

Notiziario



Federazione Nazionale Assicuratori



Sommario



- **Editoriale - Dal Contratto Nazionale al Congresso FNA** *Pag. 3-4*
- **Il settore assicurativo e la sfida della diversità di genere** *Pag. 5-6*
- **Detassazione premi e welfare aziendale** *Pag. 7-9*
- **Legge Cirinnà e convivente more uxorio** *Pag. 10*
- **Semplificazione: fu vera virtù?** *Pag. 11-12*
- **Congedo di maternità e congedo parentale** *Pag. 13-14*
- **Cercarsi INPS disperatamente** *Pag. 15-16*
- **Il Cumulo dei periodi assicurativi** *Pag. 17-18*
- **Osservatorio Jobs Act - Il grande bluff** *Pag. 19*
- **Modulo di Iscrizione** *Pag. 20*

Notiziario FNA

FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI

notiziario@fnaitalia.org

Direttore Editoriale

Dante Barban

Segreteria di Redazione

Marina Croci

Riccardo Boldorini

Milano

Via Vincenzo Monti, 25

Tel. 0248011805

Fax 0248010357

www.fnaitalia.org

Direttore Responsabile

Giuseppe Goggi

Fotografie

Riccardo Boldorini

Stefano Suini

Redazione

Daniele Malenchini

Francesca Corsi

Gianluca Sabatino

Paolo Puglisi

Impaginazione

Angelo Pontoglio

Daniele Costanzo

Marco Testa

Stampatore

Ingraf Industria Grafica srl

Via Monte San Genesio, 7

Milano

Ottobre 2017

Numero 2

Anno 66

Dal Contratto Nazionale al Congresso FNA

Il settore assicurativo, nonostante alcune situazioni critiche e la lunga fase recessiva che stiamo attraversando, vive un periodo di relativo benessere e stabilità.

I risultati sono complessivamente positivi.

Un'attenzione particolare viene però riservata al volume dei premi, al vita tradizionale che deve essere riconvertito ed al ramo malattia che rappresenta, nel prossimo futuro, un'opportunità di sviluppo condizionata però da forti rischi.

Le Aziende del comparto assicurativo si sono trasformate nel corso dell'ultimo decennio, raggiungendo livelli di efficienza e produttività sempre maggiori.

La FNA e le altre Organizzazioni sindacali hanno affrontato questi processi con coraggio e determinazione e, salvo qualche raro episodio, i risultati sono stati complessivamente molto positivi.

Le Aziende del comparto hanno potuto riorganizzarsi in un clima di serenità e le Lavoratrici ed i Lavoratori hanno potuto affrontare queste situazioni, particolarmente drammatiche in altri settori, con relativa tranquillità.

Il rinnovo del contratto nazionale, sottoscritto il 22 febbraio u.s., verrà coordinato in un testo unico che la FNA e le altre Organizzazioni sindacali stanno discutendo con l'Associazione delle Imprese e che dovrebbe essere pronto in un lasso di tempo ragionevolmente breve.

In questo lavoro di "stesura" dei testi, assume una particolare importanza il regolamento del nuovo istituto a sostegno delle Lavoratrici e dei Lavoratori appartenenti ad aziende in liquidazione coatta amministrativa, che rappresenta un'opportunità concreta per coloro che hanno perso il lavoro senza esserne responsabili.

La riserva del 3% di assunzioni di tutte le Compagnie a favore dei Lavoratori in LCA deve essere, il più possibile, esigibile in termini di tempo e di certezza di applicazione dell'istituto.

Il contratto Nazionale Ania è la parte centrale del mondo delle assicurazioni in Italia e rappresenta un valore assoluto per le Compagnie e per il Personale dipendente.

E' il risultato di un'azione sindacale durata oltre 50 anni che ha consentito di elaborare le migliori regolamentazioni, coniugando le esigenze dei Lavoratori con quelle delle Imprese.

Sono in corso le iniziative per rendere possibile una confluenza di tutte le aziende che applicano il contratto Aisa in quello Ania, determinando, nel rispetto delle specificità, una semplificazione ed una maggiore omogeneità contrattuale.

Rispetto al contratto delle agenzie, continuano le iniziative a favore del contratto sottoscritto da FNA, FISAC/CGIL, FIRST/CISL e UILCA che sono state le sole a rappresentare, negli ultimi decenni, gli interessi di questa importante fetta di Lavoratrici e Lavoratori del comparto ed a cui le Compagnie non hanno riservato la necessaria attenzione, nonostante siano parte integrante della filiera produttiva del settore assicurativo.

Nel mese di marzo del prossimo anno scadrà il mandato congressuale della nostra Organizzazione e si dovrà provvedere a rieleggere tutte le strutture del nostro Sindacato nelle Aziende, a livello provinciale ed, infine, anche a livello nazionale.

Il Congresso nazionale della FNA si dovrà tenere nel mese di marzo 2018.

In questa fase di verifica e rinnovamento, che accade ogni quattro anni, verrà elaborata la nuova linea ed il programma della nostra Organizzazione per il successivo periodo.

Dante Barban



Il settore assicurativo e la sfida della diversità di genere

La gestione della diversità di genere è un tema su cui le imprese del settore assicurativo si stanno impegnando ormai da diversi anni, promuovendo politiche ed interventi specifici per agevolare il pieno utilizzo delle attitudini e delle caratteristiche proprie delle donne e degli uomini.

Pur non potendo affermare che nulla sia cambiato, ancora oggi ha senso richiamare quando si affronta questo tema la metafora organizzativa del soffitto di cristallo ovvero ancor più di recente del labirinto di cristallo, per significare come la vita professionale delle donne sia un percorso contraddistinto da ostacoli, barriere trasparenti che nella quasi totalità dei casi impediscono loro di raggiungere posizioni di vertice.

