

# Notiziario



## Federazione Nazionale Assicuratori



GIUGNO 2018 - NUMERO 2 - ANNO 67

[www.fnaitalia.org](http://www.fnaitalia.org)

# Sommario



- **La situazione nel settore** *Pag. 3-4*
- **Pensioni 2018: novità per le donne** *Pag. 5-6*
- **Privacy e telefoni aziendali** *Pag. 7-8*
- **Le contraddizioni della Fornero** *Pag. 9*
- **Valutazioni datoriali e privacy** *Pag. 10-11*
- **Generali: rinnovato accordo su tutele occupazionali** *Pag. 12-13*
- **NASPI 2018: novità e chiarimenti** *Pag. 14-15*
- **La scossa sul lavoro digitale** *Pag. 16-18*
- **Le nuove agevolazioni sul contratto di apprendistato** *Pag. 19-20*
- **L' Ispettorato del lavoro sul lavoro a distanza** *Pag. 21-22*
- **Il liquidatore sinistri: un lavoro importante** *Pag. 23*

## Notiziario FNA

### FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI

[notiziario@fnaitalia.org](mailto:notiziario@fnaitalia.org)

#### Direttore Editoriale

Barban Dante

#### Direttore Responsabile

Goggi Giuseppe

#### Segreteria di Redazione

Costanzo Daniele

Croci Marina

Miriati Susanna

Suini Stefano

Testa Marco

#### Capo Redattore

Riccardo Boldorini

#### Redazione

Corsi Francesca

Maioli Alessia

Malenchini Daniele

Perrotti Luca

Prelz Marco

Puglisi Paolo

Quintabà Stefano

Sabatino Gianluca

Simionato Mirko

Suini Stefano

Tauro Mario

#### Direzione

Via Vincenzo Monti, 25

20123 - Milano

Tel. 0248011805

Fax 0248010357

[www.fnaitalia.org](http://www.fnaitalia.org)

#### Stampatore

Ingraf Industria Grafica srl

Via Monte San Genesio, 7

20158 - Milano

Distribuzione Gratuita

**Giugno 2018**

**Numero 2**

**Anno 67**

## La situazione nel settore

Il 22 marzo scorso, si è concluso il XIX Congresso della F.N.A. all'insegna di "indipendenza e solidarietà", che rappresentano i tratti distintivi della nostra Organizzazione: indipendente perché libera da qualsiasi condizionamento e solidale perché legata ad un concetto di Sindacato attento alle esigenze complessive del settore. La mozione congressuale, presentata nelle assemblee e nei congressi territoriali, è stata condivisa e completata con una mozione conclusiva.

E' stato confermato il giudizio fortemente critico nei confronti del Jobs Act, che ha cancellato una serie di importanti garanzie contro i licenziamenti ingiustificati, garanzie già precedentemente indebolite dalla legge Fornero.

Il modello di rapporto di lavoro, che sottende queste due riforme del lavoro, coincide perfettamente con il modello che la parte dei datori di lavoro ha agognato per decenni e che è stata tradotta in realtà da Governi che non hanno minimamente considerato le ragioni dei lavoratori, la storia e la cultura del nostro Paese.

E' indubbio che, in questo periodo, il sindacato giochi in difesa, perché sotto attacco di forze che vorrebbero indebolire ulteriormente il rapporto di lavoro per renderlo totalmente precario e, quindi, con margini di flessibilità e produttività nettamente superiori.

La F.N.A. ritiene invece che la civiltà e la convivenza civile siano strettamente correlate alle condizioni del lavoro, che un paese civile debba avere diritti, garanzie e regole precise anche rispetto al rapporto di lavoro e che il precariato generalizzato generi solo incertezza, insicurezza e mini le basi della convivenza civile.

Una società moderna è una società che sa far squadra al suo interno, che riduce le disuguaglianze e che genera soddisfazione tra tutte le sue componenti.

Una società che ritorna al passato, accentuando i livelli di sfruttamento dell'essere umano, riducendo il suo tempo libero, diminuendo la sua capacità economica e generando insicurezza rispetto al domani è destinata a generare conflitto al suo interno e, quindi, al fallimento.

La conclusione delle trattative per il rinnovo del contratto nazionale di categoria del 22/2/2017 e la firma del relativo testo coordinato del 15/12/2017 hanno consentito di mantenere un impianto contrattuale all'avanguardia, costruito in 50 anni di lotte ed impegno sindacale.

I due livelli di contrattazione, quello nazionale e quello aziendale: il contratto nazionale consente di avere uno zoccolo duro, normativo ed economico, uguale per tutte le aziende del settore, indipendentemente dalle loro dimensioni.

Un ulteriore livello di contrattazione regola le specificità aziendali con ulteriori aspetti normativi e corrispettivi economici, legati agli andamenti delle singole Compagnie.

Quest'ultimo aspetto non è il risultato dell'applicazione di norme o leggi, ma il risultato dell'azione sindacale nel nostro settore specifico: dove non c'è sindacato (in rarissimi casi) il contratto aziendale semplicemente non esiste.

Nelle piccole aziende, prive di contratto aziendale, spesso le nuove RSA debbono lottare

per anni per farlo nascere, perché le controparti, se possono, ne fanno volentieri a meno.

Finalmente, dopo anni di sforzi, il contratto nazionale ha creato un nuovo ammortizzatore sociale che consente la ricollocazione dei dipendenti licenziati dalle imprese in liquidazione coatta amministrativa nelle società assicurative che sono tenute a riservare il 3% delle proprie assunzioni in favore di questa fascia, fortunatamente ridotta numericamente, di colleghi in difficoltà.

Il mese scorso, Ania ha sottoscritto il contratto delle società di assistenza (ramo 18), segnando un passo importantissimo a favore di un percorso di inclusione di questa rilevante fetta di colleghi assicurativi nel nostro contratto nazionale.

Nel tardo pomeriggio del 8/5 scorso, è stato siglato l'accordo per il rinnovo del Ccnl Anagina – dipendenti delle agenzie Generali ex Ina-Assitalia che sarà sottoposto al vaglio delle assemblee.

