Notiziario

Federazione Nazionale Assicuratori

MAGGIO 2019 - NUMERO 1 - ANNO 68

www.fnaitalia.org

Spedizione in abbonamento postale

Sommario

- *Situazione contratto nazionale* — *Pag. 3*
- *In ricordo di Luigi Perazzi* — *Pag. 5*
- *Rinnovato il CCNAL Alleanza* — *Pag. 6*
- *Axa trasformazione senza sosta!* — *Pag. 8*
- *Contributo Vice Segretario Generale SNFIA* — *Pag. 10*
- *Diversità, il vero punto di forza!* — *Pag. 12*
- *Progresso tecnologico e settore assicurativo* — *Pag. 14*
- *Fisco, 36-bis e 36-ter* — *Pag. 16*
- *Sentenza del tribunale di Genova* — *Pag. 18*
- *Vademecum sulla legge di bilancio 2019* — *Pag. 20*

Notiziario FNA

FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI

notiziario@fnaitalia.org

Maggio 2019

Numero 1

Anno 68

Direttore Editoriale

Dante Elia Barban

Direttore Responsabile

Davide Lorenzo Dehò

Redazione

Daniele Costanzo

Marina Croci

Marco Testa

Hanno collaborato a questo numero:

Bruno Brait

Antonio Capecelatro

Andrea Casale

Giuseppe Goggi

Giovanna Moneghetti

Saverio Murro

Paolo Puglisi

Marcello Quaranta

Stefano Quintabà

Mirko Simionato

Direzione

Via Vincenzo Monti, 25

20123 - Milano

Tel. 0248011805

Fax 0248010357

www.fnaitalia.org

Stampatore

Ingraf Industria Grafica srl

Via Monte San Genesio, 7

20158 - Milano

Aut. del Tribunale di Milano del 07/09/2017 nr. 257

Distribuzione Gratuita

Situazione contratto nazionale

Dante Barban

Alla fine di quest'anno scadrà il contratto nazionale Ania, rinnovato nel febbraio 2017.

E' stata una trattativa lunga, difficile ed estremamente complessa.

Alla grande complessità delle richieste datoriali, si sono accompagnate le visioni delle cinque Organizzazioni sindacali del settore assicurativo, non sempre coincidenti, che hanno determinato una trattativa non in linea con le dinamiche dei rinnovi precedenti e che, solo nella fase finale, ha saputo trovare una sintesi unitaria e così giungere al rinnovo del contratto nazionale, in scadenza a fine anno.

La strategia della nostra Organizzazione è stata semplice: abbiamo cercato di portare avanti al massimo le richieste sindacali ed abbiamo discusso e contrastato quelle richieste datoriali che non ci convincevano.

Al termine di una lunga ed estenuante trattativa, si è giunti ad un'ipotesi di rinnovo del contratto nazionale che ha tenuto conto dell'impianto della piattaforma sindacale, delle esigenze e delle salvaguardie che le OO.SS. hanno preteso di inserire, a fronte delle ridotte necessità di flessibilità delle aziende.

Una volta trovata la sintesi e la mediazione finale, ricordiamoci che ogni contratto è frutto di una mediazione, la FNA ha rispettato quanto aveva convenuto e sottoscritto anche nelle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori.

A parte una serie di miglioramenti economici e normativi, comuni alle trattative del comparto, credo siano da considerare dei risultati di rilievo l'istituzione del nuovo ammortizzatore di settore per le LCA (liquidazioni coatte amministrative) ed il rafforzamento dell'area contrattuale che ha generato, successivamente, la prima sottoscrizione, da parte di Ania, del contratto dei dipendenti delle società di assistenza.

Anche per Alleanza, che rappresenta un modello aziendale interessante per il settore tutto, il contratto nazionale ha consentito logiche e strumenti che hanno determinato il rinnovo del relativo contratto e la stabilizzazione di un considerevole numero di rapporti di lavoro.

Credo che il nuovo ammortizzatore di settore per le LCA sia un risultato estremamente positivo, ma insufficiente rispetto a possibili eventi che potrebbero manifestarsi.

Credo, infine, non sia più eludibile il problema del contratto nazionale dell'appalto, che riguarda una fetta considerevole di lavoratrici e lavoratori del settore, una parte dei quali deve subire un contratto non sottoscritto con le Organizzazioni sindacali del comparto assicurativo ma con associazioni sindacali attive per colf, badanti, lavoratori stranieri e altre diverse categorie che, nel corso di tanti anni, non abbiamo mai avuto il piacere di

conoscere sino al 10 novembre 2014, data in cui hanno sottoscritto, con il Sindacato Nazionale Agenti, un altro contratto per i dipendenti delle agenzie d'assicurazioni. Tale contratto, ovviamente, è stato caratterizzato da un peggioramento economico e normativo rispetto a quello, da sempre, sottoscritto da Fna, First/Cisl, Fisac/Cgil e Uilca.

Ritengo che le Compagnie non possano più girare la testa dall'altra parte e debbano assumersi le responsabilità che competono loro. Il rinnovo del prossimo contratto nazionale sarà l'occasione perfetta per esaminare la questione e risolverla.

Per quanto riguarda il Fondo per l'Occupazione di cui all'allegato 10 del CCNL, che ha consentito di gestire gli esuberi con uscite anticipate dalle aziende e l'accompagnamento alla pensione, la nuova normativa relativa alla Quota 100 non richiede modifiche della regolamentazione nazionale, ma necessita di semplici accordi collettivi aziendali, già comunque previsti nelle disposizioni in vigore.

Dante Barban

In ricordo di Luigi Perazzi

Bruno Brait

Nel mese di maggio del 2018 è venuto a mancare il collega Luigi PERAZZI.

Luigi era nato nel 1946, la prima generazione del dopo guerra. Dipendente della Vittoria Assicurazioni di Milano in un'epoca – gli anni Sessanta – in cui la maggioranza dei dipendenti del settore si iscriveva al Sindacato non appena terminato il periodo di prova, Luigi aderì da subito alla FNA.

