

Notiziario



Federazione Nazionale Assicuratori



NOVEMBRE 2018 - NUMERO 3 - ANNO 67

www.fnaitalia.org

Sommario



- **Decreto Dignità** *Pag. 3-6*
- **I contributi volontari** *Pag. 7-8*
- **Intercettare lo Stress da Lavoro Correlato** *Pag. 9-10*
- **Pronto soccorso come malattia** *Pag. 11*
- **Contratto Integrativo Gruppo Allianz** *Pag. 12-13*
- **20 anni di CAE Generali** *Pag. 14-16*
- **Esonero reperibilità malattia** *Pag. 17-18*
- **Pensione anticipata** *Pag. 19-20*
- **I giovani e il lavoro** *Pag. 21-22*
- **RITA e Fondi Pensione** *Pag. 23*

Notiziario FNA

FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI

notiziario@fnaitalia.org

Novembre 2018

Numero 3

Anno 67

Direttore Editoriale

Barban Dante

Direttore Responsabile

Goggi Giuseppe

Capo Redattore

Riccardo Boldorini

Segreteria di Redazione

Costanzo Daniele

Croci Marina

Miniati Susanna

Suini Stefano

Testa Marco

Redazione

Corsi Francesca

Dehò Davide

Furfaro Giorgio

Maioli Alessia

Malenchini Daniele

Perrotti Luca

Prelz Marco

Puglisi Paolo

Quintabà Stefano

Sabatino Gianluca

Simionato Mirko

Suini Stefano

Tauro Mario

Direzione

Via Vincenzo Monti, 28

20123 - Milano

Tel. 0248011805

Fax 0248010357

www.fnaitalia.org

Stampatore

Ingraf Industria Grafica srl

Via Monte San Genesio, 7

20158 - Milano

Distribuzione Gratuita

Decreto Dignità

Il “Decreto Dignità”, dopo il voto del Senato del 7/8/2018 e la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, è diventato legge (n° 96 del 9/8/2018).

Il provvedimento, in realtà, riguarda diverse materie: si va dalle misure per il contrasto al precariato al divieto della pubblicità per giochi e scommesse, dalle misure per il contrasto alla delocalizzazione delle imprese a quelle in materia fiscale relative al superamento del redditometro.

Da parte nostra desideriamo limitare il nostro esame alle normative che riguardano più direttamente il mondo del lavoro.

Tra le modifiche più attese e dal mondo sindacale ritenute più necessarie ed urgenti rientrano quelle relative ai contratti di lavoro a termine.

La piaga del precariato è sotto gli occhi di tutti e rappresenta una vera e propria patologia sociale e un danno per l’economia del paese.

Oggi oltre l’80% dei nuovi contratti di lavoro è a tempo determinato. Porre un freno al dilagare del precariato non è solo un dovere per restituire dignità al lavoro, ma anche una necessità per rilanciare la nostra economia, considerato che una massa sempre più ampia di lavoratori vive ai margini dalla vita economica perché priva di diritti e di prospettive concrete.

Le misure adottate con la legge in esame rappresentano un’inversione di tendenza rispetto alle varie riforme del lavoro che si sono susseguite negli ultimi venti anni e che hanno peggiorato sempre di più diritti e garanzie dei lavoratori ma non ci sembrano sufficienti a ridimensionare il fenomeno.

Secondo la nuova normativa, i contratti a termine non potranno superare la durata di 12 mesi a meno che non ricorrano particolari condizioni (esigenze temporanee ed oggettive estranee all’ordinaria attività, ovvero connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell’attività ordinaria, oltre che per la sostituzione di altri lavoratori).

La causale va specificata nel caso di contratto superiore a 12 mesi ed in caso di rinnovi.

In ogni caso, la durata complessiva dei contratti non può superare i 24 mesi.

I termini d’impugnativa del contratto a tempo determinato passano da 120 a 180 giorni dalla cessazione del rapporto.

In precedenza il contratto non poteva superare la durata di 36 mesi e non era previsto alcun obbligo di indicare la causale, obbligo previsto in passato per ogni contratto a tempo determinato ed eliminato dal governo Renzi.

Quello della causale è un elemento assai importante per contenere l’incidenza dei contratti a termine, limitandoli ai casi di effettiva necessità, con la consapevolezza da parte delle imprese che la non sussistenza delle causali o la non rispondenza delle stesse alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore a tempo determinato

può portare alla trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato.

Purtroppo però la legge Dignità reintroduce la causale solo dopo i 12 mesi, cosicché il datore di lavoro continua a rimanere libero di stipulare contratti a tempo determinato, senza motivazione alcuna, per un periodo di 12 mesi.

Trascorsi i 12 mesi, il datore di lavoro, anziché correre i “rischi” della causale, potrà facilmente non rinnovare o non prorogare il contratto in essere e procedere all’assunzione di un altro lavoratore per un periodo di un anno e così via.

La nuova legge introduce una sorta di penalizzazione economica, per l’impresa nel caso di rinnovi dei contratti a termini, con un incremento dello 0,5% della contribuzione per ogni rinnovo. Questa misura rischia di avere l’effetto contrario di quello sperato: l’azienda potrebbe ritenere economicamente preferibile assumere un nuovo lavoratore a termine anziché rinnovare il contratto in scadenza.

Il numero massimo di proroghe possibili, per il contratto a tempo determinato, scende da 5 a 4 fermo restando il limite complessivo di durata a 24 mesi.

La legge in questione all’art. 3, per incentivare il ricorso da parte delle imprese alla stipula di contratti a tempo indeterminato, prevede il parziale esonero contributivo per l’assunzione di giovani fino ai 35 anni di età pari al 50% dei contributi con il limite annuo di € 3000 per un massimo di 3 anni.

Una misura analoga era, comunque, già stata varata dal precedente Governo per l’assunzione di lavoratori a tempo indeterminato di età inferiore a 30 anni.

Le esperienze passate ci inducono ad essere scettici sui concreti effetti di tale misura rispetto all’incremento di contratti di lavoro stabili.

Per concludere le nostre osservazioni, rispetto alle nuove norme sui contratti a termine, ci sembra che i datori di lavoro restino sostanzialmente liberi di ricorrere ai contratti a termine quando e come vogliono.