Queste affermazioni trovano riscontro per il nostro settore, nel quadro statistico tracciato nell'informativa ANIA relativa al 2015: a fronte di una sostanziale parità tra i generi rispetto al numero dei dipendenti, le donne rappresentano il 48% del totale degli addetti del mercato assicurativo, la distanza continua ad essere significativa se si guardano i livelli di inquadramento. In particolare, al settimo livello solo il 23% degli impiegati sono donne mentre, se si rivolge lo sguardo ai dati del quarto livello, le donne sono il 67% dei dipendenti.

Di fatto, quindi, rimane ancora appannaggio di poche donne il raggiungimento di posizioni apicali, di ruoli quindi con più elevati livelli retributivi.

Questo dato è ancor più difficile da comprendere se lo si interpreta tenendo conto della circostanza che, mediamente, il livello di istruzione delle donne è più elevato di quello degli uomini.

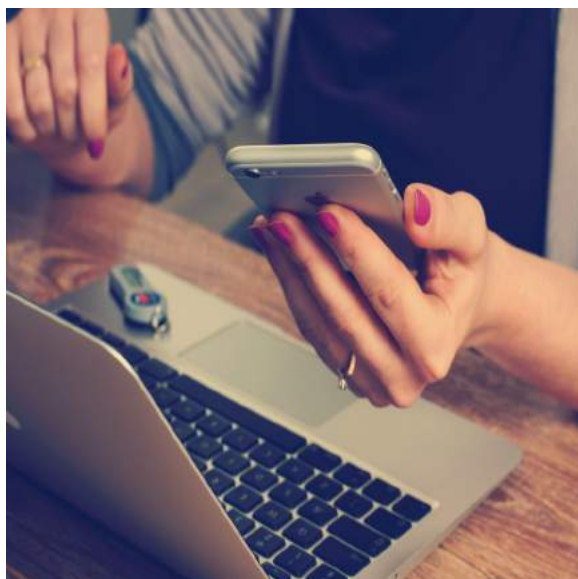
Un'altra informazione interessante che emerge dalle statistiche del settore, è che il part time continua ad essere uno strumento il cui ricorso è declinato per la quasi totalità al femminile, con l'effetto aggiuntivo di un'accentuazione delle situazioni di esclusione delle donne dalla partecipazione al sistema premiante e di avanzamento di carriera.

Ancor oggi, infatti, almeno in Italia questa tipologia di contratto è concepita come opportunità di work life balance che di per sé è da intendersi come riconoscimento meritocratico, precludendo quindi in termini aprioristici ulteriori iniziative premianti anche a fronte di livelli di produttività in alcuni casi superiori rispetto al full time.

Nel tempo le istituzioni con diversi interventi legislativi hanno cercato di supportare il ruolo delle donne nel mondo del lavoro.

Ne sono un esempio la legge sulle quote rosa ed in qualche misura il recente Decreto Legislativo del 30 dicembre 2016, n. 254, attuativo della Direttiva 95/2014/UE.

Quest'ultimo provvedimento prevede l'obbligo dal 2017 di presentare una dichiarazione individuale di carattere non finanziario per le aziende di interesse pubblico (banche, assicurazioni, società quotate) di grandi dimensioni.



Il provvedimento definisce tali, le imprese o i gruppi aziendali che abbiano avuto, in media, durante l'esercizio finanziario un numero di dipendenti superiori a 500 e, alla data di chiusura del bilancio, abbiano superato almeno uno dei due seguenti limiti:

- a) Totale dello stato patrimoniale 20.000.000 di euro;
- b) Totale dei ricavi netti delle vendite e delle prestazioni: 40.000.000 di euro.

In merito ai contenuti della dichiarazione, le aziende dovranno fornire annualmente indicazioni sulle iniziative adottate in materia ambientale, sociale, sul tema del rispetto dei diritti umani, le misure adottate per la lotta alla corruzione e le politiche del personale, in particolare quelle rivolte alla parità di genere e ad impedire atteggiamenti e azioni discriminatorie, nonché sulle modalità con cui è realizzato il dialogo sociale.

Il decreto in esame è quindi indubbiamente un passo avanti sulla valorizzazione delle politiche di genere, sempre che sia interpretato dalle imprese come un ulteriore stimolo alle buone pratiche, al rafforzamento del proprio ruolo sociale e non piuttosto come una ulteriore burocrazia da assolvere.

Tra le iniziative che le compagnie assicurative hanno messo in campo per affrontare con successo la sfida della diversità di genere, possono essere individuati quattro filoni principali di azioni:

- 1) cultura aziendale: istituzione di commissioni pari opportunità per verificare che gli obiettivi di genere siano davvero raggiunti; valorizzazione a tutti i livelli di un modello di lavorare propriamente femminile; formazione in aula/seminari sulla leadership femminile al fine di acquisire consapevolezza del proprio potenziale;
- 2) criteri di reclutamento;
- 3) promozione all'interno dell'organizzazione;
- 4) work life balance: potenziamento di ogni forma di flessibilità, telelavoro e smartworking; partnership e convenzioni con asili, servizi per la casa e campus estivi per i figli; incentivi al congedo parentale dell'uomo.

In conclusione, possiamo quindi affermare che per le imprese la promozione della cultura della conciliazione e della parità non siano più, almeno nelle dichiarazioni di intenti e negli interventi messi in campo appena descritti, obiettivi il cui raggiungimento è in capo alla società, alla famiglia, alle istituzioni.