L'approvazione e la successiva entrata in vigore della legge 300/1970 – da tutti conosciuta come "Statuto dei lavoratori" – vide l'introduzione di un nuovo istituto: la Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA), organismo collettivo rappresentativo dei lavoratori aderenti ad una sigla sindacale; tale istituto andò a sostituire nel tempo le Commissioni Interne, che fino ad allora erano state l'organismo elettivo di rappresentanza di tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti.

Luigi PERAZZI divenne dapprima rappresentante sindacale. Successivamente entrò a far parte del Direttivo Provinciale di Milano, di cui poi divenne anche Segretario per le sue capacità tecniche, politiche ed umane. Persona generosa, lucida nei ragionamenti, prudente e tenace nello stesso tempo, si occupò spesso della formazione dei quadri sindacali nelle varie piazze, trasferendo le sue conoscenze e le sue esperienze ai colleghi più giovani.

Componente degli organismi nazionali, dette sempre il suo contributo d'idee e la sua appassionata collaborazione, fino a raggiungere la carica di Presidente del Consiglio Generale, che precedentemente era stata ricoperta dal fondatore della FNA, Giuseppe PAGANI.

Anche dopo la quiescenza ha continuato a condividere il suo bagaglio di competenze con le nuove generazioni, offrendo in ogni occasione d'incontro spunti di riflessione nuovi ed originali ma sempre legati alle solide radici dell'autonomia che contraddistingue la nostra sigla. Burbero all'apparenza, aveva sempre conservato lo spirito di dedizione che lo ha contraddistinto durante tutto il suo percorso sindacale.

Abbiamo ricordato la sua figura nell'ultimo Consiglio Generale di Rimini del 28-30 novembre 2018, ma abbiamo ritenuto doveroso onorarne la memoria anche nelle pagine del nostro Notiziario.

Grazie Luigi, non ti dimenticheremo!

Bruno Brait

Luigi Perazzi

Rinnovato il CCNAL Alleanza

Stefano Quintabà

Il 23 ottobre 2018, le cinque Organizzazioni Sindacali del settore hanno sottoscritto il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Alleanza Assicurazioni (CCNAL), impresa del Gruppo Generali, che opera nel collocamento di prodotti vita e danni, attraverso una propria rete di agenti, dipendenti degli agenti e di produttori presenti sul territorio, dipendenti diretti della Società e disciplinati da un proprio Contratto Nazionale diverso da quello Ania.

Una realtà di oltre 3000 dipendenti per la quale lavorano anche 1200 lavoratrici e lavoratori a partita IVA.

Tale intesa si colloca nel solco del rinnovo del CCNL Ania del 22/02/2017, infatti oltre a definire gli stessi aumenti salariali/arretrati del CCNL Ania sancisce un rafforzamento dell'area contrattuale laddove individua nel CCNL Ania il Contratto di riferimento per l'impresa Alleanza, ponendo sempre più lo stesso come contratto di riferimento per tutta la filiera produttiva del Settore Assicurativo, come da previsioni dell'ultimo rinnovo del 22/02/2017.

Nell'Accordo, in linea con le richieste della Piattaforma Sindacale, sono previsti miglioramenti normativi nei casi di missioni, di trasferimento e per l'assistenza sanitaria degli agenti generali inquadrati nella seconda classe stipendiale. Sono infine stati previsti ulteriori miglioramenti economici per la parte più debole dei produttori (incremento assegno ad personam e indennità di copertura territoriale) e, in via sperimentale per l'esercizio 2019, l'impegno a definire in sede aziendale un accordo sull' erogazione di un premio di risultato.

L'intesa, inoltre, prevede la contrattualizzazione di un piano per l'occupazione stabile rendendo esigibile un piano di assunzioni con contratto a a Tempo Indeterminato di 900 lavoratrici e lavoratori a Partita Iva (i quali si vedranno applicati il CCNAL Alleanza e il Contratto Integrativo di Gruppo Generali) nei 4 anni (2019-2020-2021-2022) nonché, per i restanti lavoratori a partita iva, la definizione di uno status contrattuale: in caso di gravidanza, infortunio o malattia, non vi sarà estinzione del rapporto di collaborazione, ma sospensione, su richiesta del collaboratore, fino a un massimo di 5 mesi; è previsto un accantonamento per la previdenza complementare; una garanzia sanitaria per grandi interventi e altri ricoveri per malattie e infortuni; prevista anche la tematica delle pari opportunità.

Per tali lavoratori il Sindacato diventa, per la prima volta, agente contrattuale.

Si tratta di un'intesa storica e senza precedenti per il settore assicurativo e che diventa un

riferimento importante per tutto il settore e per il mercato rafforzando e valorizzando l'impegno e la visione del Sindacato al fianco dei giovani, dei soggetti più deboli, per lo sviluppo della buona occupazione e per la contrattazione inclusiva.

In un'epoca caratterizzata dalla precarietà, dalla disoccupazione giovanile, dalle diseguaglianze, in Alleanza-Gruppo Generali, si sceglie di investire nell'occupazione stabile, nelle tutele per le partite iva, nel mantenimento delle attività all'interno del gruppo, dando per questa strada dignità alle lavoratrici e ai lavoratori.

Le assemblee finalizzate all'illustrazione ed approvazione dell'Accordo, svoltesi capillarmente nelle varie agenzie e/o piazze sul territorio nazionale, hanno visto un ampio coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori ed il risultato, che ha un alto valore di democrazia e partecipazione, ha visto l'approvazione dell'Accordo con il 98% di voti favorevoli, dando ragione alle scelte e alle soluzioni che il Sindacato ha saputo concordare.

Stefano Quintabà

Axa trasformazione senza sosta!

Paolo Puglisi

E' di questi giorni l'annuncio dei risultati da parte di AXA Italia, relativi al 2018; in particolare, si evidenzia un risultato netto operativo pari a 263 milioni di Euro (+26 milioni di euro rispetto al 2017) in crescita del 11%, un incremento clienti pari al 1,8%, mentre le riserve tecniche raggiungono i 33,2 miliardi di euro, in crescita di 0,5 miliardi di euro.