Riteniamo invece che l’obbligo di causali determinate, non generiche e circostanziate da apporre a tutti i contratti a tempo determinato fin dal loro inizio, unitamente ad una consistente aliquota contributiva aggiuntiva a carico dei datori di lavoro per finanziare misure a sostegno del reddito in caso di disoccupazione) potrebbe ottenere l’effetto di limitare l’utilizzo di lavoratori precari e potrebbe aprire la strada all’incremento di assunzioni con contratti a tempo indeterminato.

Altra importante novità sul fronte del lavoro, riguarda l’aumento dei limiti per l’indennizzo a favore del lavoratore assunti con contratto a tutele crescenti in caso di licenziamento illegittimo. La normativa introdotta dal Jobs Act prevedeva infatti, per tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015 in imprese con 15 e più dipendenti in caso di licenziamento illegittimo, un’indennità pari a due mesi di retribuzione per ogni anno di lavoro prestato con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità.

La nuova normativa eleva tali limiti rispettivamente a 6 e 36 mensilità, lasciando

invariato il meccanismo dei 2 mesi per ogni anno di lavoro.

Sempre in base al meccanismo previsto dal Jobs Act, le migliorie introdotte potranno spiegare i loro effetti a partire dal 2028 ed entrare a regime nel 2033.

Da sempre, a partire dal forte ridimensionamento della portata dell'art.18 dello Statuto dei Lavoratori operato dalla legge Fornero di riforma del mercato del lavoro, alla sua sostanziale abolizione per gli assunti a partire dal 7/3/2015, abbiamo sostenuto la necessità di ripristinare la tutela piena, prevista originariamente dall'art.18, con l'obbligo a carico dell'azienda di riassunzione del lavoratore ingiustamente licenziato. Riteniamo infatti che solo la riassunzione del lavoratore ingiustamente licenziato può, almeno in parte, sanare la ferita inferta alla dignità ed alla vita stessa del lavoratore da un comportamento illegittimo del suo datore di lavoro.

Il danno, determinato - lo ripetiamo ancora una volta - da comportamenti illegittimi di datori di lavoro scorretti, non colpisce solo il lavoratore e la sua famiglia, ma la società nel suo complesso, che vede una delle regole fondamentali di democrazia economica violata.

Il contratto a tutele crescenti non è stato cancellato e l'obbligo di riassunzione in caso di ingiusto licenziamento non è stato ripristinato.

Giudichiamo positiva la norma che penalizza la delocalizzazione di imprese beneficiarie di aiuti economici pubblici che prevede sanzioni pecuniarie tra due e quattro volte l'importo dell'aiuto di Stato ricevuto, con la revoca degli ammortamenti di macchinari acquistati con le agevolazioni e viene introdotta la perdita dei benefici di aiuto dello Stato in caso di riduzione dei livelli occupazionali nei 5 anni successivi.

Successivamente alla pubblicazione della legge di conversione del decreto dignità, è intervenuta sulla materia la Corte Costituzionale, con sentenza del 26/9/2018 in corso di pubblicazione.

Per i Giudici della Consulta, la previsione di un'indennità crescente in funzione «della sola anzianità di servizio del lavoratore» - stabilita all' art 3 comma 1 del Decreto Legislativo 23/2015 (Contratto a tutele crescenti) - è «contraria ai principi di ragionevolezza e uguaglianza e contrasta, anche, con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35 della Carta fondamentale».

Di conseguenza, al posto di un'indennità predefinita, il giudice di merito dovrà decidere caso per caso la misura dell'indennità dovuta al lavoratore facendo riferimento non solo all'anzianità di servizio, ma anche ad altri criteri quali il comportamento dell'azienda, la sua dimensione, la situazione familiare del lavoratore licenziato e così via.

Si tratta, come si vede, di un ulteriore colpo alla sciagurata riforma contenuta nel Jobs Act.

Invieremo la posizione della nostra Organizzazione al Governo e ci auguriamo che il

legislatore colga l'occasione per cancellare definitivamente l'abomino del Contratto a tutele crescenti.

La FNA, sindacato autonomo di categoria, è contraria e combatte qualsiasi forma di precarietà del rapporto di lavoro; il Decreto Dignità costituisce un timido tentativo di limitare la precarietà, dopo anni di legislazione di diverso indirizzo.

Parteciperemo a tutte le iniziative volte a ripristinare integralmente l'art.18 dello Statuto dei Lavoratori, con l'obbligo di riassunzione del lavoratore ingiustamente licenziato a carico dell'azienda; solo un rapporto di lavoro stabile e non condannato all'eterna precarietà può garantire un reale sviluppo sociale, una ripresa dei consumi ed un pieno sviluppo dell'individuo.

FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI

La Segreteria Nazionale

Anno 156° - Num. ...

SERIE GENERALE



GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Roma - Venerdì, 2 gennaio 2015

UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA, 78 - 00187 ROMA - CENTRALINO 06-655061 - LIBRERIA DI

SI PUBBLICA I GIORNI NON 28 - 085

PARTE PRIMA

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - PIAZZA G. VERDI, 1 - 00198 ROMA

La Gazzetta Ufficiale, Parte Prima, oltre alla Serie Generale, pubblica cinque Serie speciali, ciascuna con da autonoma numerazione:

- 1° Serie speciale: Carte costituzionali (pubblicata il mercoledì)
- 2° Serie speciale: Comunità europee (pubblicata il lunedì e il giovedì)
- 3° Serie speciale: Regioni (pubblicata il sabato)
- 4° Serie speciale: Concorsi ed esami (pubblicata il lunedì, il mercoledì e il venerdì)
- 5° Serie speciale: Contratti pubblici (pubblicata il martedì, il giovedì e il sabato)

La Gazzetta Ufficiale, Parte Seconda, "Foglio delle inserzioni", è pubblicata il martedì, il giovedì e il sabato

AVVISO ALLE AMMINISTRAZIONI

Al fine di ottimizzare la procedura di pubblicazione degli atti in Gazzetta Ufficiale sono pregate di inviare, contemporaneamente e parallelamente alla trasmissione su carta gazzettaufficiale@giustiziacart.it, curando che, nella nota cartacea di trasmissione, siano estremi dell'invio telematico (mittente, oggetto e data).

Nel caso non si disponga ancora di PEC, e fino all'adozione della stessa, sarà possibile inviare la copia telematica a gazzettaufficiale@giustizia.it

SOMMARIO

ORDINANZE MINISTERIALI

DECRETO 23 dicembre

Riapertura delle c
dei buoni del Tesore
2019, terza e quar

DECRETO 23

I contributi volontari

Dopo aver affrontato negli scorsi numeri il tema del ricongiungimento dei contributi presso diverse gestioni previdenziali, nonché il tema dei contributi figurativi, in questa sede parliamo dei Contributi Volontari.