Le imprese sembra che si sentano chiamate in causa come co-attori di un processo di cambiamento e le azioni da alcune di esse intraprese hanno dato dei riscontri positivi, anche se ancora timidi.

Anche alla luce di quanto sopra, occorre oggi più che mai interrogarsi su quali siano le azioni realmente efficaci, perché al di là del ruolo sociale che l'impresa viene chiamata a rendicontare, cercare di vincere questa sfida ha indubbiamente dei risvolti economici positivi.

A testimonianza di ciò, diverse ricerche negli Stati Uniti hanno evidenziato come le imprese che attuano politiche che valorizzano la diversità di genere sono le più competitive perché il mercato oggi richiede risposte per tutte le diverse esigenze.

Francesca Corsi

Detassazione premi e welfare aziendale

Lo scorso anno fu reintrodotta con la Legge Stabilità 2016 (Legge 208/2015) la detassazione dei Premi di Produttività e delle altre voci di salario legati agli incrementi della prestazione lavorativa, che nel 2015 il governo aveva “dimenticato” di finanziare.

Sono cambiati dal 1° gennaio 2016 i limiti di reddito ammessi all’incentivo, che sono stati portati a 50.000. Tali premi non concorrono alla formazione del reddito complessivo del lavoratore o del suo nucleo familiare ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (ISEE) e ad essi si applica l’aliquota agevolata del 10%.

Il limite massimo dei premi produttività e redditività aziendale e per la distribuzione degli utili ai dipendenti è stato fissato a:

- 2.000 Euro
- 2.500 Euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell’organizzazione del lavoro.

Inoltre, la manovra finanziaria (*articolo 1, comma 94*) ha introdotto diverse misure volte ad incentivare il welfare aziendale, in particolare la completa defiscalizzazione delle somme a ciò destinate.

Le materie che rientrano nel c.d. paniere welfare sono le seguenti: educazione, istruzione, ricreazione, culto ed assistenza sia sociale che sanitaria.

Sul fronte dei lavoratori la novità è che, nell’ambito di un eventuale accordo aziendale sarà il lavoratore stesso a scegliere se scambiare il premio retributivo con prestazioni di welfare integrativo.

Uno dei principali cambiamenti per i datori di lavoro è dato dall’esenzione IRPEF dell’utilizzazione di opere e servizi messi a disposizione dei dipendenti e loro familiari anche – e questa è la novità – se previsti da disposizione di contratto, accordo o regolamento aziendale (in precedenza, l’esenzione scattava soltanto se il benefit risultava come atto unilaterale e volontario del datore di lavoro).

Tra le misure introdotte dalla Legge di Bilancio 2017, a decorrere dal 1° gennaio di quest’anno, è previsto il potenziamento delle misure incentivanti riguardanti i premi di produttività e le misure di welfare aziendale in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato.

Parallelamente, appare evidente l’intenzione del legislatore di rafforzare il ruolo dei Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, degli accordi interconfederali e dei contratti collettivi territoriali, attraverso i quali sarà possibile disporre l’esclusione, dalla base imponibile a fini IRPEF, dell’uso delle opere e dei servizi forniti direttamente dall’imprenditore ed utilizzabili dalla generalità dei dipendenti per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, culto ed assistenza.

I commi 160-162 dell’art. 1 della Legge di Bilancio 2017 (Legge 232/2016), in vigore dal 1° gennaio 2017, modificano, integrano e interpretano sia l’art. 51 del Testo Unico Imposte Redditi (determinazione del reddito di lavoro dipendente) sia Legge di Stabilità 2016 (Legge n. 208/2015), nella parte relativa alla reintroduzione strutturale della parziale detassazione dei premi di risultato/partecipazione agli utili e la loro possibile sostituzione mediante l’utilizzo di flexible benefits.

Due sono gli interventi della Legge di Bilancio 2017 che riguardano l’art. 51 del TUIR:

Il primo introduce la lettera f-quater nel comma 2, che recita: non concorrono a formare reddito “i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie

di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie”.

Detta esenzione, permette di esentare da imposizione fiscale sia la contribuzione versata a fondi e casse sia i premi assicurativi per coprire le prestazioni di cui sopra. Si ritiene, non essendo state modificate le norme previdenziali, che le somme versate a Casse e Fondi, anche per le predette finalità, debbano essere assoggettate al contributo di solidarietà del 10%.

Il secondo interpreta la portata della lettera f), con riferimento al livello della contrattazione collettiva e stabilisce che non concorrono a formare reddito “l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari ... per le finalità di ... educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.

In base all'interpretazione data dalla Legge di Bilancio 2017, dette disposizioni devono essere interpretate nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale.

Conseguentemente, l'agevolazione fiscale (e contributiva), dei valori in questione, risulta applicabile anche qualora le relative erogazioni siano regolamentate non solo da contratti/accordi aziendali ma anche da accordi territoriali, dai CCNL e dagli accordi interconfederali.

Viene, quindi, rafforzato il ruolo della contrattazione a qualunque livello tra le Parti Sociali, ed è valorizzato e definitivamente istituzionalizzato il fondamentale principio della volontarietà della scelta del lavoratore.

Per l'anno 2017, per quanto concerne i premi di produttività, si prevede un innalzamento, da 50.000 ad 80.000 €, del tetto massimo di reddito di lavoro dipendente, relativo al periodo d'imposta precedente, che consente l'accesso alla tassazione agevolata.