Il giorno 9 maggio è invece decollata la trattativa del contratto nazionale di Alleanza Assicurazioni.

Continuano gli sforzi a favore dei dipendenti delle agenzie in appalto, in cui normative confuse e mancanza di chiarezza da parte delle istituzioni consentono che si creino, dal nulla, contratti con contenuti ridotti rispetto a quelli conclusi dalle Organizzazioni sindacali, da sempre, rappresentative del settore assicurativo.

E' un fenomeno vergognoso, che sta purtroppo dilagando in tutto il mondo del lavoro, nel silenzio assordante di chi dovrebbe vigilare.

Nonostante quest'ultima osservazione, in sintesi, possiamo affermare che la situazione nel nostro comparto è "sotto controllo" e in tempi difficili, come quelli che stiamo attraversando, ciò non è scontato.

**Dante Barban**

## Pensioni 2018: novità per le donne

La novità più rilevante introdotta dalla legge di bilancio 2018 in ambito previdenziale è l'equiparazione per le donne lavoratrici dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia rispetto agli uomini. Dal primo gennaio di quest'anno, infatti, l'età richiesta per andare in pensione è di 66 anni e 7 mesi con un minimo di 20 anni di contributi, indipendentemente dal sesso. Per le donne lavoratrici dipendenti che fino al 31 dicembre 2017 potevano andare in pensione a 65 anni e 7 mesi, si tratta di posticipare la pensione di un anno esatto.

L'adeguamento normativo recepisce l'indirizzo espresso in una sentenza del 2008 dalla Corte di giustizia europea. Pronunciandosi sulla base di un ricorso, i giudici europei dichiararono illegittima la normativa italiana in forza della quale le donne impiegate nella pubblica amministrazione potevano accedere alla pensione di vecchiaia a partire dai 60 anni di età, mentre gli uomini dovevano attendere il raggiungimento dei 65 anni. In particolare, la sentenza evidenziava che il differenziale di età violava il "principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore". Per questa ragione, quindi, la Corte Europea respinse l'argomentazione italiana in base alla quale la fissazione di un'età diversa a seconda del sesso, costituiva un elemento compensativo degli svantaggi riscontrabili rispetto alle carriere delle dipendenti pubbliche. Dalla pronuncia della citata sentenza, è seguito un decennio di aggiustamenti nell'ordinamento previdenziale italiano per tener conto della stessa e, nel contempo, cercare di individuare dei correttivi in grado di dare risposte adeguate ai maggiori ostacoli sociali cui sono esposte le donne nella loro vita professionale. E' ineludibile che le donne hanno, generalmente, una vita lavorativa più discontinua rispetto ai colleghi uomini e, quindi, meno contributi, oltre a meno possibilità di carriera. In assenza di un welfare adeguato, da intendersi come il complesso degli interventi di politica sociale e familiare, la cura dei figli ed in generale delle esigenze delle famiglie, era ed è tuttora un ruolo sostenuto quasi esclusivamente dalle donne, spesso a scapito della propria crescita professionale ed economica.

Come nelle precedenti leggi di bilancio, anche nel 2018 il legislatore ha confermato/introdotto eccezioni per consentire di andare prima in pensione, misure che in alcuni casi hanno riguardato le donne lavoratrici. Al fine di avere un quadro esaustivo sulle soluzioni potenzialmente percorribili, di seguito sono riportate anche alcune proposte a favore delle donne lavoratrici che non sono passate. Nell'ambito del dibattito sull'aumento dell'età pensionabile, non è passata la proposta di un anticipo sull'età pensionabile alle lavoratrici madri, come elemento di riconoscimento del contributo sociale della donna e in particolare della dimensione sociale della maternità.

Sono rimasti invariati i requisiti per accedere alla pensione anticipata, per la quale non si guarda all'età anagrafica, bensì al raggiungimento di un certo livello di contributi. In tal caso, le donne possono uscire dal lavoro prima degli uomini: in particolare, fino al 31

dicembre 2018, gli uomini possono accedere alla pensione anticipata con 42 anni e 10 mesi di contributi, mentre le donne con un anno in meno, ossia 41 anni e 10 mesi di contributi. Non è stata, invece, confermata dalla legge di bilancio 2018 l'opzione donna. Tale misura, era stata istituita con la legge numero 243/07 e prevedeva la possibilità per le lavoratrici di poter richiedere una pensione anticipata e ricevere un assegno calcolato in base al sistema contributivo. Tra i requisiti, il possesso di una età anagrafica di 57 anni per le lavoratrici dipendenti e 35 anni di contributi alla data del 31 dicembre 2016.

Fino al 31 dicembre 2018, è stata confermata ed ampliata la possibilità di anticipare l'uscita dal lavoro, utilizzando il c.d. APE, Anticipo pensionistico, secondo tre possibili modalità (ape sociale, ape volontaria, ape aziendale).

Nell'ambito dell'Ape sociale, sono state portate a 15 le categorie di attività gravose per le quali è previsto il diritto all'assegno anticipato (fino a 1.500 euro lordi) a carico dello Stato a partire dai 63 anni d'età, a patto che si abbiano 36 anni di contributi.

Possono accedere all'Ape sociale anche i disoccupati senza più ammortizzatori da almeno tre mesi, i lavoratori con disabili a carico e gli invalidi al 74% e più, purché, oltre ad aver compiuto 63 anni, abbiano almeno 30 anni di contributi.

E' stato inoltre previsto un allargamento alle lavoratrici madri che godranno di uno sconto di 12 mesi per figlio sull'età richiesta per l'Ape sociale, fino a un massimo di due anni (c.d. Ape rosa).

Il dibattito che ha preceduto e seguito la promulgazione della legge, ancora una volta, ha evidenziato come la riforma del sistema pensionistico avviata per rimettere i conti in ordine, si scontri con importanti sacrifici a carico dei lavoratori in generale. Per quanto riguarda le donne lavoratrici, permangono forti perplessità sulle misure individuate in quanto, pur essendo interventi che sono espressione della volontà di valorizzare l'importante contributo della donna nella cura della famiglia, si limitano a contemplare poche casistiche.