I lavoratori per incrementare l'importo della propria pensione possono versare contributi INPS a proprio carico.

Il versamento di tali contributi è utile per raggiungere il diritto alla pensione, perfezionando i requisiti di assicurazione e contribuzione necessari.

Possono richiedere l'autorizzazione tutti i lavoratori dipendenti e gli autonomi non in attività.

Anche i titolari di assegni di invalidità Inps possono versare contributi volontari perché si tratta di una prestazione limitata nel tempo e che è soggetta a revisione triennale.

Anche i lavoratori iscritti alla gestione separata (quella che comprende tutte le categorie residuali di liberi professionisti, per i quali non è stata prevista una specifica cassa previdenziale) possono scegliere di versare i contributi volontari per guadagnare l'accesso alla pensione o per incrementare la misura dell'assegno pensionistico.

Chi decide di presentare domanda all'INPS deve avere almeno tre anni di contributi effettivi nei cinque anni precedenti la domanda: sia obbligatori da lavoro dipendente o autonomo sia da riscatto.

Inoltre si può ottenere comunque l'autorizzazione, a condizione di far valere nell'intera vita assicurativa cinque anni di versamento (260 settimane).

Il versamento ha effetto su tutte le pensioni, sia dirette (vecchiaia, anzianità, assegno ordinario di invalidità e inabilità) che indirette (superstiti e reversibilità).

Con il versamento volontario di tali contributi, ad esempio, il lavoratore potrà coprire quei periodi in cui non ha svolto alcun tipo di attività lavorativa dipendente o autonoma (compresa quella parasubordinata) oppure laddove abbia chiesto brevi periodi di aspettativa non retribuita per motivi familiari o di studio o anche nel caso in cui abbia avuto un contratto part-time.

L'autorizzazione, una volta concessa, non decade mai: pertanto i versamenti volontari, anche se interrotti, potranno essere ripresi in qualsiasi momento senza che sia necessario presentare una nuova domanda.

La domanda per chiedere l'autorizzazione al versamento potrà essere inoltrata esclusivamente in via telematica attraverso uno dei seguenti canali:

- Web, avvalendosi dei servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto di previdenza www.inps.it
- Contact Center Multimediale

- Patronati e tutti gli intermediari dell'Istituto, usufruendo dei servizi telematici offerti dagli stessi.

Nel modulo INPS online bisognerà indicare i dati anagrafici, la gestione per la quale si vuole richiedere l'autorizzazione alla prosecuzione volontaria e quella (o quelle) presso la quale si è assicurati.

Inoltre, occorrerà specificare se si sta lavorando o se si è iscritti ad altra forma di previdenza (in Italia o all'estero) o se si è già titolari di una pensione.

Non serve allegare alcun documento: i dati per stabilire l'importo del versamento settimanale sono rilevati direttamente dall'Inps.

Per i dipendenti, la domanda di autorizzazione decorre dal primo sabato successivo alla presentazione; qualora dovesse essere rifiutata, entro 90 giorni si può presentare ricorso, sempre per via telematica.

Le regole per il calcolo dell'onere contributivo sono diverse a seconda del soggetto assicurato: per i dipendenti l'importo dovuto è settimanale e si calcola sulla base delle ultime 52 settimane di contribuzione obbligatoria.

Il versamento dei contributi potrà avvenire a mezzo del servizio "Versamenti volontari" del Portale dei pagamenti INPS, attraverso una delle seguenti modalità:

- MAV inviato dall'INPS;
- Online;
- Avviso di pagamento, che permette di versare i contributi presso qualsiasi Prestatore di Servizi di Pagamento (PSP) aderente al circuito convenzionato.

In alternativa, il versamento potrà avvenire anche tramite le tabaccherie che espongono il logo "Servizi INPS".

Coloro che effettuano i versamenti volontari possono fruire delle deduzioni fiscali nel modello 730. La deduzione spetta anche per i familiari a carico.

Paolo Puglisi

Intercettare lo Stress da Lavoro Correlato

Nel precedente articolo sul tema, abbiamo visto che nel 2008 il Testo Unico sulla Salute e Sicurezza ha ampliato il concetto di “salute” intendendolo come “stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità”.

Inoltre ha incluso nella “valutazione dei rischi” tutti i rischi relativi alla sicurezza e alla salute dei lavoratori, ivi compresi quelli psicosociali più propriamente legati all’organizzazione del lavoro, come il rischio di Stress Lavoro Correlato.

La valutazione dei rischi, così intesa, è diventata obbligatoria dal 31/12/2010, ma è rimasta disattesa in assenza fino al maggio 2011 fino a quando l’Inail ha sviluppato un percorso metodologico per la valutazione del rischio Stress Lavoro Correlato.

La metodologia Inail si basa su un approccio partecipativo che tende a coinvolgere - come parti attive - i lavoratori e le figure della prevenzione con l’obiettivo di valutare e/o stimare il rischio Stress Lavoro Correlato identificandone risorse, strategie e azioni volte a correggerlo o prevenirlo o governarlo.

La Metodologia Inail si sviluppa attraverso quattro fasi ognuna fondamentale per la corretta valutazione del rischio

Per una buona riuscita della valutazione si stima una tempistica che va dai 12 ai 24 mesi.

Le quattro fasi del percorso sono:

1. Fase propedeutica;
2. Fase della valutazione preliminare;
3. Fase della valutazione approfondita;
4. Fase di pianificazione degli interventi.

Vediamo nel dettaglio le singole fasi.

Fase propedeutica: è il momento durante il quale l’organizzazione si prepara alle attività di valutazione e gestione del rischio.

Come prima cosa viene costituito, su richiesta del Datore di Lavoro, il Gruppo di Gestione della Valutazione composto da Datore di Lavoro e/o dirigente delegato, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), Medico Competente (MC) e Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Una volta costituitosi, il Gruppo di Gestione dovrà identificare i lavoratori coinvolti nel percorso dividendoli per Gruppi omogenei che presentino analoghi aspetti di

organizzazione e gestione, condividano ambienti di lavoro e abbiano in comune un unico modello di comunicazione e una linea gerarchica diretta con la direzione.