Il buon andamento dell'Azienda, è anche il risultato di circa 10 anni di ristrutturazioni che, attraverso un confronto sindacale serrato, hanno coinvolto sia la riorganizzazione delle attività nelle Sedi principali e sia della rete dei Centri di Liquidazione; a tale proposito, sottolineiamo che, gli Accordi sindacali susseguitisi nel tempo hanno consentito che, si riducesse in modo non traumatico per i lavoratori coinvolti la presenza sul territorio dei CLD. Va poi tenuto conto del fatto che, in questi anni si è faticosamente creato il Contratto integrativo del gruppo Axa One Italy, comprendendo nel perimetro applicativo sia i dipendenti del gruppo Axa Assicurazioni che quelli del gruppo Axa-Mps.

Altro importante Accordo, che si è anche rivelato molto utile per attenuare l'impatto delle riorganizzazioni sulle persone coinvolte, è quello stipulato nell'Aprile 2016, che ha introdotto sperimentalmente il Lavoro Agile e lo Smart-Working in azienda.

Dal 2016 a tutt'oggi, sono stati stipulati Accordi sindacali per fronteggiare la dichiarazione da parte aziendale di esuberi del personale, governandone gli effetti; il Sindacato, pur nella consapevolezza che l'esigenza dell'Azienda è stata anche quella di uno "svecchiamento" del panorama impiegatizio, che potesse dunque consentire anche l'ingresso di figure professionali nuove (specialisti in BIG DATA, Architetti BIG DATA....) indispensabili all'approccio allo sviluppo Digitale, ha saputo fronteggiare unitariamente con una negoziazione complessa la situazione venutasi a creare.

Certo, lo strumento principe per affrontare un simile frangente, si è rivelato il Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA-AISA nella sua sezione straordinaria, il "nostro" ammortizzatore sociale!

Non si vuole in tale sede dare una descrizione approfondita degli Accordi sindacali intervenuti, ma si intende descrivere una particolarità, se vogliamo innovativa, lì contenuta.

Infatti, uno dei capitoli di tali Accordi sulla riorganizzazione, riguarda l'istituzione nell'organigramma aziendale di una funzione chiamata Skill-Lab. L'istituzione di questo ufficio, affidato ad un Direttore ed operante nell'ambito della Direzione Risorse Umane, ha il compito di consentire ai dipendenti coinvolti dai processi di trasformazione, orfani

della propria attività od in esubero rispetto alle necessità diminuite del proprio ufficio (l'impatto dei robot in tal senso incide ahinoi....) di riconvertirsi attraverso una formazione ad hoc ed in grado di ricollocarsi nell'immediato, anche attraverso attività a tempo determinato presso la sede territoriale di appartenenza. Per i colleghi interessati viene previsto un programma fatto di preventivi colloqui conoscitivi con evidenziazione delle competenze personali, di percorsi formativi finalizzati ad una riqualificazione professionale, di formazione teorico-pratica funzionale alla loro ricollocazione in Azienda. Per tutto il periodo di assegnazione a tale funzione nulla cambia sotto il profilo economico-contrattuale per i lavoratori coinvolti.

La durata massima di tale programma sarà di tre anni: se il lavoratore coinvolto, una volta esaurito il programma personale di riqualificazione, trova una collocazione definitiva presso l'ufficio in cui viene "prestato", esce naturalmente dal programma "Skill-Lab".

Se pensiamo alla normativa introdotta nell'ordinamento giuridico italiano in particolare dal c.d. Jobs-Act, sul tema del Licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ci è sembrato importante evidenziare la novità di questo particolare istituto che, in una situazione di esubero del personale può certo costituire un valido argine a fronte di scelte verso scorciatoie giudiziarie molto pericolose per tutti i colleghi coinvolti.

Paolo Puglisi

Contributo di Saverio Murro Vice Segretario Generale SNFIA

Saverio Murro

Care Amiche e cari Amici,

ho colto con piacere l'invito di Dante Barban a scrivere qualche riga per il vostro Notiziario, lo faccio a poche settimane dalla celebrazione dell'XI Congresso SNFIA che si è svolto nel solco di un percorso intrapreso già nell'estate 2017 quando, il Consiglio Direttivo, mise in discussione la conduzione politica e organizzativa del Sindacato.

I lavori Congressuali del 2, 3 e 4 aprile u.s. che avevano come tema *"Il mondo del lavoro in evoluzione: governare il cambiamento"* hanno ruotato intorno alla ricerca che SNFIA ha commissionato a Prometeia sulle prospettive di sviluppo dell'occupazione nel settore assicurativo italiano. Su questi temi hanno dibattuto in una tavola rotonda: Michele Tiraboschi (ADAPT); Riccardo Verità (ANIA); Roberto Giay (GRUPPO UNIPOL); Stefano Frazzoni (PROMETEIA); Stefano Ponzoni (SNFIA). Mentre Davide Pelucchi (GRUPPO GENERALI) ha inviato un contributo video.
Tra i tanti interventi avuti nella giornata istituzionale, la platea è rimasta particolarmente colpita dall'intervista all' AD di Cattolica, Alberto Minali, il quale ha raccontato un modello di azienda che ricorda, per certi versi, quello inseguito da Adriano Olivetti. E' stata una ventata di aria fresca e un segnale di speranza sentire parlare di equilibrio tra profitto e responsabilità sociale d'impresa, tra vita privata e vita lavorativa, di ambire al raggiungimento di una maggiore produttività attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti e del clima aziendale, di ritenere giusta la redistribuzione di una parte della ricchezza prodotta alle Lavoratrici e ai Lavoratori. SNFIA si riconosce pienamente in questo modello di fare Impresa.
Nella parte del Congresso riservato invece ai Delegati, sono stati riaffermati con orgoglio alcuni valori fondanti di SNFIA, tra i quali l'Autonomia e il radicamento nel settore Assicurativo. Valori che ci accomunano! Autonomia, che deriva dal greco **autós** (stesso) e **nómos** (legge), significa possibilità di regolarsi secondo proprie leggi o norme, senza ingerenza altrui, significa libertà di agire scevri da qualsiasi influenza esterna, sia essa di natura politica o di tipo organizzativo. Autonomia significa anche essere direttamente responsabili delle proprie azioni.

L'autonomia è quindi sia un' opportunità che una responsabilità, non dimentichiamolo.

La seconda caratteristica che ci accomuna è il fatto di essere un Sindacato di categoria e di certo non devo spiegarvi cosa ciò ha significato quando, nemmeno troppo velatamente, fu messo in discussione il Contratto Nazionale del Settore Assicurativo a favore di un unico contratto così detto Finance.

