

Le notizie sotto il riflettore in breve

N°33 - 2022



# SIULP

La Segreteria Nazionale rimane chiusa dall'8 al 19 Agosto



## Sotto l'ombrellone uno sguardo ai benefici economici previsti dal nuovo contratto

Nell'augurare a tutti i colleghi un buon ferragosto, cogliamo l'occasione per dare uno sguardo ravvicinato ai contenuti economici dell'ultimo contratto di lavoro relativo al triennio 2019 - 2021, recepito nel decreto del Presidente della Repubblica 20 aprile 2022 n. 57, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 126 del 31 maggio 2022 - Serie generale.

Il contratto, com'è ben noto, si applica per il periodo dal 10 gennaio 2019 al 31 dicembre 2021, al personale non dirigente della Polizia di Stato.

I benefici economici risultanti dall'applicazione del nuovo contratto sono corrisposti integralmente, alle scadenze e negli importi espressamente previsti, anche ai colleghi cessati dal

### SOMMARIO

- Sotto l'ombrellone uno sguardo ai benefici economici previsti dal nuovo contratto
- Modifiche alla disciplina dei permessi e del congedo straordinario per assistenza a diversamente abili
- Registro pubblico opposizioni
- Falsa attestazione ingressi e uscite dal luogo di lavoro con conseguente prestazione del servizio per un orario inferiore a quello dichiarato
- I comportamenti del dipendente pubblico, allorché privi di rilievo penale e relativi alla vita privata, non possono essere censurati disciplinarmente
- Polizze RC auto sospette

servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza indicato, mentre, agli effetti dell'indennità di buonuscita, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

E', inoltre prevista, dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del contratto, a partire dal mese successivo, un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti dall'ulteriore contratto, pari al trenta per cento dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato (I.P.C.A.), al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicato ai parametri stipendiali vigenti. Dopo ulteriori tre mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al cinquanta per cento del predetto indice. L'elemento provvisorio della retribuzione cesserà di essere erogato dalla decorrenza degli effetti economici del decreto del Presidente della Repubblica di recepimento del nuovo accordo sindacale.

Al riguardo della retribuzione stipendiale il nuovo contratto prevede:

- per l'anno 2019, l'aumento del punto parametrico a euro 179,30, a decorrere dal mese di gennaio, con incremento pari allo 0,70% rispetto a quello fissato a regime con il d.P.R. 15 marzo 2018, n. 39;
- per l'anno 2020, l'ulteriore aumento del punto parametrico a euro 179,50, a decorrere dal mese di gennaio, con incremento pari allo 0,81% rispetto a quello fissato a regime con il d.P.R. 15 marzo 2018, n. 39;
- per l'anno 2021 e seguenti, il punto parametrico è stato portato, a decorrere dal mese di gennaio, a euro 183,15, con incremento, a regime, della componente stipendiale del 2,86%.

Il valore medio pro capite, a regime, dell'aumento è pari a euro 51,17 comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale in godimento, pari a euro 12,51 medi mensili.

Le nuove misure degli stipendi e in genere di tutti i benefici economici, ad eccezione di quelli aventi natura di "rimborso", sono da intendersi al lordo delle ritenute previdenziali, assistenziali e fiscali a carico del dipendente. Essi hanno effetto:

- o sulla tredicesima mensilità;
- o sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato; - sull'indennità di buonuscita;
- o sull'assegno alimentare per il dipendente sospeso, ai sensi dell'art. 82 del DPR 3/1957;
- o sull'equo indennizzo;
- o sulle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi, compresi la ritenuta in conto entrata INPS, o altre analoghe, e i contributi di riscatto.

L'aumento dell'indennità pensionabile è stato definito, a partire dal mese di febbraio 2021, in misura pari al 7,44%, percentuale uguale per tutte le qualifiche, per un aumento medio pro capite mensile, a regime, pari ad euro 50,58.