**Francesca Corsi**

## Privacy e telefoni aziendali

Il Provvedimento n. 3 del Garante per la protezione dei dati personali dello scorso 11 gennaio consente di effettuare una riflessione circa gli impatti operativi della vigente versione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori anche, e soprattutto, rispetto agli evidenti profili di integrazione con la disciplina dettata in materia di protezione dei dati personali.

Il Provvedimento in questione è stato emanato all'esito di una richiesta di verifica preliminare presentata da una società con riferimento al trattamento dei dati personali dei propri dipendenti cui è stato assegnato un telefono aziendale.

Tale trattamento avrebbe avuto la finalità .... di "analisi dell'andamento complessivo dei consumi .... con l'obiettivo di ridurre i costi aziendali .... nonché di "rilevare eventuali situazioni anomale di consumi".

Il trattamento sarebbe stato effettuato mediante l'adozione di un sistema che avrebbe consentito la raccolta e l'elaborazione dei dati personali dei dipendenti.

Tralasciando in questa sede gli aspetti più tecnici e descrittivi del sistema è interessante constatare come il Garante, rilevato come l'operazione in questione rientri nel concetto di trattamento avente ad oggetto dati personali (dei dipendenti), ritenga che gli scopi perseguiti dalla società con l'installazione del sistema siano da qualificarsi quali leciti anche alla luce della riconducibilità dell'operazione alla tutela di esigenze organizzative e di sicurezza del patrimonio aziendale.

Con riferimento a tale ultimo aspetto, sottolineando quanto previsto dall'art. 4 Stat. Lav. in materia di controlli a distanza e la potenzialità del menzionato sistema di realizzare detto controllo, il Garante evidenzia come la società abbia stipulato un accordo con le rappresentanze sindacali nel quale è previsto il non utilizzo delle informazioni "per finalità ulteriori [... né] per finalità disciplinari".

Nel Provvedimento si afferma inoltre che il trattamento sia da considerarsi lecito ed altresì rispettoso del principio di proporzionalità.

Alla luce del richiamo di tali principi, il trattamento può essere effettuato con esclusivo riferimento ai dati necessari, e, pertanto, potrà investire solo quei dati che costituiscono voci di spesa comportando un impatto sui costi sostenuti dalla società.

Il Garante ritiene inoltre che il tempo di conservazione dei dati relativi al traffico telefonico, inizialmente prospettato dalla società in 12 mesi, in ossequio ai principi di necessità, pertinenza e non eccedenza, non possa essere superiore ai 6 mesi.

Il Garante dispone dunque una serie di misure aggiuntive che la società dovrà adottare. Il Garante, ammettendo il trattamento, ha quindi prescritto (nell'eventualità che lo stesso venga avviato) una serie di necessarie cautele e adeguamenti che la società sarà tenuta ad adottare.

Il Provvedimento, emanato evidentemente con riferimento al vigente art. 4, costituisce uno tra i primi parametri interpretativi della disposizione.

Il Garante sottolinea come il sistema di controllo delle fatture relative ai telefoni

aziendali, pur non costituendo uno strumento “utilizzato dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa”, non sia esentato dal rispetto delle condizioni sostanziali (esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro e tutela del patrimonio aziendale) e procedurali (accordo sindacale o, in mancanza, autorizzazione amministrativa) previste dall’art. 4 al fine di legittimare l’impiego e l’installazione di impianti audiovisivi o di altri strumenti di potenziale controllo dell’attività dei lavoratori. Così come evidenziato nel Provvedimento, l’accordo sindacale, qui limitativo dell’utilizzo di quei dati, ben può diventare mezzo per il loro utilizzo (sempre nel rispetto di quanto previsto dall’art. 4) in tutti i casi di impiego ed installazione di strumenti di controllo per la cura di quelle esigenze sostanziali individuate dalla legge. Le determinazioni giurisprudenziali, i futuri orientamenti del Garante e gli assestamenti della contrattazione collettiva assumeranno dunque un carattere di decisiva importanza nella normazione sostanziale concretamente applicabile.

**Paolo Puglisi**



## Le contraddizioni della Fornero

La legge Fornero è stata introdotta alla fine del 2011 in un momento di grave crisi per l'Italia, sull'orlo di un vero e proprio default finanziario.

La riforma pensionistica cercò di mettere in sicurezza i conti pubblici e prevede l'applicazione del calcolo contributivo per tutti i lavoratori, anche per quelli che in base alla riforma Dini del 1995 sottostavano a un sistema di calcolo misto retributivo-contributivo.

In sostanza, la pensione ora viene calcolata in base ai contributi versati dai lavoratori nel corso della loro carriera professionale e non più in base agli ultimi stipendi percepiti (che generava pensioni più alte e non coperte).

La riforma ha poi innalzato l'età pensionistica di uomini e donne stabilendo una serie di nuovi requisiti: l'aumento di un anno contributivo per le pensioni di anzianità e l'abolizione delle cosiddette quote.

La riforma, infine, ha introdotto anche l'allungamento graduale dell'età di pensionamento di vecchiaia delle lavoratrici dipendenti private per allinearle a tutti gli altri e l'adeguamento all'aspettativa di vita a cadenza biennale dopo il 2019.

La riforma Fornero ebbe un grave effetto collaterale: la generazione dei cosiddetti "esodati": un'intera categoria di lavoratori rimasti senza pensione e senza lavoro, a seguito di accordi di pre-pensionamento siglati in precedenza con le proprie aziende, che si sono visti di punto in bianco innalzare l'età pensionabile di svariati anni.

Nel corso degli anni il governo è intervenuto più volte con le cosiddette salvaguardie, per sanare la situazione garantendo uno "scivolo".

La Fornero viene ricordata anche per la legge sul lavoro dell'anno successivo, che tante ingiustizie ha creato a danno dei lavoratori.