Gli importi dei premi erogabili aumentano:

Da 2.000 a 3.000 Euro

Da 2.500 a 4.000 Euro per le aziende che coinvolgono in maniera paritetica i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Nel dettaglio, oltre alle suindicate modifiche dei requisiti soggettivi e degli importi dei premi, due sono gli interventi della Legge di Bilancio 2017 che interessano la parziale detassazione dei premi di risultato/partecipazione agli utili:

- Il primo interpreta quale normativa fiscale applicare in presenza di determinati benefit scelti in sostituzione del premio in denaro; in particolare si stabilisce che le somme e i valori di cui al comma 4 dell'art. 51 del TUIR (auto in uso promiscuo; prestiti ai dipendenti e situazioni simili; fabbricati concessi in uso o in comodato; servizi di trasporto ferroviario) concorrono a formare reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti a imposta sostitutiva del 10%, anche nell'eventualità in cui gli stessi (inseriti nell'accordo di secondo livello) siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, del premio di risultato/partecipazione agli utili.

- Il secondo amplia l'esenzione fiscale qualora il lavoratore scelga di destinare il premio di risultato alla propria previdenza complementare; in particolare stabilisce che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%, i contributi versati alle forme pensionistiche complementari (D. Lgs. 252/2005) e di assistenza sanitaria (art. 51 c. 2 lettera A del TUIR) ovvero il valore delle azioni ricevute (art. 51 c. 2 lettera G del TUIR) per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, del premio di risultato/ partecipazione agli utili, anche se di importo eccedente i limiti di esenzione fissati dalle relative disposizioni (€ 5.164,57 per i contributi alle forme pensionistiche complementari; € 3.615,20 per le assistenze sanitarie integrative; € 2.065,83 per l'azionariato diffuso).

Inoltre, la nuova norma precisa, per quanto riguarda la contribuzione alle forme di previdenza complementare, che detti contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari e pertanto non saranno tassati nel momento in cui verranno liquidati come prestazioni dal Fondo Pensione.

Paolo Puglisi



Legge Cirinnà e convivente more uxorio

Al lavoratore dipendente che presti assistenza al coniuge, al parente o all'affine entro il 2° grado (in casi particolari fino al 3° grado) che sia riconosciuto disabile grave, la L. 104/1992 riconosce il diritto ad usufruire di 3 giorni al mese di permessi retribuiti.

Il D. Lgs. 151/2001 garantisce la concessione al lavoratore dipendente del cosiddetto “congedo straordinario” per poter accudire soggetti gravemente disabili (giusta definizione della L. 104/92) e, a tal fine, prevede un ordine di priorità del beneficiario, a partire dal coniuge per finire all'affine entro il 3° grado.

Come si vede, le norme citate nulla dicono in merito alle convivenze more uxorio e alle unioni civili.

Nel 2013 il Tribunale di Livorno sollevò la questione relativa alla legittimità costituzionale di tale omissione: nel caso di specie, la lavoratrice ricorreva al Tribunale per ottenere dal datore di lavoro la restituzione delle somme trattenute in busta paga a recupero delle ore di permesso utilizzate per prestare assistenza al convivente, affetto da morbo di Parkinson.

Nel frattempo, il 5 giugno 2016, è entrata in vigore la L. 76/2016 (c.d. Legge Cirinnà), che istituisce e regola la “unione civile” tra persone dello stesso sesso.

L'art. 1 della legge, al comma 20 recita: *“Al solo fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione (...), le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole coniuge, coniugi o equivalenti, ovunque ricorrano nelle leggi... nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso”.*

Pertanto le previsioni normative che ci occupano, contenute nella L.104/1992 e nel D.Lgs. 151/2001, trovano immediata applicazione anche al lavoratore dipendente unito civilmente al disabile grave.

Il 5 luglio 2016 la Corte Costituzionale si è espressa in merito al convivente more uxorio a seguito del quesito sollevato dal Tribunale di Livorno.

Dalla sentenza 213/2016 emerge chiaro che l'art. 33 comma 3 della L. 104/1992 è illegittimo laddove non include il convivente more uxorio tra i soggetti ammessi ad usufruire dei permessi mensili retribuiti per assistere il disabile grave, come previsto per il coniuge, il parente, l'affine e – in virtù della Cirinnà – la parte dell'unione civile.

Resta aperta la questione dell'eventuale estensione del congedo straordinario ex D. Lgs. 151/2001.

Grazie alle previsioni della Cirinnà, la parte dell'unione civile ne avrà senz'altro diritto, mentre il convivente, al momento, non ne può beneficiare.

Sarà necessario l'intervento del legislatore per colmare la lacuna, così come è auspicabile una regolamentazione analoga per altri casi ad oggi non contemplati dalle norme citate.

In particolare sarà necessario estendere il diritto ai permessi e al congedo straordinario anche per poter assistere i parenti (per lo meno quelli stretti) del partner nell'unione civile o del convivente more uxorio.

In assenza di “affinità” le Leggi in esame non ammettono eccezioni di sorta.

Daniele Malenchini

Semplificazione: fu vera virtù ?

Spulciando alcune parti della Legge 232/2016 (Legge di Bilancio 2017) - al fine di approfondire l'introduzione della possibilità per i lavoratori che hanno contributi in diverse gestioni previdenziali di poter cumulare i periodi assicurativi senza dover ricorrere alla ricongiunzione onerosa - ci si imbatte in una novità normativa che vorrebbe essere di semplificazione.

Il governo ha sostituito due comunicazioni fiscali obbligatorie, il cosiddetto "spesometro" e la comunicazione IVA, entrambi annuali, con analoghe comunicazioni trimestrali.

Tali adempimenti, che riguardano Imprese e lavoratori autonomi, comporteranno per i soggetti interessati una quadruplicazione degli obblighi di comunicazione verso l'Agenzia delle Entrate.

