assicuratori

DICEMBRE 2010 - ANNO 59 - NUMERO 3  
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

<input type="checkbox"/>	Nebbia sul settore	pag.	3
<input type="checkbox"/>	Il collegato lavoro: il tentativo di conciliazione e le novità in tema di arbitrato	pag.	4
<input type="checkbox"/>	La scure di Generali sulle agenzie di INA-ASSITALIA	pag.	6
<input type="checkbox"/>	AXA. Segnali confortanti segnali preoccupanti	pag.	8
<input type="checkbox"/>	La nuova stagione del gruppo Sara Assicurazioni	pag.	9
<input type="checkbox"/>	Certificati di malattia on line	pag.	10
<input type="checkbox"/>	Cassazione e infortunio in itinere	pag.	11

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

**Direttore**  
Dante Barban

**Direttore Responsabile**  
Alessandro Gabrielli

**Redazione**  
Marina Croci  
Viviana Oggioni

**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

# NEBBIA SUL SETTORE

Dall'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici giungono segnali contrastanti, che non sempre sono facilmente decifrabili.

Sul versante del rinnovo del contratto nazionale, l'Ania si muove nel segno della tradizione, anche se con tutte le negatività che contraddistinguono la prima parte della trattativa, quella in cui ognuno prende le misure dell'altro, ci si studia e si cerca di dimostrare la correttezza delle proprie analisi.

Sia le Organizzazioni Sindacali che l'Associazione delle Imprese portano avanti la propria piattaforma; nel gergo sindacale, quella della Controparte viene definita "contropiattaforma", che non si vorrebbe mai discutere ma con la quale bisogna fare inevitabilmente i conti, in quanto una trattativa e la sua conclusione, la firma del contratto, altro non sono che la costruzione di una gigantesca opera di mediazione, in cui due parti contrapposte mediano i loro interessi in nome di un interesse superiore, la democrazia sociale ed economica.

Alle richieste normative con una forte connotazione solidaristica, avanzate dal Sindacato, l'Ania risponde con qualche timida apertura ma con una forte rigidità sulle questioni più importanti e con l'annuncio di una sua imminente proposta, che verrà presentata nei prossimi incontri, di revisione dell'istitu-

to del comparto di malattia, di cui s'era già discusso in occasione della trattativa del contratto aziendale di un grande Gruppo (l'Allianz) ma del quale non se ne fece più nulla.

Nonostante queste "diversità" che rientrano però nel solco della tradizione dei rinnovi di settore, un rumore sinistro ci giunge dall'applicazione del CCNL esistente, più precisamente da come l'Ania interpreta l'allegato 17, Accordi per il personale già dipendente da Imprese poste in liquidazione coatta amministrativa.

Tale accordo è il risultato di un'intesa che supera l'art. 11 della Legge n. 39/77, che disponeva la ricollocazione presso altre compagnie del portafoglio e del personale delle imprese poste in LCA, con altri strumenti contrattuali sostitutivi; tali strumenti sono stati individuati nella creazione di un fondo per i dipendenti in LCA, per accompagnarli al pensionamento o per incentivare economicamente le dimissioni volontarie e nella pattuizione di una riserva del 10% di assunzioni delle imprese a favore di questi lavoratori.

A fronte di tale accordo, Ania nega l'applicazione di tali istituti ai lavoratori della Progress, compagnia in liquidazione coatta amministrativa, adducendo un vizio di forma del decreto ministeriale.

Non riusciamo a comprendere, al di là dei bizantinismi, come si possa negare l'applicazione di una nor-

ma proprio rispetto allo scopo per cui è stata generata.

Secondo tale impostazione dell'Ania, il fondo, che già detiene risorse sufficienti allo scopo, non potrebbe essere applicato ai colleghi Progress, con l'inevitabile conseguenza che lavoratori e sindacato chiederebbero, per tutti, l'assunzione prevista in base alla riserva del 10%. Le imprese si troverebbero così ad affrontare richieste di assunzioni anche da parte di coloro che avrebbero potuto fruire dei servizi del fondo, senza ulteriori versamenti da parte delle imprese.

In tal senso si è anche espresso l'Isvap, l'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni Private, che afferma testualmente di "ritenere applicabile la riserva del 10% delle assunzioni di cui al citato art. 2 ai dipendenti della Progress Assicurazioni".