E’ proprio grazie all’autonomia e al fatto di essere un Sindacato di categoria se VOI e NOI abbiamo potuto dire chiaramente, senza troppi giri di parole e senza equivoci che non solo eravamo contrari al contratto unico, ma che avremmo lavorato affinché ciò non accadesse mai.

Il nostro CCNL è espressione di un settore che ha le sue peculiarità e che, per il bene delle Aziende e dei Lavoratori Assicurativi, va tutelato.

Le vicende legate all’ultimo rinnovo del CCNL, hanno messo a dura prova il rapporto tra noi e i Lavoratori, non tanto per i contenuti dell’accordo che unitariamente abbiamo difeso, ma soprattutto perché, dopo una estenuante trattativa, abbiamo raggiunto una “ipotesi di intesa” senza aver preparato la categoria ai contenuti di quell’accordo.

In questo senso, pur in percorso di trattativa oggettivamente complicato e che ha vissuto diversi momenti di grande difficoltà, è stata determinante la tenuta unitaria delle 5 organizzazioni Sindacali di settore.

L’auspicio, in vista dell’ormai prossima scadenza, è che si faccia tesoro di quell’esperienza e si valorizzino le caratteristiche che ci accomunano.

Saverio Murro

Diversità, il vero punto di forza!

Mirko Simionato

Sempre più attenzione da parte delle aziende in Italia alle politiche D&I.

D&I è l'acronimo di Diversity and Inclusion, due termini inseparabili nella gestione virtuosa delle risorse umane, che creano valore nel contesto dell'azienda, quando sono complementari.

Sempre più organizzazioni se ne rendono conto, perché è questa la via per attrarre i talenti migliori, favorire un ambiente di lavoro creativo e accrescere la propria reputazione fra azionisti e clienti.

Cosa significa D&I?

È uno sguardo differente verso gli elementi di disomogeneità, un modo per riconoscere valore e capitalizzare le caratteristiche di chi è diverso, per abbattere le barriere dei pregiudizi, quelle fisiche e sensoriali, che possano rappresentare uno svantaggio nell'esprimere le proprie abilità.

Utile alle aziende per il potenziale in termini di sviluppo del business, la D&I giova al benessere delle persone, accresce il loro senso di appartenenza alla squadra e ha riflessi positivi sulla cultura aziendale. La D&I, pertanto, è un approccio "win-win", dove il vantaggio è bilaterale fra l'azienda e i lavoratori.

Perché non considerare questa proposta di civiltà anche su scala macro, per contribuire a cambiare il mondo verso una realtà più inclusiva a partire proprio dai nostri ambienti lavorativi?

I valori di un'azienda, specie se di grosse dimensioni, contaminano la cultura delle comunità autoctone con cui l'organizzazione entra in contatto: pensiamo, per esempio, a una multinazionale che persegua politiche D&I attraverso le proprie filiali in paesi omofobi o misogini.

Benché l'approccio D&I sia declinabile su una disparata varietà di casi, le principali aree sulle quali i diversity manager focalizzano la propria attenzione sono: la parità in termini di accesso alle carriere, le differenze salariali e il work-life balance fra lavoratrici e lavoratori; le politiche di sviluppo professionale e valorizzazione dei colleghi con una certa anzianità d'azienda; la disabilità fisica e cognitiva; l'inclusione dei collaboratori LGBTI in ambienti non ostili e garantisti verso tutti quei diritti già acquisiti dalle famiglie cosiddette 'tradizionali'; il rispetto verso le culture più distanti da quella occidentale a beneficio dei colleghi stranieri.

Racconto, a solo titolo di esempio, alcuni casi di successo, che tutti i giorni contribuiscono a scrivere la storia di un mondo HR più innovativo e illuminato.

Nel nostro settore, Generali Italia sviluppa dei progetti di Diversity & Inclusion di grande successo secondo l'approccio dell'"Hackathon". Si tratta di un evento cui prendono parte gli stessi dipendenti, coinvolti in un processo creativo nuovo e ispirato alle metodologie di lavoro "agile". Un vero acceleratore di creatività che, oltretutto, agevola la contaminazione delle idee, perché è un'esperienza che si può aprire anche a colleghi di altre aziende.

Quando si parla di best practice, come non citare, nel nostro settore, la storia di una lavoratrice transessuale. Le Risorse Umane si dimostrarono preparate e sensibili nell'accompagnare la dipendente lungo il processo di transizione, anticipando la burocrazia statale della variazione anagrafica, con attività formative dedicate ai colleghi della sua unità e contribuendo economicamente alle gravose spese mediche necessarie al cambio di sesso.

In una compagnia telefonica i dipendenti 'anziani' della funzione Technology sono coinvolti in attività di mentoring in un'esperienza di crescita personale e professionale. Il progetto si svolge nelle scuole di grado secondario con corsi di formazione gestiti dai docenti degli istituti e dai colleghi in uno scambio reciproco di know-how con i migliori studenti del biennio. In questa sede i collaboratori senior, grazie al contributo dei ragazzi, prendono confidenza con l'uso delle nuove tecnologie web e social.

Un altro esempio concreto d'inclusione e multiculturalità sono i CAE (Comitati Aziendali Europei), dove colleghi di differenti Paesi, lingue e culture lavorano assieme per arricchire il dialogo sociale, promuovendo e valorizzando diversità culturali e linguistiche per estendere e consolidare i diritti dei lavoratori.

Riporto alcuni dati che certamente invitano anche gli scettici alla riflessione: le aziende che promuovono l'inclusione LGBTI registrano valori migliori rispetto ai competitors di più del 3% dell'indice di capitalizzazione di mercato e di più del 10-21% su ROE e Cash Flow (fonte: Crédit Suisse, 2016); le donne influenzano oltre l'85% delle decisioni di spesa nel mondo (HBR, 2009); una ricerca condotta da McKinsey (2014) ha evidenziato come le aziende che valorizzano le diversità hanno risultati migliori in termini di produttività, retention, collaboration e commitment dei team.