Tenendo presente che il numero delle partite Iva in Italia è pari a 5,5 milioni, il Governo "semplifica" generando 33 milioni di nuove incombenze, triplicando quindi le preesistenti 11 già in vigore.

Tutto ciò significa solo un accresciuto potere della burocrazia, un irrobustimento delle corpose banche dati che, se hanno come fine dichiarato la lotta all'evasione, nella realtà consentiranno continue verifiche sui contribuenti onesti, i quali con l'aumento degli adempimenti cadranno in errori fortuiti e spesso incolpevoli.

Infatti, poiché alle comunicazioni trimestrali sono collegati automatismi d'imposta, nessun evasore abituale si sottrarrà dal compilare in maniera artefatta "spesometri" con qualsiasi cadenza e quindi anche con cadenza trimestrale.

Perché questa riflessione sulla c.d. semplificazione? Perché poi lo stesso Governo, ha pensato questa volta di semplificare sul tema del lavoro accessorio, con l'abolizione totale dello strumento dei voucher.

Già dal 2015, molti osservatori si erano accorti che in tante aziende il voucher, più che far emergere il lavoro nero, era in realtà la foglia di fico che lo celava.

Prova ne è il fatto che spesso l'attivazione del voucher avveniva in occasione di un infortunio sul lavoro e infatti quasi sempre il primo pagamento del voucher (10 euro lordi di cui 7,5 destinati al lavoratore) coincideva proprio con il giorno in cui il lavoratore si era infortunato.

Più in generale 5 o 6 voucher al mese, attivati per un singolo lavoratore, nascondevano in realtà un rapporto continuativo.

Al contrario, va anche sottolineato come, per famiglie, associazioni e piccoli Enti Locali, il voucher costituiva un modo per retribuire legalmente un vero lavoro accessorio non caratterizzato da continuità.

Piccoli Comuni Montani, ad esempio, per ovviare all'avvenuta abolizione della figura del lavoratore socialmente utile, attraverso l'acquisto del voucher in una semplice tabaccheria riuscivano ad avere uno strumento per remunerare piccoli lavoretti di breve durata, dando sostegno a concittadini in difficoltà o disoccupati.

Utilizzato in questo modo il voucher poteva risultare un sostegno al reddito di persone meno abbienti che, in tale maniera, contribuivano a fornire servizi destinati alla Comunità.

Qui c'è stata semplificazione su strumenti certamente abusati sia nel settore dei servizi che dell'industria, ma a scapito di chi ne ha fatto un uso corretto e virtuoso.

Paolo Puglisi



Congedo di maternità e congedo parentale

Nello scorso numero del Notiziario abbiamo approfondito termini e modalità di fruizione dei congedi di paternità, obbligatorio e facoltativo, mettendo tra l'altro in luce alcuni aspetti controversi della legislazione in materia.

Intendiamo questa volta soffermarci sulle misure introdotte dal D.Lgs. n. 80 del 2015 dal titolo "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", al fine di fornire un quadro magari sintetico ma comunque ampio, dei congedi e/o permessi spettanti ai lavoratori.

La prima misura da analizzare riguarda il Congedo di Maternità, la cui fonte normativa originaria è il D.Lgs. n. 151 del 2001; esso consiste in un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro garantito alla donna durante il periodo della gravidanza con il riconoscimento di una indennità economica dell'80% della retribuzione.

La Legge vieta di adibire le donne al lavoro durante i due mesi precedenti e nei tre successivi al parto, con la flessibilità per la donna di poter scegliere di astenersi dal prestare attività lavorativa dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi, il tutto giustificato da attestazione specialistica del servizio sanitario nazionale.

Il legislatore del 2015, proprio per il caso del parto prematuro introduce importanti novità:

- 1) viene previsto che i giorni non goduti dalla madre per tale evento si aggiungano al congedo di maternità post partum, anche qualora la somma di tutti i periodi goduti superi il limite complessivo dei 5 mesi spettanti;
- 2) viene prevista la possibilità del "rinvio e sospensione del congedo di maternità", con la previsione in particolare del fatto che la madre possa chiedere (una volta sola per figlio e dietro attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa) la sospensione del congedo durante il ricovero del figlio in struttura ospedaliera, per poi poterne godere dalla data di dimissioni del neonato.

Queste novità rispondono ad un orientamento giurisprudenziale della Corte Costituzionale che, nell'eventuale ricovero in struttura sanitaria del nascituro, riconosce un'esigenza diversa ed eccezionale rispetto a quella comunione di vita tra madre e figlio che sta alla base del congedo di maternità.

Tale comunione di vita inizia a far tempo dalla data di ingresso del bambino nella casa familiare.

Il legislatore ha recepito ulteriori orientamenti giurisprudenziali prevedendo espressamente che l'indennità di maternità sia corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per colpa grave, che si verifichino durante il periodo di congedo di maternità.

Il congedo viene visto non solo come mezzo per la tutela della salute di madre e figlio, ma anche come sostegno economico ad uno stato di bisogno oggettivo, su cui non deve avere incidenza qualunque riflesso dell'attività lavorativa, anche se di valenza disciplinare.

Altre novità sono previste per il Congedo Parentale che, come noto, è il periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali.

La fonte normativa risiede sempre nel D.Lgs. n. 151 del 2001 e, nello stesso solco, il D.Lgs. n. 80 del 2015 ha elevato da 8 a 12 anni la soglia di età del minore che consente a ciascuno dei genitori di astenersi dal lavoro, fermo restando il periodo continuativo o frazionato massimo di 6 mesi per

ciascun genitore e con il limite complessivo di 10 mesi (che divengono 11 se il padre ne usufruisce almeno per 3 mesi).