Basta ricordare il caso di quella dipendente che è stata licenziata per aver preso, per suo figlio, un monopattino dal deposito della società di smaltimento rifiuti per cui lavorava.

Il giudice ha stabilito che il «Licenziamento (è) eccessivo ma la sua condotta è equiparabile a furto» e per effetto della Legge Fornero non ha disposto il reintegro. L'azienda dovrà indennizzarla con 18 mensilità.

Quindi sicuramente entrambe le leggi Fornero andrebbero modificate, almeno in parte,

non solo per evitare gli eccessi di quella sulle pensioni, ma soprattutto per evitare altri casi analoghi alla povera lavoratrice che per fare un piccolo regalo al proprio figlio è stata licenziata e quindi ha perso il proprio posto di lavoro.

**Marco Prelz**

## Valutazioni datoriali e privacy

La normativa privacy definisce “dato personale”, qualunque informazione relativa a persona fisica, persona giuridica, ente od associazione, identificati o identificabili, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale”, estendendo il concetto di dato personale anche alle informazioni che riguardano la vita lavorativa del dipendente.

Già nel 1999, con Decisione del 02.06.1999, il Garante per la protezione dei dati personali aveva chiarito che per “qualunque informazione” debba intendersi ogni informazione, notizia o elemento che abbia valore informativo e che accresca la conoscenza rispetto ad un soggetto identificato o identificabile sia che si tratti di elemento che abbia carattere oggettivo sia che si tratti di descrizione, giudizi o ricostruzioni di profili personali riguardanti attitudini, qualità, requisiti o comportamenti professionali che hanno invece natura soggettiva.

Successivamente la Cassazione Sezione Lavoro, con sentenza n. 6775 del 2016, ha sancito “il diritto del lavoratore di accedere al proprio fascicolo personale” identificandone la fonte nello stesso rapporto di lavoro.

D'altra parte, da tempo le contrattazioni collettive dei diversi settori stabiliscono l'obbligo a carico del datore di lavoro di conservare in un apposito fascicolo personale tutti gli atti e i documenti prodotti dal lavoratore o dal datore di lavoro che riguardano la vita lavorativa del dipendente, l'attività svolta e i fatti più salienti del suo percorso in azienda.

Allo stesso modo, è affermato il diritto del lavoratore di visionare atti e documenti facenti parte del proprio fascicolo personale restando altresì fermo il diritto del lavoratore di ricorrere al Garante per la protezione dei dati personali laddove tale accesso ai propri dati personali fosse negato o impedito.

In forza di quanto sopra, in data 14.04.2017 con protocollo n. 14322 è stato presentato ricorso al Garante per la protezione dei dati personali con cui la parte ricorrente chiedeva di avere accesso ai criteri rispetto ai quali la propria candidatura era stata esclusa in occasione di due bandi aziendali interni (per passare ad altro incarico lavorativo) e di conoscere inoltre le valutazioni finali operate dal datore di lavoro in occasione di tali candidature.

A seguito dell'opposizione della Compagnia di assicurazione chiamata in causa, il Garante per la protezione dei dati personali con provvedimento n. 220 del 04.05.2017 ha ordinato al datore di lavoro di “comunicare alla ricorrente i dati di tipo valutativo riferiti alla medesima, eventualmente elaborati, anche sotto forma di giudizio sintetico o punteggio, a seguito della procedura interna”.

Appare del tutto evidente che ancora una volta il Garante per la protezione dei dati personali ha voluto affermare il diritto del lavoratore di accedere ai propri dati

personali, includendo nei dati personali anche le valutazioni datoriali in qualunque forma esse siano espresse.

Possiamo così affermare che, ogni qualvolta, il lavoratore sia sottoposto a selezioni interne, analisi di risultato, valutazioni professionali o di comportamento professionale, resta nel suo pieno diritto chiedere l'accesso ai risultati scaturenti dalla valutazione stessa e che entrano a far parte del fascicolo personale di ogni dipendente.

Il provvedimento riafferma anche il principio per il quale le valutazioni datoriali devono essere sempre accessibili al dipendente qualunque sia la forma con cui sono espresse.

Possiamo quindi concludere affermando che ciascun lavoratore ha pieno diritto di accesso ai propri dati personali e dunque alle proprie valutazioni datoriali!

La consapevolezza di tale diritto riveste grandissima importanza tenuto conto soprattutto del fatto che qualsiasi accadimento professionale sia esso un avanzamento di carriera, il riconoscimento di una gratificazione o la semplice valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati, solo per fare alcuni esempi, si accompagna sempre a valutazioni datoriali rispetto alle quali il lavoratore ha pieno diritto di essere informato.

Senza trascurare l'accresciuto peso che tali valutazioni possono avere in tema di licenziamenti e/o richiami disciplinari.

**Alessia Maioli**



## Generali: rinnovato accordo sulle tutele occupazionali

Il 25 ottobre 2017, a Roma, i Coordinamenti Nazionali delle cinque Organizzazioni Sindacali del settore ed il Gruppo Generali hanno rinnovato l'importante Verbale di Accordo sulle Tutele Occupazionali.

Tale accordo di garanzia, è, naturalmente, frutto di tutti gli accordi che hanno contraddistinto le ristrutturazioni del Gruppo Generali dal 2000 ad oggi ed è indice di un elevato livello di relazioni industriali che ha contraddistinto questi anni, pur con le normali difficoltà che sono insite nei rapporti dialettici tra le Parti.

L'impegno costante del Sindacato in questi 17 anni ha consentito al Gruppo di riorganizzarsi, per essere in grado di stare sul mercato, senza ricadute traumatiche sui lavoratori.

Come più volte ricordato, infatti, tale tipo di accordi costituisce un fondamentale "ombrello" a tutela dei lavoratori, sia quando coinvolti in processi di riorganizzazione, sia nel corso della ordinaria vita lavorativa nelle aziende.

Quest'ultimo Verbale riconferma, rafforza ed estende tutte le garanzie contenute nel precedente, prevedendo tutele omogenee per tutte le piazze di tutte le società del territorio italiano che applicano il CCNL ANIA ed il CCNAL (Alleanza Assicurazioni) nella consueta logica secondo la quale "il lavoro va dove sono i lavoratori" e non viceversa.