A fronte della logica che guida l'Ania in tale occasione, denunciemo la nostra "incapacità" di capire.

*Dante Barban*

# IL COLLEGATO LAVORO:

## IL TENTATIVO DI CONCILIAZIONE E LE NOVITÀ IN TEMA DI ARBITRATO

**I**l collegato lavoro, approvato in via definitiva alla Camera in data 19 ottobre 2010, dopo un iter legislativo molto travagliato, è entrato in vigore il 24

novembre ed ha introdotto nuove regole per conciliazione e arbitrato, certificazione, licenziamento, lavoro sommerso, permessi e orario di lavoro, apprendistato e pubblico impiego.

Lo scontro giuridico e politico si è prevalentemente concentrato, nel corso di questi anni (il progetto di legge è partito nell'autunno del 2008), sulla materia dell'arbitrato, istituto che – applicato ai rapporti di lavoro – crea comprensibili reazioni di diffidenza.

Come noto il Presidente della Repubblica – ai sensi dell'art. 74 della Costituzione – anziché provvedere alla promulgazione del provvedimento lo ha rinviato inizialmente alle Camere con un messaggio assai critico, soffermandosi in particolare sulla materia dell'arbitrato e mettendo in luce la situazione di debolezza in cui si trova il lavoratore, soprattutto al momento della instaurazione del rapporto di lavoro.

Ma come è cambiato nella sostanza questo istituto?

Un punto fermo rimane la disciplina relativa alla conciliazione in sede sindacale, ove nulla è stato modificato.

Il collegato modifica innanzitutto l'art. 410 c.p.c. che – come noto – era condizione di procedibilità nel rito del lavoro. Infatti, sino ad oggi, il lavoratore che voleva incardinare un giudizio avanti il Giudice Unico del Lavoro doveva preliminarmente e necessariamente proporre avanti la Direzione Provinciale del Lavoro il tentativo obbligatorio di conciliazione.

Soltanto una volta decorsi inutilmente i sessanta giorni (per mancata convocazione da parte delle Commissioni) e in caso di mancata conciliazione era possibile iniziare una causa di lavoro.



La nuova legge rafforza il ricorso a misure alternative al giudizio ordinario – con l'intento dichiarato di ridurre il contenzioso in materia di lavoro – per la definizione delle controversie e limita il ricorso obbligatorio al tentativo di conciliazione in Direzione Provinciale del Lavoro solo ai rapporti di lavoro certificati (combinato disposto del nuovo art. 410 c.p.c. e art. 80, comma 4, del D. D. Lgs. 276/03).

Attualmente il lavoratore, che vorrà far valere i propri diritti, avrà la facoltà di proporre il tentativo di conciliazione attraverso una procedura ben più complessa.

Innanzitutto chi promuove il tentativo di conciliazione avanti le Commissioni istituite presso le Direzioni Provinciali del Lavoro dovrà specificare i dati identificativi delle parti e del luogo di lavoro, dovrà altresì fornire l'esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa, identificando un domicilio presso il quale dovranno essere fatte le relative comunicazioni. Il destinatario dell'istanza, se vorrà aderire all'iter conciliativo, dovrà dare riscontro nel termine di venti giorni, depositando le sue difese ed eccezioni e proponendo eventuali domande riconvenzionali. In caso contrario, decorsi i venti giorni, l'istante sarà libero di adire l'autorità giudiziaria.

La Commissione conciliativa deve procedere alla convocazione delle parti entro dieci giorni dal deposito delle memorie difensive.

Qualora in questa sede il tentativo di conciliazione non dovesse riuscire, le parti hanno alternativamente la possibilità di intraprendere l'azione avanti il Giudice o di scegliere l'arbitrato.

Qualora la parte dovesse optare per la prima strada, il Giudice avrà la possibilità di valutare, sulla base degli atti, il mancato raggiungimento di

un accordo tra le parti in sede conciliativa. Questa possibilità nasce dalla nuova formulazione dell'art. 411 c.p.c. in quanto la Commissione conciliativa, in caso di mancato accordo, è tenuta a formulare e a mettere a verbale una proposta per la definizione transattiva della controversia.