Concludo ricordando quanto affermato nella nostra mozione congressuale: la FNA è impegnata affinché negli ambienti di lavoro non ci siano discriminazioni per sesso, età, etnia, religione, orientamento sessuale, stato civile e nei confronti dei diversamente abili ma, al contrario, venga promossa l'inclusione e la valorizzazione delle diversità.

Mirko Simionato

Progresso tecnologico e settore assicurativo

Marcello Quaranta

Antonio Capecelatro

L'evoluzione tecnologica ed informatica ha fornito nuovi strumenti ed instaurato nuovi modi di lavorare che, se da un lato permettono l'espletamento di attività standardizzabili senza l'apporto delle persone, le quali possono invece essere impiegate in attività a più alto valore professionale (pensiamo ad esempio, nel mondo della liquidazione sinistri, alla acquisizione dei dati del sinistro attraverso le famose scatole nere montate sui veicoli, alle banche dati relative alle lesioni subite dai soggetti coinvolti, ai database dei testimoni, all'utilizzo di assistenti virtuali che forniscano informazioni rispondendo alle richieste dei clienti o ancora all'utilizzo di intelligenze artificiali in grado di abbinare documenti a denunce di sinistro), dall'altro richiedono appunto che i lavoratori acquisiscano una più elevata e specialistica professionalità, producendo nel contempo una velocizzazione dei processi lavorativi.

Tutto ciò ha imposto un rapido cambiamento della attività lavorativa, soprattutto in un settore per molti anni adagiato su prassi consolidate.

Tale cambiamento viene certamente favorito dall'abbassamento dell'età media dei lavoratori a seguito delle numerose uscite di lavoratori con maggior anzianità di servizio dalle aziende, attraverso vari strumenti di incentivazione.

I lavoratori più giovani (cd. Millenials) sono più avvezzi per cultura ed abitudine all'uso delle nuove tecnologie.

Spesso però le nuove tecnologie rischiano di standardizzare anche le attività a più alto valore professionale facendo sì che le *performances* richieste vengano valutate non tanto in relazione alla qualità del lavoro ma al "numero di pezzi" che produco; fonte di stress è infatti il dilemma del nuovo lavoratore "devo far presto o devo far bene?".

Dilemma ben conosciuto dalle aziende, o meglio dai loro dirigenti, che preferiscono raggiungere risultati numerici sempre più mirabolanti a scapito delle competenze e professionalità in campo finendo, in alcuni casi, per sfiorare i limiti del lavoro a cottimo.

Di conseguenza, la spasmodica ricerca del miglioramento della produttività, ormai misurabile in tempo reale, spinge necessariamente anche il Sindacato a comprendere e governare tali cambiamenti al fine di accompagnare con azioni concrete i lavoratori, senza arroccarsi su posizioni non più attuali.

Compito del Sindacato resta, in ogni caso, quello di rendere compatibile l'inevitabile progresso tecnologico con la valorizzazione ed il rispetto del capitale umano, in un

necessario e costante equilibrio.

Pertanto, ad esempio, si rende necessario spingere le aziende ad aggiornare costantemente i lavoratori (formazione continua e non solo corsi di formazione on-line che spesso vengono eseguiti solo per essere in regola con le richieste normative), contrastare la ricerca di una produttività solo numerica per lasciar spazio ad una oggettiva misurazione anche della qualità del lavoro svolto, indispensabile per la creazione di uno standard di efficienza da valutare nel medio/lungo termine.

Si potrebbero immaginare i tempi passati come una canoa che naviga in un fiume che scorre lento nei suoi tratti più ampi, ed i tempi attuali come una canoa che naviga tra rapide turbolente, da ciò nasce la necessità di dotare i lavoratori di efficienti pagaie al fine di evitare che gli stessi vengano travolti dai flutti.

Antonio Capecelatro

Marcello Quaranta

Fisco, 36-bis e 36-ter

Giovanna Moneghetti

La riforma del sistema tributario ha introdotto l'autoliquidazione delle imposte, cioè ogni contribuente calcola e versa in autonomia le imposte, obbligando il Fisco a controllare le dichiarazioni presentate.
Questo controllo è regolamentato dagli articoli 36-bis e 36-ter del DPR 600/1973.
Il controllo 36-bis viene effettuato su tutte le dichiarazioni, è un controllo automatizzato che verifica la corrispondenza dei dati inseriti dal contribuente nella sua dichiarazione dei redditi con i dati contenuti nei sistemi informatici dell'Amministrazione finanziaria.
Ad esempio, un controllo automatizzato, che viene eseguito su tutte le dichiarazioni presentate ogni anno riguarda le detrazioni per i carichi di famiglia ed avviene in modo semplicissimo; l'amministrazione finanziaria, con un programma informatico, incrocia il codice fiscale del familiare a carico con i codici fiscali a cui i datori di lavoro hanno erogato uno o più redditi e, in men che non si dica, trova tutti i familiari che pur avendo percepito un reddito superiore al limite hanno beneficiato di detrazioni; altro controllo semplice e veloce è la verifica dell'inserimento in dichiarazione dell'affitto percepito in quanto i contratti di locazione vengono registrati in Agenzia delle Entrate e l'incrocio dei dati è subito fatto !
In caso di irregolarità, l'Agenzia delle Entrate invia un avviso direttamente al contribuente. Il 36-bis coinvolge dati che solo il contribuente conosce e l'operatore Caaf non fa altro che riportare quanto dichiarato, il contribuente è l' unico responsabile.
Cosa ben diversa è il 36-ter.
Il controllo 36-ter, definito controllo formale, viene effettuato solo su alcune dichiarazioni in base a particolari criteri (importi in detrazione e/o in deduzione elevati) e prevede la presentazione, in via telematica, all'amministrazione finanziaria dei documenti sottoposti a verifica.
A seguito della riformulazione dell'art. 39 del D.Lgs. 241/1997, da marzo 2019 il Caaf che ha apposto il visto di conformità, ossia che ha "garantito" il rispetto delle norme fiscali nella compilazione del dichiarativo, deve fornire all'Agenzia delle Entrate competente la documentazione a supporto dei dati esposti nel 730 sottoposto a controllo.
Se a seguito del controllo formale l'Agenzia riscontra inesattezze, sarà proprio il Caaf a doversi fare carico della sanzione pari al 30% della maggiore imposta, mentre la restituzione del maggior rimborso percepito, aumentato degli interessi, rimarrà a carico del contribuente.
Più o meno nel mese di dicembre, i Caaf ricevono dall'amministrazione finanziaria le liste dei dichiarativi elaborati nei due anni precedenti sottoposti a controllo formale.