Fase della valutazione preliminare: è il momento dedicato alla valutazione degli indicatori oggettivi e verificabili legati allo Stress Lavoro Correlato, come ad esempio il turnover, i tassi di assenteismo, le assenze per malattia riferiti a ciascun Gruppo Omogeneo identificato dal Gruppo di Gestione.

In questa fase, è fondamentale ascoltare i lavoratori e gli RLS secondo modalità scelte dal Datore di Lavoro e ancor informare i lavoratori su quanto emerso e sulle eventuali azioni che saranno messe in atto.

Fase della valutazione approfondita: questa fase è obbligatoria quando l'analisi preliminare evidenzia la presenza di una condizione di rischio Stress Lavoro Correlato, ma è in realtà sempre fortemente consigliata perché fornisce informazioni sullo stato di salute dei lavoratori e dell'organizzazione.

Gli strumenti maggiormente utilizzati in questa fase sono il Questionario Strumento Indicatore e il Focus Group.

Il Questionario è di facile somministrazione ed è uno strumento attendibile che offre la possibilità di analizzare i risultati ottenuti confrontandoli con i valori di riferimento nazionale.

Il Focus Group, attraverso una discussione pianificata e guidata su uno specifico argomento, si prefigge di raccogliere dati e informazioni dai lavoratori coinvolti.

L'efficacia del Focus Group dipende fortemente dalla possibilità di garantire condizioni idonee a esprimere liberamente il proprio pensiero senza la minaccia di successive strumentalizzazioni o ritorsioni.

A tal scopo è fondamentale la scelta del moderatore che deve essere riconosciuto dai partecipanti come imparziale e indipendente.

Fase di pianificazione degli interventi: obiettivo di questa fase è individuare gli interventi e le azioni necessarie a correggere le criticità emerse dalla valutazione, al fine di migliorare le condizioni di lavoro e di evitare che si concretizzino danni alla salute dei lavoratori.

In conclusione, la Metodologia Inail è un importante ed efficace strumento che consente di analizzare in modo sistematico e guidato i rischi psicosociali, per rendere i luoghi di lavoro non solo efficienti, ma prima di tutto rispettosi delle persone che ci lavorano.

Alessia Maioli

Pronto soccorso come malattia

L'INPS con messaggio n. 1074 del 2018 ha rilevato che è sempre più diffusa la permanenza di pazienti presso le Unità di Pronto Soccorso per trattamenti sanitari o accertamenti diagnostici di durata anche oltre una giornata.

In tutti questi casi di prolungamento, anche notturno, della permanenza del paziente, si applica la disciplina del ricovero ospedaliero e quindi la struttura sanitaria dovrà trasmettere telematicamente il certificato di inizio ricovero, rilasciandone copia cartacea al soggetto ricoverato.

Nel caso in cui non vi sia permanenza notturna il certificato da produrre sarà quello di malattia.

Occorre sottolineare che presso diversi ospedali, per affrontare tali situazioni, sono state istituite strutture annesse

al Pronto Soccorso, denominate OBI (Osservazione Breve Intensiva) e DB (Degenza Breve).

Nel caso in cui la struttura sanitaria, per errore, rilasci al paziente il semplice certificato di malattia nonostante la permanenza notturna, l'onere della dimostrazione dell'avvenuto errore sarà in capo al lavoratore.

Invece, nel caso in cui la struttura sanitaria non sia in grado di trasmettere telematicamente i certificati di malattia o di ricovero perché impossibilitata tecnicamente, questi potranno essere rilasciati in forma cartacea.

Il certificato cartaceo dovrà riportare tutti gli elementi previsti obbligatoriamente, con particolare riguardo alla diagnosi ed alla prognosi.

La redazione dovrà avvenire su carta intestata del medico o dell'ospedale.

I requisiti essenziali della certificazione sono i seguenti:

- Generalità del paziente
- Generalità del medico (ricavabili anche dal timbro o dalla carta intestata)
- Luogo e data del rilascio
- Diagnosi
- Prognosi (in questo caso, affinché il certificato non dia luogo a dubbi interpretativi, la prognosi oltre che clinica dovrà essere anche lavorativa).

In caso contrario il certificato sarà considerato nullo.

Paolo Puglisi

Contratto Integrativo Gruppo Allianz

Il 26 Giugno scorso, la FNA e le altre Organizzazioni sindacali del Gruppo Allianz hanno rinnovato il contratto integrativo aziendale, che scadrà il 31/12/2020.

È un contratto di Gruppo che si applica a più Società, che costituiscono le diverse sfaccettature di Allianz in Italia; oltre ad AGC&S, Allianz, Creditras Assicurazioni, Creditras Vita e Genialloyd, già presenti nel precedente accordo, con questo nuovo contratto entrano Allianz Real Estate GmbH, Allianz Technology S.p.A. e Allianz Technology società consortile per azioni.

La FNA ha sempre giudicato importante l'applicazione di un contratto di Gruppo a tutte le Società in cui si articola, evitando una vera e propria giungla contrattuale: eventuali peculiarità, specifiche di una data Azienda, possono comunque essere disciplinate correttamente, prevedendo una normativa particolare, all'interno del contratto aziendale, come nel caso di Genialloyd.

Il contratto di Gruppo è importante perché eleva le condizioni di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori di una determinata realtà assicurativa, non lasciando indietro coloro che svolgono attività non rientranti nel core business.

Inoltre, nel caso di riduzioni di personale conseguente a riorganizzazioni e ristrutturazioni, far quadrare i numeri in un ambito di Gruppo è senz'altro più semplice che trovare una soluzione solo ed esclusivamente all'interno di una specifica Azienda.

La sfida che il Sindacato in Allianz, come nel resto del mondo assicurativo, dovrà affrontare, sarà quella di trovare soluzioni che consentano di far rientrare nei contratti di settore realtà lavorative, non propriamente assicurative, che vivono in una zona contrattuale di frontiera ma che svolgono servizi sempre più importanti nella filiera assicurativa.

Il contratto integrativo aziendale del Gruppo Allianz, oltre ad aver adeguato tutta una serie di indici e valori, che rientrano nella "normale amministrazione" di un contratto, è riuscito, finalmente, dopo svariati tentativi effettuati negli ultimi rinnovi, a realizzare per tutto il personale la flessibilità durante la pausa pranzo (1 ora nella fascia dalle 12.30 alle 14.30 con possibilità di usufruire di una durata di intervallo fino a 2 ore con compensazione della minor presenza nelle fasce di flessibilità).