In merito al trattamento economico, viene altresì elevata da 3 a 6 anni l'età del bambino fino a cui il congedo parentale è retribuito nella misura del 30%, sempre nel limite di massimo 6 mensilità ed a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

L'INPS, infine, con Circolare 40 del 2016, fornisce chiarimenti relativi a questa importante novità.

Nel documento l'INPS sottolinea che la fruizione su base oraria è possibile al massimo per la metà dell'orario medio giornaliero e quindi è possibile al massimo per mezza giornata lavorativa (altrimenti occorre optare della giornata intera).

Inoltre non è possibile cumulare la fruizione del congedo di tipo orario con altri permessi e riposi che sono disciplinati dal D.Lgs. n. 151 del 2001, mentre si possono cumulare con quelli derivanti dalla Legge 104 del 1992.

Riepilogando:

- i genitori che siano lavoratori dipendenti hanno diritto di assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente, nei primi 12 anni di età del bambino;
- la madre può astenersi per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi;
- il padre può astenersi per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 7 mesi;
- le astensioni dal lavoro, se utilizzate da entrambi i genitori, non possono superare il limite complessivo di 11 mesi;
- il genitore solo può astenersi per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 10 mesi;
- i genitori adottivi o affidatari possono usufruire del congedo parentale entro i primi 12 anni dall'ingresso del bambino in famiglia, a prescindere dall'età del bambino.

Il congedo parentale può essere retribuito o meno nel modo seguente:

- fino a 6 anni spetta il 30% della retribuzione media giornaliera calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo;
- da 6 a 8 anni spetta il 30% solo nel caso in cui si dimostri un forte disagio economico del lavoratore, altrimenti il congedo si considera non retribuito;
- da 8 a 12 anni non è prevista alcuna retribuzione.

Paolo Puglisi

Cercasi Inps disperatamente

Il giorno 4 luglio, nel corso della sua relazione annuale sull'INPS, il Presidente dell'Ente, Tito Boeri, ha esposto tesi davvero sorprendenti.

A parte il fatto che di Pensioni vere e proprie ha parlato assai poco, vanno messi in evidenza alcuni passaggi del discorso che fanno intuire quali pericoli siano insiti nel quadro delineato.

Egli prendendo spunto dal fatto che all'INPS sono state delegate dallo Stato una serie d'incombenze amministrative e finanziarie che con la previdenza c'entrano poco (disoccupazione, bonus bebé, controlli malattia, invalidità civili, immigrazione, certificazione degli iscritti ai sindacati ed altro ancora) ha proposto che esso cambi denominazione in Istituto Nazionale per la Protezione Sociale, dunque *"protezione"* anziché *"previdenza"*. La tesi di fondo è quindi che l'INPS debba trasformarsi in un Ente preposto al *"welfare"*.

Il pericolo insito in questa tesi, è che anche la pensione sia considerata una forma di assistenza sociale e quindi il governo potrebbe stabilirne l'importo solo in base a criteri meramente finanziari e di sussistenza socio-economica, a prescindere dai diritti acquisiti con i contributi. In altri termini, la riforma tante volte sbandierata del sistema contributivo per attribuire l'importo della pensione solo in base ai versamenti contributivi effettuati, verrebbe annullata dinanzi alle esigenze sociali (e di bilancio) del welfare dell'INPS.

Si può commentare rilevando come per anni si sia discusso sulla separazione tra assistenza e previdenza dell'Istituto, con lo scopo di mantenere integro l'equilibrio previdenziale tra contributi versati e pensioni percepite.

Adesso Boeri vuole risolvere questo dilemma trasformando l'Ente di cui è stato nominato presidente in un Ente meramente assistenziale.

Ed infatti tra le varie affermazioni, ha molto rimarcato la necessità, a suo dire, per un buon andamento dei conti dell'Ente, di un sempre maggiore numero di lavoratori immigrati.

Su questo argomento ha fornito numeri, anche in questo caso parziali.

Infatti ha affermato che, se i flussi in entrata dovessero azzerarsi avremmo, per i prossimi 22 anni, 73 miliardi in meno di entrate contributive e 35 miliardi in meno di prestazioni sociali destinate agli immigrati con un saldo negativo di 38 miliardi per le casse dell'INPS, dimenticando però i circa 4 miliardi di Euro che ogni anno lo Stato spende per l'accoglienza in generale, che portano in realtà il saldo per i conti statali ad un meno 2,5 miliardi all'anno all'incirca.

Per suffragare ancor più le sue tesi ha concluso che è superfluo pensare di attivare politiche governative che incentivino coppie Italiane a fare figli, poiché eventuali risultati positivi di tali politiche si potranno valutare, sotto il profilo della capacità contributiva, sul lungo periodo.

Inoltre ha mostrato molta disattenzione verso i sindacati affermando che non sono rappresentativi dei lavoratori; ha auspicato la diffusione della contrattazione decentrata al posto di quella collettiva nazionale; ha chiesto l'istituzione del salario minimo per legge che per lui è già contenuto nell'importo dei *"voucher"*; ha sostenuto che la pubblica amministrazione è bloccata dall'ostruzionismo sindacale.

In aperta polemica con il sindacato, che da decenni chiede la netta separazione della Previdenza dall'Assistenza, ne ha sostenuto l'impossibilità se non prevedendo un ricalco delle pensioni in essere con il metodo contributivo.

Come noto tale ricalcolo è materialmente impossibile in quanto l'Ente non dispone dei dati retrospettivi sui contributi versati 40-50 anni fa.