Il Giudice dovrà considerare tale attività prodromica e tenere conto della mancata accettazione, senza motivazione, della proposta. In base alle nuove disposizioni dell'art. 420 c.p.c. il Giudice, oltre a tentare nuovamente la conciliazione, procederà a formulare una proposta transattiva il cui rifiuto, senza giustificato motivo, integrerà un comportamento valutabile ai fini del giudizio ed inciderà sulla determinazione delle spese di lite.

Nel collegato lavoro viene in sostanza definito un sistema di arbitrato non più rimesso soltanto all'autonomia collettiva, ma anche a quella individuale, con tutte le conseguenze che derivano dal fatto che nei rapporti di lavoro vi è un soggetto che si trova in una situazione di debolezza economica e contrattuale nonché dal fatto che tale sistema si instauri al di fuori dell'ambito di garanzie contrattuali collettive.

La prima forma di arbitrato prevede che, in qualunque fase del tentativo di conciliazione o in caso di esito negativo, le parti possano conferire alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia; in tale mandato deve essere specificato il termine di sessanta giorni in cui deve essere emanato il lodo.

La seconda prevede che le parti possano deferire la controversia ad un collegio di arbitri il cui presidente può essere scelto, di comune accordo tra gli arbitri designati, tra professori universitari in materie giuridiche e avvocati ammessi al patrocinio innanzi alla Corte di Cassazione.

La terza ed ultima forma di arbitrato irrituale è quella individuata mediante rinvio alle modalità già previste anche in passato dalla contrattazione collettiva, ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c.

Si segnala infine l'introduzione della c.d. clausola compromissoria, mediante la quale le parti pattuiscono espressamente di devolvere future controversie al giudizio di arbitri. È di tutta evidenza la preoccupazione che suscita tale istituto se si considera che il lavoratore si trova ancor più in una situazione di debolezza al momento della stipulazione del contratto e che, conseguentemente, potrebbe essere indotto ad accettare questo tipo di clausola, con rinuncia all'esercizio dei propri diritti in sede giudiziale.

Anche tale fattispecie è stata fatta oggetto di alcuni correttivi, a mio avviso non sufficienti a tutelare adeguatamente il lavoratore, in particolare: a) la clausola compromissoria può essere pattuita e sottoscritta solo una volta concluso il periodo di prova, ove previsto, ovvero trascorsi trenta giorni dalla data di stipulazione dei contratti di lavoro, in tutti gli altri casi; b) la clausola compromissoria non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro.

*Avvocato Monica Rota*

# LA SCURE DI GENERALI SULLE AGENZIE DI INA-ASSITALIA

« OGGETTO: Dipendenti Agenzia Generale INA ASSITALIA di ...

L'Impresa INA ASSITALIA S.p.A. ha reso noto che sta procedendo alla riorganizzazione del territorio e del portafoglio dell'Agenzia Generale di ... [quella in oggetto, ndr], ai fini di una migliore penetrazione del marchio sul territorio.

Tale operazione prevede che con effetto ... dallo scorporo di parte del territorio e relativo portafoglio dell'agenzia Generale di ... [sempre quella in oggetto, ndr] si darà luogo alla costituzione della nuova Agenzia Generale ..., che avrà temporaneamente sede in ...

La titolarità dell'Agenzia generale ... [quella nuova, ndr] sarà dall'impresa INA ASSITALIA S.p.a. in pari data affidata a ...

La suddetta riorganizzazione, che come detto avrà effetto ..., sarà attuata nel rispetto della normativa vigente, salvaguardando i diritti acquisiti dei dipendenti attualmente in servizio presso l'Agenzia Generale in oggetto [cioè quella scorporata, ndr] e tenendo nella dovuta considerazione, compatibilmente con gli aspetti tecnico-organizzativi, le esigenze dei lavoratori interessati.

Questo è il testo, di fatto "standardizzato", della comunicazione con cui il Sindacato, nazionale ed aziendale, viene informato dell'ennesimo scorporo di una Agenzia Generale Ina Assitalia; un tipo di comunicazione che sta pervenendo alle varie sedi sindacali con una cadenza temporale sempre più frequente.

Come già denunciato dalle stesse strutture nazionali del Sindacato, la rete di vendita di Ina Assitalia – di cui la realtà Anagina è il pilastro centrale – sta subendo una politica di ristrutturazione, decisa dalla Capogruppo GENERALI che, sostanzialmente, tra riduzioni ingiu-

stificate di portafoglio, scorpori "selvaggi", ecc., sembra anche finalizzata al ridimensionamento delle strutture di base di ANAGINA (cioè le Agenzie), "parcellizzando" oltre misura il numero degli agenti con conseguente riduzione del potenziale contrattuale sia di ogni singolo agente, che di ANAGINA stessa.