La flessibilità in entrata è inoltre aumentata di 15 minuti, portando la possibilità di iniziare l'attività lavorativa dalle ore 7.45 alle 9.15; la flessibilità in uscita è stata estesa, per tutti, alle ore 18.30.

Sono risultati importanti, che consentono ai colleghi di calibrare meglio gli orari dell'attività lavorativa rispetto alle proprie esigenze.

Relativamente alla parte economica, il premio aziendale di produttività fisso è stato aggiornato e rappresenta una parte di retribuzione, vera e propria, specifica della

realità Allianz e valida a tutti gli effetti contributivi.

La parte variabile del premio aziendale di produttività, diventata premio di risultato variabile, è collegata ad obiettivi di produttività ed efficienza, come da specifico demando degli articoli 82 e 83 del vigente CCNL ANIA.

Grazie ad una favorevole normativa fiscale e contributiva, le Organizzazioni Sindacali hanno convenuto di prevedere, in alternativa all'erogazione economica diretta della cifra risultante dagli indicatori scelti, la possibilità di optare per una serie di servizi di valore complessivamente superiore alla corrispondente parte economica diretta (welfare aziendale).

Questa possibilità, fruibile dall'anno prossimo, è ovviamente legata alla normativa legale vigente che può, ovviamente, variare in qualsiasi momento e non è, assolutamente, modificabile a livello contrattuale.

Dante Barban

Giorgio Furfaro



20 anni di CAE Generali

Il Comitato Aziendale Europeo (CAE) è un organismo rappresentante dei lavoratori, previsto dalla direttiva europea 94/45/CE rivista e modificata dalla successiva direttiva 2009/38/CE recepita nell'ordinamento giuridico nazionale dal decreto legislativo n. 113 del 22 giugno 2012.

I CAE hanno come obiettivo principale lo scambio delle informazioni fra i lavoratori all'interno dei gruppi multinazionali per tutelarli nei casi di progetti transnazionali che possano impattare sulle condizioni di lavoro e sui livelli occupazionali, nonché per rappresentare verso l'impresa eventuali comportamenti scorretti o lesivi subiti dai lavoratori dei rispettivi paesi in cui l'impresa opera.

Il lavoro svolto all'interno dei CAE è pertanto quello di facilitare lo scambio d'informazioni fra i rappresentanti dei lavoratori, individuare le omissioni informative della dirigenza aziendale, agevolare lo scambio d'idee per la soluzione dei problemi comuni al fine di aprire un'eventuale consultazione con l'azienda, consentire l'utilizzo di tutte le informazioni, ovunque reperibili (anche fuori dai confini nazionali), utili alla contrattazione, impedire le discriminazioni fra i lavoratori di un paese e quelli di un altro e agevolare le iniziative comuni.

La direttiva europea 2009/38/CE prevede che, in caso di progetti di riorganizzazione transnazionali che impattano significativamente gli interessi dei lavoratori, le Aziende sono impegnate - prima dell'adozione formale delle decisioni - a informare preventivamente e a consultare il CAE e, contemporaneamente, le rappresentanze nazionali dei Paesi interessati.

I CAE possono essere costituiti da aziende o gruppi che impiegano almeno 1000 lavoratori nei paesi europei e almeno 150 lavoratori per paese della Comunità europea in almeno due paesi.

Il CAE Generali è stato costituito l'11 novembre 1997 rappresenta i lavoratori dei Paesi dell'UE in cui il Gruppo è presente: nel 1997 erano circa 30.000 i lavoratori rappresentati dal CAE, formato da 25 membri.

Oggi il CAE Generali è costituito da 42 membri rappresentativi di 17 Paesi e 58.000 lavoratori.

Si tratta di un bellissimo esempio di inclusione e multiculturalità, essendo presenti tutti i Paesi, anche i più piccoli: un approccio partecipativo che dà voce a tutti.

Lo scorso 14 novembre a Venezia sono stati celebrati i 20 anni di questo importante Organismo.

Questi 20 anni sono trascorsi all'insegna di un dialogo sociale leale e costruttivo, con la sottoscrizione ed i rinnovi di Accordi sempre più qualificanti, nonché di dichiarazioni congiunte su temi trasversali quali il "Telelavoro".

Gli accordi CAE Generali, infatti, hanno consolidato l'attenzione degli aspetti sociali d'interesse dei lavoratori per favorire il dialogo sociale a livello transnazionale.

La plenaria del CAE Generali elegge al suo interno 8 rappresentanti che compongono il Comitato Ristretto (CR), che riveste il ruolo di 'interlocutore privilegiato' con la Capogruppo.

Il Comitato Ristretto elegge, a sua volta, un Segretario ed un vice Segretario.

Durante l'anno si tengono in via ordinaria tre incontri del CR e due del CAE in composizione plenaria (di cui uno dedicato alla formazione dei delegati). Alla plenaria di giugno, tradizionalmente a Trieste, partecipano sempre i massimi vertici aziendali.

Oltre alle riunioni ordinarie, l'accordo prevede riunioni specifiche straordinarie per 'circostanze eccezionali, che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori di almeno due Paesi'.

Questo è avvenuto, ad esempio, nel 2014 quando Generali ha costituito la società informatica GIS, Generali Infrastructure Service - oggi GSS (Generali Shared Services) - società italiana rientrante nel settore merceologico assicurativo con sedi in Austria, Francia, Germania, Repubblica Ceca e Ungheria.

La qualità del dialogo sociale tra Azienda e Rappresentanti dei Lavoratori ha portato alla sottoscrizione di un verbale di importante valenza politica: il Gruppo Generali, a fronte di una riorganizzazione di un settore di attività strategico, quale la gestione delle infrastrutture informatiche del Gruppo, da realizzarsi in chiave transnazionale, ha formalizzato il proprio impegno a riconoscere garanzie 'di minima' a favore di tutti i lavoratori interessati dall'operazione.

Quanto sopra indipendentemente dal regime di tutele vigenti in ogni singola Nazione e fatte salve quelle di eventuale maggior favore preesistenti o raggiunte mediante singole trattative nazionali.

Un risultato che ha consentito di riconoscere anche ai lavoratori di Paesi a basso o, nullo, tasso di sindacalizzazione e, perciò, con un potere negoziale praticamente inesistente nei confronti della parte datoriale, di raggiungere uno standard di tutela vicino a quello di Paesi europei a relazioni industriali più avanzate.