Ciò significa:

- La tenuta complessiva dei livelli occupazionali sul territorio nazionale ed il ricorso a soluzioni non traumatiche per gestire eventuali eccedenze di personale conseguenti ai processi di riorganizzazione (es. Fondo Intersettoriale di Solidarietà);
- La riconferma del modello della specializzazione dei poli esistenti e delle attuali localizzazioni degli stessi e la definizione delle relative vocazioni di business, includendo anche le società di nuova creazione (Welion) e il Group Head Office (Assicurazioni Generali holding);

L'impegno aziendale a richiedere il consenso del lavoratore interessato in caso di esigenze di mobilità territoriale (no ai trasferimenti coatti, come purtroppo accade in altre realtà).

La prosecuzione degli investimenti sulle professionalità attraverso l'acquisizione di competenze non presenti oggi nel Gruppo e attraverso processi di riqualificazione aziendale, utilizzando piani di formazione e proseguendo nell'internalizzazione di attività, eventualmente svolte all'esterno;

La volontarietà dei passaggi di personale tra società del Gruppo;

La prosecuzione del sistema del confronto continuo tra Azienda e OO.SS. sull'evoluzione

organizzativa del Gruppo attraverso l'istituzione di Osservatori dedicati, nella logica dei precedenti 'tavoli tecnici'.

Nell'accordo sono inoltre contenute importanti affermazioni condivise circa la centralità del concetto di tutela, valorizzazione e crescita della professionalità dei lavoratori del Gruppo e viene espresso l'impegno cogente allo sviluppo dell'occupazione nei vari poli del territorio italiano in cui esso si articola.

L'accordo avrà durata fino al 31 marzo 2020.

Nel documento si è inoltre confermato, come sopra accennato, il ricorso al Fondo Intersettoriale di Solidarietà regolamentato dall'allegato 10 del CCNL ANIA con decorrenza dal 1° gennaio 2018 e scadenza il 30 dicembre 2019.

A tal riguardo, infatti, in pari data è stato stipulato un nuovo accordo per le società in perimetro che, ferma ovviamente la volontarietà dell'adesione dei lavoratori, ha ricalcato sostanzialmente quello precedente e vede confermati ed implementati i contenuti normativo/economici, anche alla luce delle mutate regole pensionistiche.

Come nel precedente accordo vengono garantite anche nuove assunzioni in proporzione al numero di uscite totali, nella suddetta logica di sviluppo occupazionale, fondamentale per la sopravvivenza delle sedi.

La FNA esprime soddisfazione per l'importante risultato raggiunto: gli accordi firmati continuano a rappresentare un punto di riferimento per il settore sia in termini di garanzie che di sviluppo occupazionale e consentono ai lavoratori di vivere la propria vita professionale con maggior tranquillità.

Quanto sopra pur alla luce dei continui processi aziendali di riorganizzazione, di acquisizione e di integrazione volti a trovare i migliori assetti al fine di aumentare l'efficienza, la produttività e il posizionamento sul mercato che ormai caratterizzano, non solo il nostro Gruppo, ma l'intero settore assicurativo e il mercato del lavoro.

Diventa sempre più importante avere un "paracadute" valido al fine di gestire al meglio le ricadute di tali processi.

**Stefano Quintabà**

**Coordinatore FNA Gruppo Generali**

## NASPI 2018: novità e chiarimenti

Il lavoratore dipendente che, nel corso dell'anno, perde involontariamente il proprio posto di lavoro, può contare su una nuova indennità di disoccupazione chiamata NASPI (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego), entrata in vigore per effetto di uno dei decreti attuativi del Jobs Act sul riordino degli ammortizzatori sociali.

La durata massima dell'indennità di disoccupazione nel 2018 è fino a 24 mesi.

In particolare, la NASPI spetta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni, senza tenere conto dei periodi coperti da contributi figurativi.

I requisiti per accedere alla NASPI 2018 sono tre:

- 1) Stato di disoccupazione involontaria;
- 2) Almeno 13 settimane di contribuzione versata nei 4 anni precedenti al licenziamento o alle dimissioni per giusta causa;
- 3) Almeno 30 giorni di effettivo lavoro nei 12 mesi precedenti l'inizio della disoccupazione.

In particolare, per avere diritto alla NASPI occorre soddisfare due condizioni:

- 1) aver perso involontariamente il lavoro e richiesto all'INPS lo stato di disoccupazione (entro 68 giorni, a pena di decadenza dal diritto);
- 2) aver dichiarato al centro per l'impiego la DID, (Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro), dichiarazione che ora può essere resa anche in sede di presentazione telematica della domanda NASPI all'INPS.

Ai fini della NASPI sono utili anche i periodi coperti da contribuzione figurativa salvo quelli per:

- Cassa integrazione straordinaria e ordinaria a zero ore;
- Permessi 104 fruiti dal lavoratore per assistere un familiare.

Il nuovo importo NASPI 2018 è pari a € 1.208,15 mentre l'importo massimo mensile di detta indennità non può in ogni caso superare, per il 2018, € 1.314,30.

Senza dimenticare che dal 91° giorno in poi, l'importo si riduce del 3% al mese.

Occorre inoltre evidenziare anche il messaggio INPS n. 369 dello scorso 26 gennaio 2018, che ha fornito alcuni chiarimenti circa la possibilità di accedere alla prestazione nelle ipotesi di risoluzione consensuale in seguito al rifiuto da parte del lavoratore al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda.

e nella ipotesi di dimissioni per giusta causa a seguito del trasferimento del lavoratore.

Sul punto, l'INPS rammenta come il diritto all'indennità di disoccupazione sia riconosciuto ai lavoratori dipendenti che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente gli ulteriori requisiti precedentemente elencati.

In ordine al citato requisito della involontarietà dello stato di disoccupazione, la NASPI 2018 è riconosciuta anche nelle ipotesi di dimissioni per giusta causa e di risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione ex art. 7, Legge n.604/1966 come modificato della Legge n. 92/2012.