Ogni operatore Caaf è consapevole che elaborare un dichiarativo fiscale è un lavoro molto delicato perché significa "giocare", passatemi il termine, con i soldi del contribuente.

E' proprio per questo che gli operatori Caaf sono molto pignoli ed è loro dovere analizzare molto attentamente, quasi in modo maniacale, tutti i documenti presentati prima di concedere il beneficio fiscale.

Giovanna Moneghetti

Sentenza del tribunale di Genova: opposizione ad accertamento INPS e applicazione del contratto SNA

Giuseppe Goggi

La sezione lavoro del Tribunale di Genova, con sentenza n. 1064/2018, pubblicata in data 1 febbraio 2019 ha respinto l'opposizione ad un avviso di addebito INPS, presentata dai titolari di una agenzia assicurativa che applica il contratto SNA.

Con l'avviso di addebito era stato intimato all'agenzia il pagamento a favore dell'Inps per il mancato versamento di contributi obbligatori, oltre alle relative sanzioni.

La sentenza in esame, dopo aver ricostruito l'annosa vicenda che vede lo SNA come protagonista, cerca (e trova) subito la fonte normativa di riferimento che è la seguente: <<l'art. 1 della legge n. 338 del 1989, intitolato "Retribuzione imponibile, accreditamento della retribuzione settimanale e limite minimo di retribuzione imponibile" stabilisce la regola generale secondo cui "la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo>>.

La sentenza dedica molto spazio alle prove testimoniali e alla valutazione delle stesse.

All'interno di questa parte della sentenza viene dato particolare risalto alle dichiarazioni rilasciate dall'Ispettore Inps verbalizzante, a partire dell'oggetto dell'ispezione che era quello di "stabilire se a livello contributivo fosse applicato il CCNL che Inps ritiene maggiormente rappresentativo".

L'Ispettore Inps spiega chiaramente che "SNA, in quanto rappresentante solo di parte datoriale, aveva la necessità che il suo nuovo contratto fosse firmato da sigle sindacali rappresentanti dei lavoratori e a quel punto sono comparse due sigle Fesica Confsal e Fisals Confsal che hanno firmato".

La parte più interessante della testimonianza dell'ispettore Inps è quella relativa agli accertamenti effettuati nei confronti delle due sigle sindacali di cui sopra.

"Nel corso dell'accertamento – precisa l'Ispettore Inps – non abbiamo trovato traccia dei due sindacati Fesica Confsal e Fisals Confsal; abbiamo reperito un indirizzo dove ci sarebbe dovuto essere un rappresentante e invece abbiamo trovato un Club di Genova, che ci è stato detto era sempre stato lì".

Al di là della nota di colore, non si può non evidenziare che gli accertamenti nei confronti di queste due sigle sindacali sono stati tanto scrupolosi quanto infruttuosi.

Continua l'Ispettore Inps: "Online erano reperibili gli statuti di questi due sindacati: uno limitava l'iscrivibilità ai soli extracomunitari (nelle agenzie visitate non abbiamo trovato alcun dipendente extracomunitario) e l'altro si limitava a indicare le fattispecie di cui si occupava tra le quali non erano previste il settore del credito e quello assicurativo".

Il Giudice, dopo aver sentito altri testimoni, respingeva il ricorso, con condanna dell'opponente alla rifusione ad Inps delle spese di lite.

Le motivazioni della sentenza in esame rappresentano una conferma di quanto sostenuto fin da subito dalla nostra organizzazione e più in generale da tutte le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Il CCNL di riferimento per i dipendenti delle agenzie di assicurazione è quello stipulato con ANAPA da FNA e dalle tre sigle confederali.

Giuseppe Goggi

Vademecum sulla legge di bilancio 2019

Andrea Casale

Le novità della Legge di Bilancio 2019 approvato con la Legge 30/12/2018 n° 145:

Flat tax -Il regime forfettario fino a 65 mila euro con la previsione di un'aliquota piatta al 15% per le partite Iva e piccole imprese. I soggetti che applicano il regime forfettario sono esonerati dall'obbligo di fatturazione elettronica.

Imposta sostitutiva per imprenditori individuali, artisti e professionisti -

Per ricavi fino a 100.000 euro è introdotta un'imposta sostitutiva delle imposte sui redditi e dell'IRAP, con aliquota al 20%.

Iva e accise – le aliquote IVA per l'anno 2019 sono sterilizzate. Si conferma l'aumento dall'attuale 10% al 13% dal 2020 e un aumento di 0,3% per il 2020 e di 1,5% a decorrere dal 2021 (che si somma ai già previsti aumenti)

Reddito di cittadinanza e pensione di cittadinanza – L'assegno è pari a euro 780; altra misura è la pensione di cittadinanza un'integrazione in denaro fino alla soglia di 780 euro al mese, destinata ai pensionati che si trovano al di sotto della soglia di povertà.

Riduzione delle "pensioni di platino" - Da gennaio 2019 e per 5 anni, è prevista una riduzione dell'importo delle pensioni eccedenti la soglia di 100.000 euro annui.

Perequazione automatica dei trattamenti pensionistici - per il periodo 2019 - 2021, la perequazione automatica dei trattamenti pensionistici avviene sulla base di aliquote decrescenti, relative ai trattamenti pensionistici di importo complessivo fino a 9 volte il trattamento minimo (mentre attualmente è fino a 6 volte il trattamento minimo).

Definizione agevolata debiti tributari contribuenti in difficoltà economica - Le persone fisiche in difficoltà economica potranno definire i debiti diversi da quelli annullati automaticamente ai sensi del d.lgs 119/2018, affidati alla riscossione dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2017, derivanti dall'omesso versamento di imposte. Questi debiti possono essere definiti mediante pagamento del capitale, degli interessi e delle somme spettanti all'agente della riscossione.

Abrogazione della riduzione Ires per enti non a scopo di lucro e Iacp - la riduzione a metà dell'IRES è abrogata.