Tra i punti qualificanti del verbale va evidenziato la costituzione di un gruppo di lavoro (costituito da un rappresentante per ogni Paese dove opera GSS) che, negli anni, si è riunito, e si riunisce ancora a distanza di più di tre anni - l'ultima riunione si è tenuta lo scorso 3 ottobre a Milano - per monitorare l'evoluzione della nuova società.

Questo rappresenta un concreto esempio, a mio avviso, di quanto esplicitamente dichiarato nella mozione conclusiva del XIX Congresso Nazionale FNA, dove il nostro Sindacato si impegna a valorizzare ulteriormente l'attività dei CAE per perseguire politiche di estensione e consolidamento dei diritti dei lavoratori in Europa.

Credo che solo promuovendo e valorizzando tutte le diversità ed includendo culture diverse il dialogo sociale possa arricchirsi sempre più e portare ad importanti benefici per tutti i lavoratori del Gruppo Generali in tutta Europa.

Solo un dialogo condotto a livello in cui sono elaborati gli orientamenti direttivi ed un effettivo coinvolgimento dei rappresentati dei lavoratori rendono possibile l'anticipazione e la gestione del cambiamento, in particolare in questa fase di rivoluzione tecnologica e diffusione della digitalizzazione, che pone davanti a tutti noi sfide sociali imponenti: insieme si è più forti!

Mirko Simionato



Esonero reperibilità malattia

Con effetto 13 gennaio 2018 è entrato in vigore il D.M. n. 2016/17, anche noto come Decreto Madia, in materia di visite fiscali in caso di assenze per malattia.

Tutti i dipendenti sia pubblici che privati saranno soggetti indistintamente a controllo fiscale da parte del nuovo Polo Unico Inps, con alcune piccole modifiche rispetto alla normativa precedente.

Ad esempio, la possibilità di esclusione dall'obbligo di reperibilità durante gli orari della visita fiscale, fino al 2015 appannaggio - in presenza di specifiche cause e motivazioni - dei soli dipendenti pubblici, è stato esteso anche ai lavoratori dipendenti del settore privato.

Non è cambiata la modalità di richiesta della visita fiscale, che può essere sollevata da parte del datore o direttamente dall'Inps.

Se in precedenza il controllo poteva essere richiesto solo un paio di giorni dopo la dichiarazione di malattia, oggi è attivabile immediatamente.

Ciò significa che il lavoratore può ricevere la visita di controllo già nel primo giorno di assenza attestata dal certificato medico.

Inoltre è possibile che avvengano visite fiscali ripetute per lo stesso evento di malattia.

Non fanno eccezione le giornate prefestive e festive come i sabati e le domeniche, le giornate di riposo infrasettimanale conseguenti a turnazioni e i giorni di permesso.

Almeno per il momento, anche l'orario di reperibilità obbligatorio resta invariato, con l'obbligo per i lavoratori pubblici dalle 9:00 alle 13:00 e dalle 15:00 alle 18:00, mentre per i privati soltanto dalle 10:00 alle 12:00 e dalle 17:00 alle 19:00.

Un altro punto che è stato modificato dal decreto Madia è quello riguardante l'esenzione dall'obbligo di reperibilità, le cui cause di esclusione per i dipendenti privati, sono ora le seguenti:

- Patologie gravi che richiedono terapie salvavita (ad esempio: emodialisi, chemioterapia);
- Stati patologici sottesi o connessi a situazioni di invalidità riconosciuta, in misura pari o superiore al 67% (ad esempio: insufficienza cardiaca, perdita delle funzionalità renali, epatopatie, patologia oncologica, patologie e sindromi neurologiche, malattie genetiche, sordità totale, malattie mentali).

Negli stati patologici connessi a invalidità riconosciuta rientrano tutte le menomazioni congenite o acquisite, anche di carattere progressivo, insufficienze mentali derivanti da difetti sensoriali e funzionale, che abbiano una riduzione della capacità lavorativa in misura superiore a 1/3.

Per estendere i controlli, il decreto Madia introduce maggiorazioni di stipendio ai medici fiscali che faranno più visite e, in maniera un po' arbitraria, prevede tali maggiorazioni anche a favore di chi eventualmente individuasse assenze ingiustificate.

Il dipendente ammalato che rientra in una delle cause che determinano l'esclusione dagli obblighi di reperibilità malattia durante gli orari delle visite fiscali deve presentare una serie di documenti per far scattare tale esclusione.

La documentazione medica sanitaria deve essere accompagnata dal certificato medico di malattia che giustifichi l'assenza dal lavoro del dipendente e nel quale deve essere indicata anche la causa patologica di esenzione.

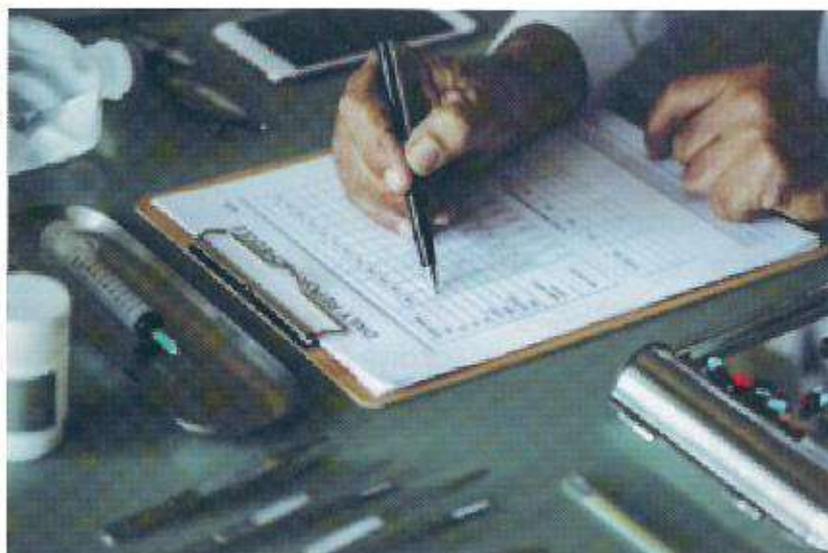
Negli altri casi, il lavoratore non esonerato che risulti assente alla visita domiciliare, viene invitato a recarsi, in una data specifica, presso gli ambulatori della struttura territoriale INPS di competenza.

In tale sede è tenuto a presentare una giustificazione valida per l'assenza, per non incorrere in eventuali azioni disciplinari da parte del datore di lavoro.