Colpisce il fatto che in tutta la relazione non sono stati affrontati i problemi pensionistici, che pure assillano tanti cittadini: l'età di pensionamento che potrebbe allungarsi per la cosiddetta "aspettativa di vita", i mancati adeguamenti al costo della vita per le pensioni superiori ai minimi, l'innalzamento degli stessi minimi, l'imminente "anticipo pensionistico" detto "APE", che imporrà oneri bancari ed assicurativi ancora non definiti ai richiedenti ed altro ancora.

Senza entrare nel merito di altre affermazioni, al fine di non tediare ulteriormente il lettore, occorre chiedersi per quale motivo un così alto Funzionario dello Stato invece di attenersi alle statistiche e ad una lettura dei dati esplicativi dell'operato dell'ente che presiede, delinea futuri scenari politici di trasformazione della Previdenza.

Le tesi esposte rischiano di essere molto pericolose anche per il nostro settore merceologico.

Viene da chiedersi, in questo paventato scenario, quale fine faranno i pensionati e soprattutto coloro che si apprestano ad andare in pensione.

Ci si domanda se, come per l'Ape, ci saranno altre iniziative che favoriranno l'intervento di soggetti terzi quali banche, compagnie di assicurazione e gestori vari del risparmio.

Il quadro delineato nella relazione del presidente dell'INPS rischia di rappresentare una vera e propria tendenza politica sempre più diffusa e sempre meno condivisibile.

Paolo Puglisi



Il Cumulo dei periodi assicurativi

Dal 2017 i lavoratori che hanno contribuito in diverse gestioni previdenziali possono cumulare i periodi assicurativi al fine di conseguire la pensione di vecchiaia o anticipata senza dover ricorrere alla ricongiunzione onerosa.

Questa novità è contenuta nell'articolo 1 comma 195 della Legge 232 del 2016 (Legge di Bilancio per il 2017) che ha rivisto in senso estensivo a partire dal 1° gennaio 2017 il perimetro di applicazione del cumulo dei periodi assicurativi.

Il cumulo è un meccanismo particolare, in aggiunta alla ricongiunzione e alla totalizzazione, per valorizzare la contribuzione mista ovvero quella contribuzione accreditata in più casse della previdenza obbligatoria frutto di carriere lavorative discontinue.

La norma citata consente al lavoratore la possibilità di cumulare i periodi assicurativi accreditati presso differenti gestioni, senza oneri a suo carico, per il riconoscimento di un'unica pensione da liquidarsi secondo le regole di calcolo previste da ciascun fondo e sulla base delle rispettive retribuzioni di riferimento.

Prima di approfondire il tema del Cumulo cerchiamo a grandi linee di chiarire gli altri meccanismi previdenziali citati.

La Ricongiunzione è regolata da due distinte Leggi (29/1979 e 45/1990) ed è l'istituto con cui chi ha posizioni assicurative in gestioni diverse può riunire, mediante trasferimento, tutti i periodi contributivi presso un'unica gestione, allo scopo di ottenere una sola pensione.

È a titolo oneroso (dal 1 luglio 2010) e i costi variano in base a età, sesso del lavoratore e anni da riunire.

L'interessato deve fare domanda di ricongiunzione di tutti i periodi di contribuzione (obbligatoria, volontaria, figurativa, riscattata) che ha maturato in almeno due diverse forme previdenziali fino al momento della richiesta.

I periodi ricongiunti sono utilizzati come se fossero sempre stati versati nel fondo in cui sono stati unificati e danno quindi diritto a una pensione in base ai requisiti previsti dal fondo stesso.

La Totalizzazione, invece, permette al lavoratore che ha versato contributi presso più gestioni in periodi non coincidenti di unirli per ottenere un'unica pensione.

Possono accedervi dipendenti, autonomi (artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni mezzadri e parasubordinati) e liberi professionisti.

A differenza della ricongiunzione è gratuita, ma il calcolo della pensione è meno vantaggioso in quanto effettuato interamente col metodo contributivo.

In altre parole, le gestioni pensionistiche calcolano la quota di pensione di propria competenza in proporzione all'anzianità contributiva maturata dal lavoratore in ciascuna di esse.

Il lavoratore non ancora in pensione può chiedere la totalizzazione una volta compiuti i 65 anni, se ha almeno 20 anni di contribuzione complessiva oppure a qualsiasi età se ha maturato almeno 40 anni di contributi.

Il Cumulo, detto anche totalizzazione retributiva, è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla Legge di Stabilità 2013 e permette ai lavoratori iscritti a due o più forme di assicurazione obbligatoria, che non hanno maturato in nessuna delle due il diritto alla pensione calcolata con il

sistema contributivo, di cumulare gratuitamente i vari periodi al fine di perfezionare i requisiti richiesti e poter conseguire la pensione di vecchiaia, di inabilità e ai superstiti.

Occorre comunque raggiungere i requisiti contributivi minimi chiesti per la pensione da ogni singola gestione interessata.

Pertanto non è utilizzabile se si matura in una gestione il diritto alla pensione di vecchiaia, né per la contribuzione accantonata presso casse professionali e per la gestione separata.

A differenza della totalizzazione contributiva, quella retributiva permette di determinare la quota di pensione maturata presso ciascuna gestione secondo le regole di quel fondo e non in via obbligatoria con il metodo contributivo.

Resta comunque ferma la regola introdotta dalla c.d. Legge Fornero, per cui, in ogni caso, per i periodi successivi al 1° gennaio 2012, dovrà essere utilizzato solo il sistema contributivo.