Cedolare secca sui canoni di locazione commerciale - l'aliquota del 21% ai contratti di locazione di locali commerciali fino a 600 mq .

Legge Fornero - Quota 100 - la possibilità di anticipare la pensione con almeno 62 anni e almeno 38 di contributi (la c.d. Quota 100) non è stata inserita nella manovra finanziaria.

Estensione della misura «Resto al Sud» - finanziamento per la costituzione di imprese da parte di giovani imprenditori nelle regioni del Mezzogiorno; l'età massima è di 45 anni. Il finanziamento, massimo di 50 mila euro, prevede il 35% dell' importo a fondo perduto e il 65% quale prestito a tasso zero da rimborsare in otto anni.

Flat tax per pensionati al Sud - I pensionati stranieri o con pensioni erogate all'estero che scelgono di trasferirsi nel Sud possono usufruire di una imposta sostitutiva del 7% per cinque periodi d'imposta. Per ottenerla occorre trasferire la propria residenza in Italia, in comuni con popolazione non superiore ai 20mila abitanti di una delle regioni del sud.

Web tax – è costituita una imposta, che si applica ai soggetti che prestano servizi digitali e con ricavi pari o superiore a 750 milioni di euro, di cui almeno 5,5 milioni realizzati nel territorio italiano. Si applica un'aliquota del 3% sui ricavi .

Professioni sanitarie senza titolo - Coloro che svolgano o abbiano svolto un'attività sanitaria senza titolo, per un periodo minimo di 3 anni, anche non continuativi, negli ultimi dieci anni, possono continuare a svolgere le attività , a condizione che si iscrivano, entro il 31 dicembre 2019, negli elenchi speciali presso gli Ordini di radiologia medica e delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione.

Lezioni private e ripetizioni – E' istituita un'imposta sostitutiva al 15% sulle lezioni svolte da docenti titolari di cattedra nelle scuole di ogni ordine e grado.

Inclusione di ulteriori beni nella disciplina dell'iperammortamento- Tra i costi cui si applica la misura agevolata della maggiorazione del 40% ai fini fiscali vengono inclusi anche quelli sostenuti a titolo di canone per l'accesso, mediante soluzioni di cloudcomputing, ai beni immateriali (software) ai quali tale agevolazione già si applica con specifiche limitazioni.

Bonus per l'acquisto di auto e motorini elettrici o ibridi - per l'acquisto di automobili poco inquinanti, ibride o elettriche fino a 50mila euro e sconti fino a 3mila euro per l'acquisto di motorini e scooter elettrici o ibridi.

Dispositivi antiabbandono - Per l'anno 2019 ed il 2020 sono previsti incentivi per l'acquisto dei dispositivi di allarme, resi obbligatori

Riqualificazione energetica degli edifici della PA - Sono previsti stanziamenti per il periodo dal 2019 al 2022

Proroga delle concessioni marittime – Sono prorogate di quindici anni le concessioni demaniali in essere.

Canone Rai – E' confermato, a regime, l'importo di 90 euro dovuto per il canone RAI per uso privato.

Sport bonus - Ampliato il credito d'imposta per le erogazioni liberali destinate a interventi di manutenzione e restauro di impianti sportivi pubblici e per la realizzazione di nuove strutture sportive.

Riforma dei concorsi pronostici sportivi - si prevede la sospensione o la chiusura definitiva dei precedenti giochi similari, come il Totocalcio.

Ripartizione dei diritti audiovisivi del campionato italiano di calcio di serie A - a partire dalla stagione sportiva 2021/2022, si riduce la quota relativa ai risultati sportivi conseguiti e si aumenta quella calcolata sulla base del radicamento sociale.

Fondo indennizzo risparmiatori (FIR) - Eroga indennizzi a favore dei risparmiatori che hanno subito un pregiudizio ingiusto da parte di banche e loro controllate aventi sede legale in Italia, poste in liquidazione coatta amministrativa dopo il 16 novembre 2015 e prima del 1° gennaio 2018.

Andrea Casale

Federazione **N**azionale **A**ssicuratori

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

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

Informativa ex art. 13 Regolamento UE 2016/679 sul trattamento dei dati personali

Gentile Iscritta/o,
desideriamo informarLa che il Regolamento UE 2016/679 (Regolamento generale sulla protezione dei dati – di seguito RGPD) prevede una specifica disciplina volta alla tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali.
Secondo la normativa indicata, tale trattamento sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza e di tutela della Sua riservatezza e dei Suoi diritti.
Ai sensi dell'art. 13 del RGPD, Le forniamo le seguenti informazioni:

1. TITOLARE DEL TRATTAMENTO

Titolare del trattamento è:
FNA – Federazione Nazionale Assicuratori con sede in via Vincenzo Monti, 25 – 20123 Milano.

2. RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI

Il Responsabile della protezione dei dati è visionabile sul sito della nostra Organizzazione www.fnaitalia.org cliccando la casella ***informativa sul trattamento dei dati personali***.

3. RESPONSABILI DEL TRATTAMENTO DEI DATI

Sono stati identificati dei responsabili del trattamento dati per specifiche tematiche (assistenza tecnica e informatica su telefoni e reti dati, contabilità/fiscale e anagrafica iscritti) visionabili sul sito della nostra Organizzazione www.fnaitalia.org, cliccando la casella ***informativa sul trattamento dei dati personali***.

4. FINALITA' DEL TRATTAMENTO

FNA, al momento dell'iscrizione e successivamente, acquisisce da Lei, dal suo datore di lavoro, da enti previdenziali o assistenziali dati strettamente correlati a:

- finalità strettamente connesse e strumentali alla gestione del rapporto associativo
- finalità amministrative e contabili
- finalità connesse agli obblighi previsti da leggi, regolamenti, nonché da disposizioni impartite da autorità a ciò legittimate dalla legge e da organi di vigilanza e controllo

5. TRATTAMENTO DI CATEGORIE PARTICOLARI DI DATI PERSONALI

Il trattamento potrebbe all'occorrenza, ed esclusivamente ai fini della corretta e completa esecuzione del rapporto in essere, riguardare anche dati sensibili quali, a scopo esemplificativo e non esaustivo, quelli riguardanti le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, l'appartenenza sindacale, la salute e la sfera sessuale della persona.