Il lavoratore che volesse rientrare al lavoro prima della "fine prognosi" indicata sul certificato, deve chiedere al medico che ha redatto il certificato la rettifica della prognosi, da inoltrare all'Inps attraverso il servizio di trasmissione telematica. L'Inps, recentemente, ha pubblicato sul proprio sito web una Guida sul tema, rivolta ai lavoratori, pubblici e privati.

Il breve vademecum informa i lavoratori su cosa fare quando sono in malattia, a partire dalle attestazioni telematiche del medico curante fino alle visite di controllo e alle relative fasce di reperibilità.

Paolo Puglisi



Pensione anticipata

Pensioni: argomento che è sulle pagine dei quotidiani nazionali nell'ultimo periodo quasi ogni giorno.

Proviamo allora a chiarire cosa prevede ad oggi la normativa per arrivare all'agognata pensione e così ci sarà più facile capire la reale portata delle proposte che si stanno discutendo in questi giorni.

Ad oggi esistono fondamentalmente due possibilità: la pensione di vecchiaia o la pensione anticipata.

Con la **pensione di vecchiaia** prevede un'età di 66 anni e 7 mesi sia per le donne che per gli uomini, età che in teoria nel 2019 dovrebbe essere rivista al rialzo in relazione alle speranze di vita (5 mesi in più).

Con la **pensione anticipata** si considera prioritariamente l'anzianità contributiva.

Chi ha una anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, nel 2018 può accedere alla pensione anticipata se ha versato 2227 settimane di contributi se uomo o 2175 se donna.

Chi invece ha il primo accredito contributivo a partire dal 1 gennaio 1996, nel 2018 può fare domanda per la pensione anticipata se ha contributi pari a 2227 settimane se uomo (42 anni e 10 mesi) o 2175 settimane se donna (41 anni e 10 mesi), ma non si considerano gli eventuali contributi volontari versati, mentre quelli versati prima del raggiungimento del 18° anno di età si moltiplicano per 1,5.

In alternativa chi ha il primo accredito contributivo a partire dal 1 gennaio 1996 può richiedere la pensione anticipata a 63 anni e 7 mesi se risultano versati ed accreditati almeno 20 anni di contributi.

Un'altra possibilità per andare in pensione prima di compiere 66 anni e 7 mesi è **l'Ape Social** che è stata istituita in via sperimentale dalla legge di bilancio 2017 che terminerà il 31 dicembre 2018 (le domande di accesso vanno presentate entro il 30 novembre 2018).

L'Ape Social è una indennità corrisposta ogni mese per 12 mensilità all'anno fino all'età prevista per il conseguimento della pensione di vecchiaia ovvero fino al conseguimento di un trattamento pensionistico diretto anticipato.

Questa indennità è pari all'importo della rata mensile di pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione con un massimo di 1500 euro.

Possono fare domanda di Ape Social le seguenti categorie:

1. disoccupati, che non percepiscono, da almeno tre mesi, la prestazione loro spettante per la disoccupazione;
2. soggetti impegnati ad assistere persona con handicap;
3. invalidi civili con grado di invalidità pari o superiore al 74%;
4. dipendenti che svolgono o abbiano svolto da almeno 6 anni in via continuativa attività lavorative "gravose".

I lavoratori di cui sopra devono essere in possesso dei seguenti requisiti per ottenere l'indennità:

- almeno 63 anni di età;
- almeno 30 anni di anzianità contributiva, tranne che per i lavoratori che hanno svolto attività gravose per i quali l'anzianità contributiva minima è di 36 anni indipendentemente dall'età anagrafica. Per le donne con figli l'anzianità contributiva viene ridotta di un anno per ogni figlio con un massimo di due anni;
- non essere titolari di alcuna pensione diretta.

Esiste, inoltre, un beneficio a carattere strutturale, che è stato introdotto con la medesima legge di bilancio, a favore dei **lavoratori precoci**.

Sono coloro che hanno versato almeno 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il compimento del 19° anno di età ed in possesso di una anzianità contributiva minima di 41 anni (41 anni e 5 mesi nel 2019).

Tali lavoratori se rientrano in una delle 4 categorie sopra elencate possono, entro il 1° marzo di ogni anno, fare domanda di pensione anticipando i termini.

La nostra analisi considera prioritariamente la data in cui si matura il diritto alla pensione, ma è evidente che il relativo importo può differire, anche di molto, a seconda che si consideri una opzione piuttosto che un'altra.

Davide Dehò



I giovani e il lavoro

La situazione italiana per i giovani è tutt'altro che rosea: l'osservatorio statistico del lavoro fotografa la nostra situazione in maniera impietosa.

Negli ultimi dieci anni i giovani occupati tra i 15 e i 34 anni sono diminuiti di circa 1 milione e quattrocentomila unità.

La crisi più forte colpisce i giovani compresi tra i 18 e i 24 anni, quelli che ormai sono chiamati con l'acronimo NEET ("Not in Education, Employment or Training").

L'Eurostat ha diffuso i dati sulla percentuale dei NEET che non hanno un lavoro e non hanno neppure intrapreso un percorso formativo.

Nel 2017 il nostro Paese ha primeggiato nella classifica europea con una percentuale del 25,7%.

Si tratta di un dato leggermente in diminuzione se raffrontato al 2016, quando era del 26%, ma nettamente più alto della media Ue, ferma al 14,3%.

Un numero in particolare preoccupa e fa riflettere: un giovane su 4 non si adopera per trovare un lavoro o per iniziare un percorso formativo, che possa permettergli di costruire la sua strada professionale e sociale.

Al secondo posto di questa classifica, tutt'altro che positiva, troviamo Cipro con una percentuale del 22,7%, seguito dalla Grecia con il 21,4% e dalla Croazia con il 20,2%.

Ribaltando la classifica, troviamo nelle ultime posizioni gli Stati con la minor percentuale di Neet, quindi con meno giovani che non studiano e non lavorano.

La percentuale minore si registra nei Paesi Bassi, dove vi sono il 5,3% di Neet.

Poi viene la Slovenia con l'8% e l'Austria con l'8,1.

La Germania si assesta all'8,6% e la Francia al 15,6%.

Colpisce anche il dato riferito ai giovani laureati nel nostro Paese: nella fascia di età 25 – 34 anni la percentuale di laureati è del 26,7% contro una media europea del 43%.

Considerando la relazione laurea e qualifica professionale è evidente - in Italia più che in altri Paesi - il fenomeno della sovra-istruzione.