L'accesso al trattamento di disoccupazione è quindi consentito anche in talune ipotesi in cui la cessazione del rapporto di lavoro non consegue a un atto unilaterale del datore di lavoro.

Nel caso delle dimissioni per giusta causa si è in presenza di una condizione di non proseguibilità del rapporto di lavoro, la cui ricorrenza dovrà essere valutata dal giudice. Alla medesima conclusione si giunge in presenza di cessazione del rapporto di lavoro avvenuta a seguito di risoluzione consensuale del rapporto medesimo, sia in esito alla procedura di conciliazione summenzionata, sia in esito al rifiuto del lavoratore al trasferimento ad altra sede della stessa azienda, purchè distante oltre 50 km dalla residenza del lavoratore o mediamente raggiungibile in oltre 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.

**Paolo Puglisi**



## La scossa digitale sul lavoro

Tutti i giorni parliamo di tecnologia, vantandoci con i nostri amici del nostro ultimo acquisto digitale, dall'orologio multimediale per correre, alla macchina che ci fa il caffè con una app.

Bello, divertente, affascinante, ma tutto questo ha cambiato completamente i parametri del mondo del lavoro, provocando una profonda spaccatura occupazionale.

Da un lato sono nati nuovi business, quali il trasporto privato ("Uber") o il food delivery (cena a casa con la app tipo 'just eat'); dall'altro sono sorti nuovi modelli organizzativi, come lo smart working. Queste innovazioni portano sicuramente effetti benefici, quali da un lato un'economia con meno rifiuti e meno inquinamento e dall'altra una maggiore facilità nel conciliare i tempi di vita e di lavoro.

Tuttavia è importante monitorare con la massima attenzione il lavoro che cambia, perché mutano, e rischiano di aumentare, le distorsioni in termini di tutele.

La regolazione va affinata, con la difficoltà della velocità con cui cambia l'evoluzione digitale.

Il Sindacato dovrà stare al passo con i tempi del cambiamento, che si annuncia particolarmente rapido e complesso.

I nuovi fenomeni digitali rischiano di essere così veloci da lasciare indietro gli interventi legislativi, per cui è fondamentale seguire costantemente lo sviluppo del diritto.

E' sicuramente sbagliato farsi prendere dalla foga di regolare, ma altrettanto rischioso può essere il lassismo sregolato: la sfida di 'lavoro e futuro' è trovare, a nostro avviso, il giusto equilibrio: sarà necessario fare nuovi accordi che permettano alle imprese di lavorare senza però deregolamentare alcuni diritti fondamentali dei lavoratori.

Quali i rischi della digitalizzazione?

Partiamo dalla perdita certa di posti di lavoro: le previsioni sui licenziamenti delle persone che non avranno skill adeguate e di quelle in surplus rispetto alle esigenze d'impresa sempre più automatizzate, sono concrete.

Gli economisti Erik Brynjolfsson e Andrew McAfee, in un lavoro del 2014, sostengono che, con l'aumentare della potenza dei computer, le imprese avranno sempre meno bisogno di vaste categorie di lavoratori.

Le trasformazioni tecnologiche in atto rischiano di lasciare indietro un grande numero di persone.

Per limitare questo, la formazione, in particolare quella continua, dovrà assumere un valore importantissimo. Gli operai del futuro e gli informatici di domani, dovranno avere

gradi d'istruzione superiori rispetto al passato.

Ci sarà bisogno di fare una riconversione dei lavoratori più esposti al rischio sostituzione, con un aggiornamento delle competenze. I due economisti sostengono che non vi sia mai stato un tempo peggiore per chi è dotato di competenze tradizionali, poiché computer, robot e altre tecnologie digitali stanno acquisendo queste capacità con una rapidità straordinaria.

Quale può essere il ruolo del sindacato in questi scenari?

Oltre a far aumentare le competenze dei colleghi, per salvaguardare i posti di lavoro, dovrà inserire una prospettiva di genere in tutte le iniziative digitali, per incoraggiare la piena integrazione delle donne di tutte le età in tutte le materie scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche e per rafforzare la partecipazione delle donne nei processi decisionali propri delle società digitali.

Modelli d'impresa nuovi, tipo "Uber" o "Amazon", portano con sé la riduzione dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il lavoro, con le tecnologie informatiche a basso costo e con i mezzi di comunicazione, si è progressivamente digitalizzato e suddiviso in mansioni parcellizzate.

Il rischio è quello di creare un gruppo di lavoratori divisi che competono uno contro l'altro, che concorrono a una corsa al ribasso dei salari e delle condizioni di lavoro.

Nuovi servizi di staff on line consentono di impiegare i lavoratori per compiti specifici, in remoto o con lavoro a domicilio. Si affacciano anche nuovi modelli lavorativi da monitorare, come il co-working. Le nuove piattaforme on line ora riescono a trovare persone, via internet, disposte a lavorare per brevissimi periodi, pagandole un piccolo ammontare di denaro e liberandosene quando non se ne ha più bisogno, licenziando anche solo dopo dieci minuti. Prima dell'era di internet questo sarebbe stato impensabile!

Gran parte dei nuovi lavori si può svolgere da casa. Anche in importanti Gruppi Assicurativi in Italia sono stati firmati accordi sullo smart working.

Lo smart working rischia di portare a un cambiamento del concetto di subordinazione, paradigma del diritto del lavoro: le nuove modalità organizzative possono prescindere dalle caratteristiche proprie della dipendenza giuridica (direttive e controllo della prestazione), perché si passa a concetti di lavoro 'per obiettivi, per progetti', basati sul rapporto di fiducia tra capo e collaboratore.

Il cambiamento dei manager dovrà considerare la binomia autonomia-controllo, passare dal controllo al lavoro sempre più collaborativo, con collaboratori che sono fisicamente sempre più distanti.

Il ruolo dei manager non sarà più di direzione, ma di coordinamento dei progetti.