6. CONFERIMENTO DEI DATI

Il conferimento di dati personali, ivi compresi quelli rientrati nelle categorie di cui al punto 5, è strettamente necessario ai fini dello svolgimento delle attività di cui al punto 4.

7. RIFIUTO DI CONFERIMENTO DEI DATI

L'eventuale rifiuto da parte dell'interessato di conferire dati personali, comporta l'impossibilità di perseguire le finalità e svolgere compiutamente le attività di cui al punto 4.

8. COMUNICAZIONE DEI DATI

I dati personali possono essere trattati dai soggetti indicati ai punti 1, 2 e 3 e possono essere comunicati per le finalità di cui al punto 4 a:

- collaboratori interni ed esterni
- società allo scopo identificate per le operazioni di tesseramento
- società e studi professionali con i quali sono o saranno in corso convenzioni e/o agevolazioni a vantaggio degli iscritti
- società o enti legittimati dalle norme in vigore
- tutti quei soggetti pubblici e privati cui la comunicazione sia necessaria per il corretto adempimento delle finalità indicate nel punto 4

9. DIFFUSIONE DEI DATI

I dati personali dell'interessato non sono soggetti a diffusione nei confronti di soggetti estranei all'esecuzione del rapporto associativo in essere.

10. PERIODO DI CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI

I dati personali saranno conservati per il tempo strettamente necessario al corretto adempimento delle finalità indicate nel punto 4 e, successivamente, per il tempo in cui il Titolare del trattamento sia soggetto a obblighi di conservazione previsti da norme di legge o regolamento.

11. DIRITTI DELL'INTERESSATO

Tra i diritti a Lei riconosciuti dalla normativa in vigore rientrano quelli di:

- chiedere l'accesso ai Suoi dati personali ed alle informazioni relative agli stessi; la rettifica dei dati inesatti o l'integrazione di quelli incompleti; la cancellazione dei dati personali che La riguardano (al verificarsi di una delle condizioni indicate nell'art. 17, paragrafo 1 del RGPD e nel rispetto delle eccezioni previste nel paragrafo 3 dello stesso articolo); la limitazione del trattamento dei Suoi dati personali (al ricorrere di una delle ipotesi indicate nell'art. 18, paragrafo 1 del RGPD);
- richiedere ed ottenere - nelle ipotesi in cui la base giuridica del trattamento sia il contratto o il consenso, e lo stesso sia effettuato con mezzi automatizzati - i Suoi dati personali in un formato strutturato e leggibile da dispositivo automatico, anche al fine di comunicare tali dati ad un altro titolare del trattamento (c.d. diritto alla portabilità dei dati personali);
- opporsi in qualsiasi momento al trattamento dei Suoi dati personali al ricorrere di situazioni particolari che La riguardano;
- revocare il consenso in qualsiasi momento, limitatamente alle ipotesi in cui il trattamento sia basato sul Suo consenso per una o più specifiche finalità e riguardi dati personali comuni (ad esempio data e luogo di nascita o luogo di residenza) oppure particolari categorie di dati (ad esempio dati che rivelano le Sue opinioni politiche, le Sue convinzioni religiose, la Sua salute o la sfera sessuale).
- proporre reclamo a un'autorità di controllo (Autorità Garante per la protezione dei dati personali – www.garanteprivacy.it).

La richiesta di avvalersi di taluno dei predetti diritti deve essere inoltrata, dall'interessato, al Titolare del trattamento, al seguente indirizzo:

FNA - FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI - Via Vincenzo Monti 25 - 20123 Milano

Milano, 24 maggio 2018

Federazione Nazionale Assicuratori

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

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

___ sottoscritt ___ cognome _____ nome _____

Sesso M ☐ F ☐ Nat__ a _____ il _____

abitante a _____Prov ___CAP _____

in via _____ N. ___ Posta elettronica _____

dipendente della COMPAGNIA _____

in qualità di

- ☐ Impiegato amministrativo
- ☐ Addetto liquidazione sinistri
- ☐ Ispettore tecnico/organizzativo
- ☐ Produttore/Ispettore organizzazione
- ☐ Funzionario
- ☐ Addetto C.E.D.
- ☐ Contact Center

Int. ☐ Est.(*) ☐ Liv. _____ Classe _____

(*) *Esterno per comunicazioni a mezzo posta.*

☐☐☐☐ Anno di assunzione

Chiede di essere iscritta/o alla FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI - F.N.A. -Via Vincenzo Monti, 25 – Milano

Dichiara di aver ricevuto l'informazione di cui al Regolamento UE sul trattamento dei dati personali 2016/679 e di dare il proprio consenso per il relativo trattamento secondo le modalità indicate nell'informazione stessa.

SINDACATO PROVINCIALE _____

Mese d'inizio della trattenuta _____

_____, lì _____

_____
(firma leggibile)

Spett.le DIREZIONE DELLA COMPAGNIA_____

___ sottoscritt _____

ai sensi dell'accordo stipulato il 15 Giugno 2001, con la presente lettera chiede a Codesta On.le Direzione, di trattenere sulle sue competenze la quota associativa, nella misura dello 0,40% su ognuna delle 14 mensilità, con un importo mensile minimo non inferiore a Euro 3,62 e di effettuare il relativo versamento per suo conto, alla FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI F.N.A. e per essa al Sindacato Provinciale di _____

La presente delega potrà essere revocata con espressa dichiarazione scritta indirizzata all'Impresa e per conoscenza alla Organizzazione Sindacale interessata: gli effetti della revoca decorrono dal 31° giorno da quello della comunicazione scritta.

Il sottoscritto, pertanto, autorizza l'Impresa a trattenere in unica soluzione, il contributo, nella misura sopra indicata, riguardante il periodo di cui sopra, sia al momento della revoca sia al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

La presente vale come revoca di precedenti autorizzazioni - Mese di inizio della trattenuta _____

Dichiara di aver ricevuto l'informazione di cui al Regolamento UE sul trattamento dei dati personali 2016/679 e di dare il proprio consenso per il relativo trattamento secondo le modalità indicate nell'informazione stessa.

.

Data _____

_____
(firma leggibile)