In Italia, infatti, il tasso di disoccupazione dei laureati è del 6,5% contro la media europea che è del 4,6%.

A favore dei giovani, l'Anpal (Agenzia nazionale politiche attive del lavoro) ha fornito le regole applicative dell'Incentivo Occupazione Neet, spettante ai datori di lavoro privati che, nell'anno 2018, assumono giovani, di età compresa tra i 16 e i 29 anni di età, aderenti al programma Garanzia Giovani.

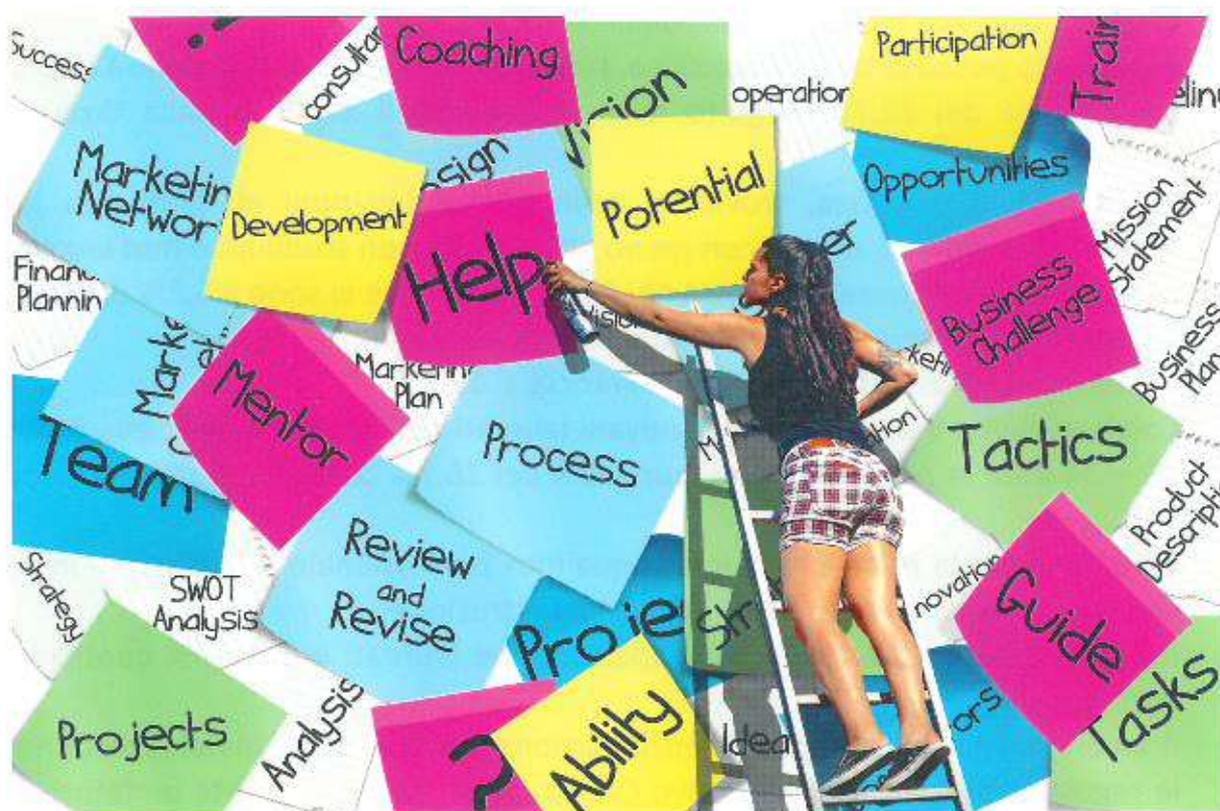
L'assunzione deve avvenire, anche part time, secondo una delle seguenti tipologie contrattuali:

- a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- apprendistato professionalizzante.

L'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale posta a carico del datore di lavoro, con l'esclusione dei premi INAIL, per 12 mesi entro un tetto massimo pari a 8.060 euro, riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

Lo sgravio in esame può essere cumulato con l'incentivo giovani previsto dalla Legge di bilancio 2018 per l'assunzione dei lavoratori under 35: in questo caso l'esonero spetta per i primi 12 mesi di rapporto di lavoro.

Stefano Suini



Rita e Fondi Pensione

RITA, acronimo di Rendita Integrativa Temporanea Anticipata, consiste nell'erogazione frazionata del capitale che l'iscritto al Fondo Pensione abbia maturato.

Tale somma viene ratealmente versata per il periodo compreso tra il momento in cui il Fondo accetta la richiesta dell'aderente ed il raggiungimento dell'età anagrafica prevista esclusivamente per la pensione di vecchiaia.

Ciò vale sia per i dipendenti pubblici che per quelli del settore privato, nonché per i lavoratori autonomi.

Tale possibilità è stata introdotta come misura di carattere permanente dalla Legge di Bilancio 2018 e risponde all'esigenza di fornire un reddito a soggetti che, avendo maturato almeno 20 anni di contribuzione e a cui mancano 5 anni alla quiescenza, non svolgono più attività lavorativa.

La COVIP interviene in merito con Circolare n. 888 del 8.2.2018 e fornisce indicazioni operative agli Organi delle forme pensionistiche Complementari: per l'erogazione della RITA è necessario aver maturato almeno 5 anni di partecipazione al Fondo pensione, avere cessato l'attività lavorativa e farne richiesta volontaria.

Per tutto il periodo di erogazione la posizione presso il Fondo Pensione rimane in vigore.

La COVIP, inoltre, ha precisato che la periodicità dell'erogazione non dovrà superare i tre mesi: dunque mensile, bimestrale o trimestrale.

La RITA, essendo un istituto volontario, può essere revocata nei cinque anni dall'interessato.

In caso di decesso dell'iscritto, la COVIP ha stabilito che il montante residuo deve essere oggetto di riscatto, in un'unica soluzione a favore degli eredi o dei diversi beneficiari indicati.

L'imposta applicabile è sempre quella definita favorevole, prevista dal regime in vigore dal 1° gennaio 2007 e consiste in una ritenuta a titolo d'imposta con aliquota del 15% ridotta di uno 0,3% per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione al Fondo Pensione, con il limite di un'aliquota minima del 9%.

A fronte dei chiarimenti COVIP sicuramente esaustivi, i tempi e le modalità operative di adeguamento degli statuti dei singoli Fondi Pensione sono ancora incerti.

Paolo Puglisi