Quella che può sembrare una "normale" scelta di politica industriale aziendale di ristrutturazione del portafoglio, che una qualsiasi azienda può attuare e di cui ci si può interessare fino ad un certo punto perché attinente alla sfera della legittima decisionalità aziendale, qui – invece – assume aspetti ben diversi e causa effetti sui quali il Sindacato non può (e non deve) stare zitto.

Innanzitutto, vanno sottolineati due aspetti i cui connotati sono specifici del caso in questione.

Il primo è che ciò che avviene nel Gruppo GENERALI, inevitabilmente ha ripercussioni sul mercato intero, visto che, per l'appunto, il Gruppo rappresenta quasi il 50% del settore.

Il secondo è che una riorganizzazione, con un pesante ridimensionamento della sola rete di vendita di INA ASSITALIA, può avere effetti negativi sulla riduzione dell'intero complesso INA ASSITALIA, in quanto tale realtà non può essere avulsa ed "autonoma" rispetto al resto del Gruppo.

Dal sito ufficiale dell'ANAGINA, l'associazione che rappresenta tutti gli Agenti Generali dell'Ina e dell'Assitalia, si apprende che – al 20 settembre 2010 – operavano 275 Agenzie Generali, con quasi 2.200 dipendenti amministrativi e 9.500 tra subagenti e produttori; ciò vuol dire che, media-

mente, presso ciascuna Agenzia Generale operano direttamente circa 43 addetti, di cui 8 amministrativi.

Dal lontano 1944 (anno di costituzione dell'associazione datoriale) ad oggi, per i dipendenti dell'ANAGINA le Organizzazioni Sindacali del settore hanno sottoscritto decine di contratti di lavoro.

Il Sindacato non può non prendere una posizione forte, come peraltro ha già fatto con il comunicato unitario del 26 ottobre 2010.

Una media di 8 dipendenti amministrativi su quasi 43 addetti per agenzia, indica un'entità operativa e di un certo rilievo: presso molte delle agenzie in questione lavorano più di 15 dipendenti diretti.

Una indiscriminata riduzione di portafoglio, unita a scorpori progressivi delle agenzie, crea inevitabilmente realtà più "piccole" con possibili pesanti ripercussioni sui dipendenti; da una parte, infatti, le agenzie con più di 15 dipendenti tenderanno a sparire, dall'altra la gestione di portafogli meno remunerativi (in termini di quantità di provvigioni collegate) può spingere l'agente a "recuperare" i margini di minor guadagno proprio sui dipendenti.

In sostanza, una scelta industriale – quella di GENERALI – che riduce l'area del lavoro a cui si applicano le garanzie dell'art. 18 della legge 300/70 e, allo stesso tempo, crea le condizioni per consentire agli agenti di "giustificare" ed attuare riorganizzazioni, anche strumentali, con ricadute occu-

pazionali per centinaia di lavoratori.

Infine, un ulteriore quanto ovvio effetto, è quello delle ripercussioni che tutto ciò potrà avere sui rinnovi dei contratti di lavoro dei dipendenti; ad iniziare proprio dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei 2.200 dipendenti delle Agenzie Generali INA ASSITALIA che, per la prima volta, le strutture nazionali delle Organizzazioni Sindacali si accingono a rinnovare nella veste di un unico contratto, valido per tutti i Lavoratori.

*Nicola Palmiotti*



# AXA

## SEGNALI CONFORTANTI SEGNALI PREOCCUPANTI

**N**ello scenario delle aziende italiane, vengono utilizzati vari espedienti per esternalizzare lavori che, in realtà, rappresentano anche parti importanti dell'attività dell'impresa che contribuisce maggiormente al fatturato (c.d. "core business"). Si creano call-center che, inizialmente svolgono principalmente attività di front-office, ma poi s'allargano sempre di più e si spingono oltre, arrivando ad avere l'autonomia per aprire il sinistro e magari anche il compito di liquidarlo.

Si creano "pseudo-aziende" che nascono con l'intento di tenere i contatti con le carrozzerie e che poi, piano piano, vengono dotate delle autonomie necessarie per gestire il contenzioso.