Per gli anni 2019, 2020 e 2021 è stata, poi, prevista l'attribuzione di una indennità una tantum, da corrispondere in relazione ai mesi di servizio prestati, ammontante, su base media pro capite annua, lordo dipendente, a euro 31,42 per l'anno 2019, a euro 302,30 per l'anno 2020 ed euro 42,74 per l'anno 2021.

Infine, a partire dalle prestazioni dell'anno 2021, sono state adeguate le misure orarie del compenso per il lavoro straordinario (feriale, notturno o festivo, notturno festivo) applicando la stessa percentuale di incremento medio della componente stipendiale.

Il nuovo accordo sindacale prevede, inoltre, l'incremento dall' 1.1.2022:

- o dell'indennità giornaliera di missione di cui all'articolo 1, primo comma, della legge 18 dicembre 1973, n. 836, portandola da euro 20,45 a euro 24,00, con un differenziale pari a +17,36% e, quindi, un nuovo importo orario pari a euro 1,00; la

predetta nuova misura determina, di conseguenza, un incremento della indennità di trasferimento di cui alla legge n. 86 del 2001 il cui valore mensile base è pari a 30 diarie giornaliere di missione;

- degli importi massimi di rimborso delle spese documentate per la fruizione dei pasti, adeguandoli a quelli previsti per il personale dirigente. In particolare, l'importo massimo è stato elevato per un pasto da euro 22,26 a euro 30,55 (+37,24%), mentre per due pasti da euro 44,26 a euro 61,10 (+38,05%). Gli stessi limiti di rimborso si applicano al personale in trasferta che dichiara di non aver potuto consumare i pasti per ragioni di servizio o per mancanza di strutture idonee. E' consentito, inoltre, il rimborso del documento fiscale con dicitura "pasto completo";
- dell'indennità di compensazione da euro 8,00 a euro 12,00;
- delle indennità di rischio, con variazioni percentuali comprese tra il 50% e il 257%;
- delle indennità supplementari giornaliere di fuori sede e di marcia dal 180% al 280% dell'indennità d'impiego operativo di base e con la riduzione da 8 a 4 ore della durata della navigazione e del servizio richiesto. In relazione all'indennità di marcia è stabilito, inoltre, che rientra nel "servizio" anche la durata del viaggio effettuato durante le attività collettive espletate fuori dall'ordinaria sede di servizio;
- dell'indennità supplementare di operatore subacqueo spettante al personale in possesso del brevetto militare di operatore subacqueo dal 180% al 190% dell'indennità d'impiego operativo di base;
- dell'indennità di impiego per il personale del Nucleo operativo centrale di sicurezza dal 180% al 190% dell'indennità d'impiego operativo di base;
- dell'indennità di presenza notturna, da euro 4,10 a euro 4,30 per ciascuna ora di servizio effettuato tra le ore 22.00 e le ore 06.00;
- dell'indennità di presenza festiva, da euro 12,00 a euro 14,00;
- della misura dell'assegno funzionale in godimento al personale con qualifica di sostituto commissario "coordinatore", sovrintendente capo "coordinatore" dopo quattro anni dall'attribuzione della denominazione e assistente capo "coordinatore" dopo quattro anni dall'attribuzione della denominazione, pari a euro 12,00 annui.

Il contratto, inoltre, istituisce nuove indennità che ci limitiamo a citare, con riserva di opportuna e approfondita trattazione nelle prossime edizioni di questo notiziario:

- indennità per servizio aviolancistico (art. 15);
- indennità per attività di controllo del territorio delle forze di polizia a competenza generale e in servizio permanente di pubblica sicurezza (art. 16);
- indennità per il personale in possesso di qualifiche professionali nel settore cyber (art. 17);
- indennità mensile artificieri (art. 20);
- indennità per soccorritori alpini (art. 21).