Molti lavoratori sembrano essere particolarmente entusiasti dello smart working, ma il Sindacato dovrà monitorarne i rischi. Quali? Isolamento del lavoratore, allontanamento dal 'collettivo', controllo a distanza in primis.

Non solo, bisognerà stare attenti alla possibilità di trasformare lavoratori dipendenti in lavoratori autonomi, con tutti i rischi derivanti dalla sicurezza nell'ambito del lavoro a domicilio (tema degli spazi di lavoro) e dalla prevenzione dei rischi professionali dovuti al digitale.

Sarà compito delle Organizzazioni Sindacali prestare attenzione ai tempi di lavoro, al rispetto dei tempi di riposo minimi, promuovendo anche in Italia il diritto-dovere alla disconnessione: in un mondo dove siamo perennemente connessi col nostro smartphone diventa sempre più difficile la distinzione tra vita professionale e vita privata.

Questa brevissima analisi fa emergere una preoccupante intensificazione dell'attività lavorativa e dei carichi di lavoro, in una parola, il ritorno al "cottimo". E' bello lavorare da casa, ma si dovranno fare, nel nostro caso, trentasette ore la settimana, per cinque giorni, e non essere disponibili h24 - 7 giorni su 7, altrimenti si deteriorerebbero le condizioni di lavoro, anziché migliorarle!

Per contestualizzare questi ragionamenti nel nostro settore, riprendiamo i contenuti del precedente articolo che illustrava la *customer experience*, in altre parole il cliente al centro.

La digitalizzazione in tutto questo è fondamentale: la cultura aziendale dovrà cambiare la gestione delle operation (tempi di risposta, semplicità, accessibilità e trasparenza) e il modello di relazione con il cliente. Le nuove tecnologie verranno utilizzate per creare nuove possibilità di contatto e di servizi e per far sì che l'intelligenza artificiale diventi un'opportunità per parlare di più con l'assicurato.

Le nostre aziende dovranno necessariamente investire in capitale umano.

Verranno create partnership con start up e retail, ma, soprattutto, i nostri capi del personale dovranno trovare risorse nuove, come i data scientist, ad oggi molto difficili da attrarre.

Recenti accordi sindacali di ricorso al Fondo intersettoriale di solidarietà per il sostegno del reddito e dell'occupazione hanno previsto una percentuale di nuove assunzioni in relazione alle uscite, consentendo al sindacato di pretendere dalle imprese un certo ed esigibile ricambio generazionale.

E' chiaro che il ricambio si farà con giovani lavoratori che avranno gli skill necessari ad affrontare con successo le sfide che il futuro ci pone.

**Mirko Simionato**

## Le nuove agevolazioni del contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato è per definizione un contratto di lavoro a tempo indeterminato in cui il datore di lavoro deve corrispondere all'apprendista:

la retribuzione per la prestazione di lavoro resa, in misura ridotta, rispetto al regolare contratto a tempo indeterminato, con la ovvia motivazione della inesperienza dell'apprendista

la formazione necessaria (in parte interna e in parte esterna) all'acquisizione di una maggiore competenza professionale.

Per le assunzioni con contratto di apprendistato sono previsti incentivi economici e formativi.

La Legge 27 dicembre 2017 n. 205 (Legge di Stabilità 2018) ha aggiunto ulteriori agevolazioni.

Esistono tre tipologie di apprendistato, da ultimo normate dal D.Lgs. 81/2015, attuativo del Jobs Act:

- apprendistato per la qualifica e il diploma superiore rivolto a ragazzi di età compresa tra 15 e 25 anni, con la finalità del conseguimento contemporaneo della qualifica o Diploma professionale e dell'assolvimento dell'obbligo scolastico;
- apprendistato di alta formazione e ricerca per giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni al fine del conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di un titolo di studio universitario e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;
- apprendistato professionalizzante o "contratto di mestiere" sempre per la stessa fascia d'età precedente per una qualifica professionale, valida ai fini contrattuali.

Il contratto di apprendistato va stipulato in forma scritta e deve contenere il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma o certificato di specializzazione (e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale) è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

Il contratto di apprendistato deve avere una durata minima di 6 mesi e non può superare i tre anni (cinque nelle imprese artigiane) salvo diversa previsione contrattuale collettiva, in ragione dell'età e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire.

Le parti non possono recedere dal contratto di apprendistato durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, mentre possono recedere al termine del periodo di formazione, osservando i termini di preavviso.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue a tempo indeterminato.

Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, può avvenire solo se almeno il 20% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti è stato confermato al termine del periodo di apprendistato.

Nell'apprendistato professionalizzante o di mestiere il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire la formazione per ogni anno di apprendistato.

A questo fine è previsto l'obbligo di presenza di un tutor o referente aziendale in possesso dei requisiti previsti dalla contrattazione collettiva. La formazione obbligatoria, la cui durata e le cui modalità di erogazione sono determinate in ragione dell'età dell'apprendista, del titolo di studio e della qualifica da conseguire, deve essere certificata da Enti accreditati presso la Regione di appartenenza.

**Paolo Puglisi**



## L' Ispettorato del Lavoro sul controllo a distanza

Il 19 febbraio 2018 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato la Circolare n. 5/2018, dal titolo: *"Indicazioni operative sull'installazione e utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 300/1970"*.

La suddetta circolare ha chiarito alcune delle principali problematiche che si sono prospettate all'indomani delle due modifiche apportate dal Governo all'articolo 4 della Legge n. 300/1970 (*Statuto dei Lavoratori*), la prima, con l'articolo 23 del D.Lgs. n. 151/2015 (*Jobs Act*); la seconda, con l'articolo 5, comma 2, del D.Lgs. n. 185/2016.