A tal proposito, da AXA Assicurazioni giungono notizie confortanti: dopo anni di continuo e approfondito confronto sul settore sinistri e sulle problematiche ad esso inerenti (riguardanti tutta la filiera liquidativa: cld, liquidatori di sede e territoriali) e dopo un complesso e tormentato ac-

cordo di riorganizzazione (firmato nel novembre 2009 e riguardante diverse funzioni aziendali) si è ottenuto il rientro in azienda della pronta liquidazione Agenzie (per i sinistri fino a 2000€ circa) grazie proprio ai "momenti di monitoraggio e di verifica sulla coerenza degli assetti operativi" di cui all'Art. 1 bis - 2° comma CCNL.

Ciò a dimostrazione del fatto che il principio introdotto dall'Art. 1 bis del CCNL, per cui la liquidazione sinistri per importanza e centralità è propria dell'attività assicurativa e viene svolta dai dipendenti delle Imprese, se perseguito con tutti gli strumenti di pressione sindacale può portare al risultato positivo di far rientrare attività, troppo spesso svolte fuori dal perimetro assicurativo.

Purtroppo la maggior parte delle aziende, invece, cercano sempre più di esternalizzare il lavoro con due argomentazioni: costi decisamente inferiori e garanzia di maggior flessibilità senza tenere conto della conseguente caduta del livello qualitativo del lavoro svolto.



In AXA, a fronte di questa positiva evoluzione in tema di rientro di attività, giungono segnali non altrettanto incoraggianti su altri versanti: il predetto accordo del novembre 2009, oltre a consentire esodi fortemente incentivati, ha previsto alcune riorganizzazioni in vari uffici.

La fase successiva alla firma ha, come avviene in questi casi, richiesto un monitoraggio attento e congiunto da parte di Sindacato ed Azienda la quale, alla fase del dialogo, ha fatto seguire un irrigidimento pericoloso sulla "centralizzazione" di una funzione oggetto dell'accordo (back-office Vita).

Unendo a tutto ciò l'assenza di un piano industriale chiaro, non si poteva che giungere ad una fase conflittuale, culminata (a fronte della volontà aziendale di proseguire unilateralmente nelle riorganizzazioni) nella denuncia di interposizione fittizia di manodopera inviata dalle RSA agli Uffici dell'Ispettorato del lavoro, circa l'eccessivo uso di consulenze anche pluri-pluriannuali in particolare nel settore dell'Informatica.

La necessità di un ripristino di relazioni sindacali più serene e costruttive, auspicata successivamente da entrambe le parti, pur se necessaria a non consentire ulteriori azioni unilaterali dell'Azienda, non cancella lo stato di tensione e preoccupazione che si vive oggi in AXA.

*Maria Cristina Cicchese*

# LA NUOVA STAGIONE

## DEL GRUPPO SARA ASSICURAZIONI

Nel dicembre del 1941, su iniziativa della Reale Mutua e di altri cinque azionisti privati, è stata costituita la Soc. Anonima Umana Assicurazioni – Riassicurazioni. Qualche anno dopo, nel 1946, tale società è stata trasformata in S.a.r.a. Società Assicurazioni Rischio Automobilistici. Soltanto nel 1947, l'A.C.I. diventa azionista, oggi di maggioranza della S.a.r.a. Nel corso degli anni successivi, alla compagine di cui sopra si sono aggiunte le Generali.

Con il passare dei decenni, la Sara ha assunto sempre più una connotazione strettamente legata alla *mission* dell'Automobile Club d'Italia e cioè fornire, in primo luogo, le coperture assicurative a tutti i soci Aci.

La connotazione automobilistica rimane tuttora la principale fonte assicurativa. In tal senso, con l'introduzione della responsabilità civile obbligatoria, la compagnia ha registrato il massimo impulso nel processo di crescita sia in termini di raccolta premi che di struttura organizzativa.

Da piccola compagnia la Sara, nel momento di massimo splendore del settore auto, è riuscita a posizionarsi tra le prime quindici italiane.

I costanti risultati positivi, registrati sino al 2000, sono riusciti a consolidare un cospicuo patrimonio aziendale che, con i primi anni del terzo millennio, ha iniziato a registrare i primi decrementi.