Destinatari dal 1° gennaio 2017 della possibilità del Cumulo contributivo sono i lavoratori iscritti a due o più forme di assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti dei lavoratori dipendenti, i lavoratori autonomi (commercianti, artigiani, coltivatori diretti e mezzadri), gli iscritti alla gestione separata dell'Inps, oltre agli iscritti alle forme sostitutive ed esclusive della medesima (Inpdap, Enpals, Fondo Volo, Elettrici, Telefonici, ecc.), nonché gli iscritti alle casse professionali (Cassa Forense, Cassa dei Dottori Commercialisti, ecc.).

Al pari della totalizzazione, il Cumulo deve interessare tutti e per intero i periodi contributivi non coincidenti accreditati presso le diverse gestioni assicurative menzionate, purché gli assicurati non risultino già titolari di un trattamento pensionistico diretto in una delle gestioni interessate dal Cumulo stesso (comprese le casse professionali).

Dal 1° gennaio 2017, per effetto di una modifica contenuta nella Legge di Bilancio 2017 il Cumulo è ammesso anche qualora gli interessati abbiano perfezionato i requisiti per il diritto a un trattamento pensionistico autonomo in una delle casse interessate.

Sempre dalla stessa data, attraverso il Cumulo dei periodi assicurativi, è possibile conseguire sia la pensione di vecchiaia che la pensione anticipata al perfezionamento dei requisiti previsti dalla Legge Fornero, purché il lavoratore abbia già raggiunto un autonomo diritto alla pensione in una delle gestioni interessate al Cumulo.

In entrambi i casi il lavoratore otterrà la liquidazione della pensione di vecchiaia al perfezionamento dei requisiti anagrafici più elevati tra quelli previsti per i singoli fondi interessati al Cumulo.

Allo stesso modo il Cumulo può essere utilizzato per liquidare una pensione anticipata al perfezionamento del periodo previsto, a prescindere dall'età anagrafica.

L'avvio alla pensione in regime di Cumulo è attivato a domanda dell'interessato (o dei suoi superstiti) presso l'Ente Previdenziale dove risulta accreditata l'ultima contribuzione.

L'Ente Previdenziale in questione, attiverà il procedimento nei confronti degli altri Enti dove il lavoratore avrà dichiarato di possedere ulteriore contribuzione.

Il pagamento della pensione sarà a carico dell'Inps, che richiederà i pro-quota alle altre gestioni interessate.

Paolo Puglisi

Il grande bluff

Le iniziali perplessità sull'impatto che il Jobs Act avrebbe potuto avere sul mondo del lavoro sono state confermate dai dati attuali.

Si ricorda, a tale proposito, che nel mese di gennaio 2015 è stata introdotta la possibilità per le aziende di assumere definitivamente il singolo lavoratore con uno sgravio contributivo di oltre 8 mila euro.

Successivamente, in data 7 marzo 2015 è entrata in vigore la disciplina del Jobs Act.

Lo sgravio contributivo pertanto ha di fatto facilitato le nuove assunzioni: 417.000 nuovi occupati.

Questo valore assoluto potrebbe sembrare positivo, ma analizzandolo nello specifico si registra principalmente un aumento di lavoratori over 50, solo un lieve aumento dell'occupazione giovanile e, contrariamente a quanto auspicato, un incremento della disoccupazione femminile pari al 3,3% arrivando così al 12,4% (toccando anche punte del 37% tra le giovani).

Alla luce dei dati ad oggi emersi, è altresì possibile sostenere che i due terzi delle nuove assunzioni effettuate dalle aziende siano collegate al risparmio contributivo e non agli effetti del Jobs Act.



Ad ulteriore conferma si evidenzia come il dimezzamento degli sgravi introdotti nel gennaio 2016 ha di fatto reso meno vantaggioso questo tipo di assunzione, che infatti ha registrato, nello stesso periodo di osservazione (gennaio/agosto 2015 – gennaio/agosto 2016), un calo del 32,9%.

Altro dato non proprio incoraggiante è l'impatto che il Jobs Act ha avuto sui contratti a tempo indeterminato: i licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo nel corso dell'anno 2016 sono aumentati del 28%.

Inoltre, nello stesso periodo, le dimissioni volontarie sono diminuite del 14,8%.

Solo questi due dati danno l'idea di come le aziende siano ormai più orientate, a causa dell'ulteriore depotenziamento dell'art. 18, all'utilizzo indiscriminato dei licenziamenti individuali, piuttosto che affrontare una più sana e costruttiva trattativa con il proprio lavoratore.

Per completezza espositiva è opportuno segnalare un incremento esponenziale dell'utilizzo dei voucher, oggi aboliti nel loro impianto originario.

Questi ultimi, da strumento di emersione del "nero" nei settori più critici, sono diventati uno strumento per eludere il pagamento degli oneri previdenziali e della giusta retribuzione contrattuale.

In conclusione, si osserva che se l'obiettivo annunciato da questa riforma del diritto del lavoro voleva essere quello di diminuire la disoccupazione ed il precariato, la stessa, in realtà, ha agevolato le aziende rendendo più semplici, rapidi ed economici i licenziamenti, concedendo loro sgravi contributivi, previdenziali e contrattuali.

Gianluca Sabatino



Federazione Nazionale Assicuratori

Via V. Monti, 25 – 20123 Milano
Tel. 02.48011805
Fax 02.48010357

Viale Palmiro Togliatti, 132 – 00175 Roma
Tel. 06.7215269 – 06.86602178 – 06.86602179
Fax 06.233248422 – 06.94810298

____ 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. ☐ Est.(*) ☐ 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 _____

_____, il _____
(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 al 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)