Innanzitutto, primo profilo meritevole di attenzione, è la premessa con la quale l'Ispettorato apre il documento in esame: *"L'art. 23 del d.lgs. n. 151/2015 e il successivo art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 185/2016 hanno modificato l'articolo 4 della legge n. 300/1970 adeguando l'impianto normativo e le procedure preesistenti alle innovazioni tecnologiche nel frattempo intervenute. Lo scopo della norma, dunque, rimane quello di contemperare, da un lato, l'esigenza afferente all'organizzazione del lavoro e della produzione del datore di lavoro e, dall'altro, di tutelare la dignità e la riservatezza dei lavoratori."*

A questo preambolo seguono le *"indicazioni operative"* che l'Ispettorato ha fornito nel prosieguo del predetto documento del febbraio 2018.

Organizzata e suddivisa in quattro principali paragrafi, la Circolare N. 5/2018, affronta e tratta le tematiche qui di seguito sinteticamente elencate:

- Istruttoria delle istanze presentate;
- Tutela del patrimonio aziendale;
- Telecamere;
- Dati biometrici;

### Istruttoria delle istanze presentate.

Nel paragrafo così titolato, l'Ente Ispettivo, ribadisce che in tali circostanze, l'accordo sindacale o l'autorizzazione amministrativa costituiscono sempre la preconditione necessaria quando da detti strumenti derivi potenzialmente *"anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori..."* e che le finalità devono unicamente rispondere ad oggettive esigenze organizzative e produttive; di sicurezza del lavoro; di tutela del patrimonio aziendale e tutte, espressamente e puntualmente, devono essere individuate da parte datoriale al momento della richiesta.

### Tutela del patrimonio aziendale.

Questa sezione della Circolare n. 5/2018 è stata dedicata dall'Ispettorato alla *"novità normativa"* espressamente introdotta dall'articolo 4 Legge n. 300/1970 come modificato dall'articolo 23 del D.Lgs. n. 151/2015 e dall'articolo 5, comma 2, del D.Lgs. n. 185/2016. Come già in precedenza ricordato, il nuovo testo dell'articolo 4 Legge 300, per la prima volta, enumera tra le esigenze/finalità che legittimano l'installazione di strumenti che

potenzialmente consentono il controllo distanza dei lavoratori il concetto di “tutela del patrimonio aziendale”.

A tal proposito l’Autorità Ispettiva, nell’escludere inequivocabilmente ed in via preventiva i dispositivi collegati ad impianti antifurto sul presupposto che la loro installazione ed utilizzo non abbisogni di alcuna autorizzazione/accordo perché posti a tutela di beni aziendali “*tout court*” entrando in funzione solo quando nello stabilimento non vi sono i dipendenti.

Per le “*altre*” diverse apparecchiature, strumenti e congegni che non sono diretti all’oggettivo scopo puramente protettivo di cui sopra ma al contrario abbiano caratteristiche tali da consentire in più “*.... anche la possibilità di controllo a distanza ....*”, afferma e mette in risalto l’opportunità e la necessità di procedere ad “*.... attenta valutazione in quanto l’ampiezza della nozione di ‘patrimonio aziendale’ rischia di non trovare adeguata limitazione e, conseguentemente, (di) non fungere da ‘idoneo filtro’ all’ammissibilità delle richieste di autorizzazione*”.

#### Telecamere

In questa sotto ripartizione della Circolare n. 5/2018, l’Ispettorato si occupa dei sistemi di videosorveglianza e delle tecnologie digitali, indicando le condizioni per l’installazione, le possibili modalità di funzionamento, nonché l’individuazione del ‘luogo di lavoro’.

#### Dati biometrici

Argomento affrontato nella sezione è quello inerente i dispositivi e le tecnologie per la raccolta ed il trattamento dei dati biometrici.

Prendendo atto della loro sempre maggior diffusione, l’Ispettorato richiama il relativo provvedimento generale prescrittivo dell’Autorità Garante della Privacy, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 280, del 02/12/2014, con cui detta ultima Autorità, al punto 4.2, afferma potersi consentire “*l’adozione di sistemi biometrici basati sull’elaborazione dell’impronta digitale o della topografia della mano .... per limitare l’accesso ad aree e locali ritenuti sensibili in cui è necessario assicurare elevati e specifici livelli di sicurezza oppure per consentire l’utilizzo di apparati e macchinari pericolosi ai soli soggetti qualificati e specificamente addetti alle attività*”.

Pertanto, anche alla stregua di quanto declinato dal Garante Privacy, l’Ispettorato Nazionale del Lavoro, presupponendo la presenza delle oggettive ragioni legittimanti, ha affermato la possibilità, ogniqualvolta uno strumento sia considerato indispensabile per svolgere la prestazione lavorativa, di poter prescindere sia dal preventivo accordo, sia dall’anticipato procedimento amministrativo di carattere autorizzativo.

**Luca Perrotti**

## Il liquidatore sinistri: un lavoro importante

Tutti prima o poi, purtroppo, siamo stati "costretti" a dovere imbatterci in una discussione che, a causa di un sinistro stradale o di altro genere, ci ha visti protagonisti.

La figura chiave, rappresentante della Compagnia assicuratrice, con la quale abbiamo avuto modo di interloquire in tale situazione è stata, oltre all'Agente, il Liquidatore sinistri della Compagnia.

Il Liquidatore è una figura rappresentativa e cruciale in quanto rappresenta il "volto" della Impresa verso il Cliente/Assicurato che, per il tramite del Liquidatore sinistri, valuta in senso positivo o negativo sia il rapporto contrattuale che l'immagine stessa della Compagnia assicuratrice.

Ed allora, ci si domanda, perché questa figura, così importante per il corretto e proficuo "business" della Impresa, viene così poco valorizzata?

Il lavoro quotidiano di tali Colleghi e Colleghe è fatto, a volte, oggetto di intimidazioni da parte di Assicurati organici a sodalizi criminali, al Sud ma non solo, i quali rivendicano un pagamento indebito di un danno del tutto falso

Negli ultimi anni alcune Colleghe e Colleghi sono stati anche personalmente minacciati di gravi conseguenze se non avessero liquidato danni falsi.

Tutto questo appare ingiusto e poco rispettoso sia della professionalità di questi nostri colleghi, che della corretta gestione del personale dipendente da parte delle Compagnie.

**Mario Tauro**