Rispetto alle evoluzioni del settore assicurativo dal 2001 al giugno del 2009 Sara ha operato scelte imprenditoriali di dubbia efficacia che hanno indebolito il Gruppo.

La fotografia aggiornata ci presenta una capogruppo Sara assicurazioni spa che detiene la maggioranza assoluta delle società Sara Vita spa, Ala assicurazioni spa, Banca Sara, MC gestioni e Sara Immobili spa, con un volume d'affari complessivo consolidato nel 2009 pari a 778 milioni di euro ed un numero di dipendenti pari a 724 unità nel settore assicurativo e di 168 unità nel settore finanziario.

Nel 2009 il Gruppo ha subito una perdita di 29,6 milioni rispetto a quella del 2008, pari a 34,6 milioni di euro.

Durante questi anni, la nostra Organizzazione a più riprese ha denunciato una gestione inefficace che ha provocato evidenti effetti negativi per il Gruppo. Tale nostra posizione, ha originato con il tempo un deterioramento dei rapporti industriali. Purtroppo i negativi risultati del 2008 e del 2009 hanno confermato i nostri timori e determinato l'avvicendamento del management aziendale. L'azionista ha affidato ad un nuovo Direttore Generale di provata esperienza nel settore assicurativo, Alessandro Santoliquido, il compito di riportare il Gruppo Sara in utile.

La nuova gestione ha, da subito, messo in campo una serie d'iniziative quali:

- il ripristino di proficue relazioni industriali che hanno portato prima alla chiusura del contratto integrativo aziendale, scaduto da due anni, e successivamente alla sottoscrizione di due accordi in merito alla riorganizzazione della rete liquidativa;
- la drastica riduzione delle spese improduttive;
- la riduzione del catalogo dei prodotti auto;
- la riorganizzazione della rete agenziale, con forte penalizzazione delle realtà con risultati industriali considerevolmente negativi.

Ci troviamo, quindi, di fronte ad una corposa opera di riorganizzazione interna ed esterna che nei primi sei mesi del 2010 ha iniziato a dare i primi timidi segnali di miglioramento.

Il percorso è ancora lungo e periglioso, ma siamo convinti che le nuove relazioni industriali e le nuove professionalità messe in campo contribuiranno, in maniera determinante, al risanamento del nostro Gruppo.

Angelo Ferraro

# CERTIFICATI DI MALATTIA

## ON LINE

**I**l Ministro della Salute, di concerto con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, ha emanato il Decreto 26.02.2010 (Gazzetta Ufficiale n. 65/2010) con il quale dispone che il certificato di malattia, per il settore privato, deve essere inviato per via telematica direttamente dal medico curante all'INPS che lo trasmetterà al datore di lavoro.

Il medico rilascia al lavoratore, al momento della visita, copia cartacea del certificato (dove è riportata anche la diagnosi) e dell'attestato di malattia (quello senza diagnosi).

Sino a quando la procedura telematica non sarà a pieno regime (si prevede non prima del 31.01.2011), il lavoratore è tenuto, entro due giorni dal relativo rilascio, a recapitare o trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, l'attestazione rilasciata dal medico al datore di lavoro.

Il Decreto 26.02.2010, disponendo il collegamento in rete dei medici curanti e la trasmissione telematica delle certificazioni di malattia all'INPS per i lavoratori del settore privato, ha concluso un lungo percorso normati-

vo iniziato con la Legge 311/2004 art. 1 comma 149 che stabiliva la trasmissione on line dei certificati.

Vediamo ora nel dettaglio che cosa comporta la nuova procedura.

I medici, sia dipendenti che in regime di convenzione con il SSN, tramite il SAC (Sistema di Accoglienza Centrale) dell'INPS effettuano le operazioni di predisposizione ed invio telematico dei certificati di malattia all'INPS nonché la stampa degli stessi da consegnare al lavoratore con l'indicazione del numero identificativo.

L'INPS individua il datore di lavoro e trasmette il certificato rendendo disponibili funzioni di consultazione e stampa e canalizza, verso le proprie sedi, i certificati degli aventi diritto direttamente all'indennità di malattia per il pagamento delle prestazioni.



Anche il lavoratore, come il datore di lavoro, avrà a disposizione un servizio di consultazione e stampa dei dati relativi ai propri certificati di malattia tramite un codice PIN.

La trasmissione dei certificati di malattia on line prevede un periodo di sperimentazione che, se non sarà ulteriormente prorogato, durerà fino al

31.12.2011 e vedrà l'utilizzo parallelo delle due procedure.

A questo punto, ogni lavoratore del settore assicurativo si chiederà se cambia qualcosa anche per noi.

La vigente normativa del nostro settore non prevede alcun intervento dell'INPS per il pagamento dell'indennità di malattia. Pertanto sotto questo profilo l'INPS farà solo da "ricevitore" del certificato da parte del medico curante e "trasmettitore" dello stesso all'azienda.

Relativamente al fatto che il nostro CCNL prevede all'art. 43 che "l'assenza per malattia o infortunio che si protragga oltre il secondo giorno, deve essere giustificata con certificato medico, da presentare entro il terzo giorno" nulla varia perché il medico nella compilazione del certificato on line agirà come con i certificati cartacei.

Questa procedura consentirà semplicemente di automatizzare e digitalizzare completamente l'intero processo organizzativo gestionale che si origina con la produzione dei certificati di malattia da parte del medico e si conclude con la trasmissione degli stessi all'INPS e al datore di lavoro.

*Viviana Oggioni*



# CASSAZIONE

## E INFORTUNIO IN ITINERE

**C**onfusione in tema di indennizzo per infortunio in itinere. La giurisprudenza di legittimità, infatti, con due sentenze depositate a distanza di pochi giorni l'una dall'altra, è pervenuta a soluzioni opposte, rendendo più difficoltoso il riconoscimento dell'indennità.

Nella prima decisione, il giudice nomofilattico ha accolto la tesi dei giudici territoriali secondo i quali l'infortunio non è indennizzabile se il luogo del sinistro si trova «fuori rotta» rispetto all'itinerario



che il danneggiato avrebbe dovuto intraprendere per raggiungere la sede di lavoro.

Se il luogo del sinistro si trova ben al di fuori, rispetto all'itinerario che il soggetto avrebbe dovuto seguire per recarsi sul luogo di lavoro, l'incidente non va indennizzato. Secondo la prima sentenza della Corte di Cassazione, sentenza 21/09/2010 n. 19937, infatti, il danneggiato perderebbe tale diritto perché non ha seguito il percorso più breve. In questo caso la sentenza ha dichiarato di attenersi in primo luogo all'elemento topografico e cioè a quello che era il percorso più breve dall'abitazione alla sede di lavoro.

Secondo tale logica la Corte disattendeva la tesi del ricorrente, per cui avrebbe seguito un percorso alternativo utilizzato per la minore presenza di barriere e di centri abitati, in quanto non aveva riprodotto questo assunto in sede di giudizio di rinvio, anche

considerando che la deviazione non comportava minori intoppi rispetto all'itinerario normale.

Dopo soli tre giorni di distanza la Suprema Corte muta indirizzo. Infatti, con la sentenza 24/09/2010 n. 20221, viene riconosciuta la copertura assicurativa all'infortunato anche se la strada percorsa non è stata la più breve, ma la più comoda e conveniente. Precisa la "corte" che con il termine "rischio effettivo", capace di escludere la c.d. "occasione di lavoro", si deve intendere una condotta personalissima del lavoratore, avulsa dall'esercizio della prestazione lavorativa o a essa riconducibile, esercitata e intrapresa volontariamente in base a ragioni e a motivazioni del tutto personali, al di fuori dell'attività lavorativa e prescindendo da essa, idonea ad interrompere il nesso eziologico tra prestazione ed attività esercitata.

Sulla base di tale premessa, il giudice nomofilattico evidenzia come i giudici di merito avrebbero dovuto procedere ad una verifica della sussistenza del criterio della "normalità" della percorrenza dell'itinerario per raggiungere il posto di lavoro, con la conseguenza che anche la strada più comoda e conveniente, anche se non la più breve, utilizzata a tali scopi, ben può consentire l'indennizzo del lavoratore che, durante tale percorso, abbia subito un infortunio a seguito di incidente stradale.

Appare quindi evidente l'errore, in cui è incorso la Corte d'Appello di Lecce, per avere escluso l'occasione di lavoro esclusivamente a causa della mancata percorrenza della strada "più breve" di collegamento tra il proprio domicilio ed il luogo di lavoro.

*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 \_\_\_\_\_

dependente 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)