L'ultima parte degli arretrati relativi all'applicazione dei benefici economici derivanti dal contratto e non ancora corrisposti al personale, dovrebbe essere attribuita non prima del prossimo mese di settembre.



Dai creatori di **RataBassotta**  
**TFS subito**  
 La tua liquidazione senza attese.

In convenzione con il sindacato **SIULP**

**SCOPRI DI PIÙ**

**IBL Banca**  
 GRUPPO BANCARIO

## Modifiche alla disciplina dei permessi e del congedo straordinario per assistenza a diversamente abili



Il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 176 del 29 luglio 2022, in vigore dal 13 agosto 2022, nel dare attuazione alla direttiva (UE) 2019/1158, al fine di conciliare l'attività lavorativa e la vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, nonché di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare, ha introdotto alcune novità normative in materia di permessi di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e di congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

L'INPS con il [messaggio n. 3096/2022](#) ha diramato chiarimenti in merito alle novità introdotte alla disciplina delle misure contenute nella legge 104/1992 e nel Dlgs 151/2001, rinviando a una successiva circolare per l'adozione delle istruzioni operative nonché degli aggiornamenti delle procedure e dei modelli.

I lavoratori che assistono familiari portatori di disabilità grave, a decorrere dal 13 agosto potranno presentare domanda all'Inps per fruire dei relativi permessi e congedi come modificati dal decreto legislativo "Equilibrio" 105/2022.

Con riferimento ai permessi mensili previsti dall'articolo 33, comma 3, della legge 104/1992, la principale novità commentata dall'Inps riguarda l'eliminazione del principio del referente unico, in precedenza ammesso solo per i genitori.

In pratica, dal 13 agosto, più lavoratori aventi diritto potranno contemporaneamente presentare la domanda per assistere la stessa persona disabile, fermo restando l'utilizzo alternativo e comunque il limite massimo complessivo di tre giorni al mese.

Per quel che concerne le novità apportate alla disciplina del congedo straordinario (articolo 42, comma 5, del Dlgs 151/2001), l'istituto chiarisce che l'articolo 2, comma 1, lettera n), del D.lgs n. 105/2022, sostituendo il comma 5 dell'articolo 42 del D.lgs n. 151/2001, apporta le seguenti novità in materia di congedo straordinario per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità:

- introduce il "convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36", della legge 20 maggio 2016, n. 76, tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del congedo in parola, in via alternativa e al pari del coniuge e della parte dell'unione civile;
- stabilisce che il congedo in esame spetta anche nel caso in cui la convivenza, qualora normativamente prevista, sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo. Conseguentemente, a fare data dal 13 agosto 2022 è possibile usufruire del congedo in esame secondo il seguente ordine di priorità:
  - il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, della persona disabile in situazione di gravità;
  - il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente / della parte dell'unione civile convivente / del convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016;
  - uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016 ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;

- uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- un parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

## Registro pubblico opposizioni



Il Ministero dello Sviluppo economico con una nota del 25 luglio 2022, ha comunicato che a partire dal 27 luglio, è operativo il nuovo Registro pubblico delle opposizioni (RPO) al telemarketing selvaggio.

L'iscrizione nel nuovo Registro pubblico delle opposizioni potrà essere effettuata, alternativamente:

- compilando un apposito modulo elettronico sul sito del RPO [registrodelleopposizioni.it](http://registrodelleopposizioni.it);
  - telefonando al numero verde 800 957 766 per le utenze fisse e allo 06 42986411 per i cellulari;
- inviando un apposito modulo digitale tramite mail all'indirizzo [iscrizione@registrodelleopposizioni.it](mailto:iscrizione@registrodelleopposizioni.it).

Rimangono valide le iscrizioni inserite precedentemente al nuovo RPO, con facoltà, per l'utente, di annullare i consensi attraverso il rinnovo dell'iscrizione.

Nel comunicato del Mise, sono richiamate le novità introdotte con i decreti attuativi della riforma - approvata dal CdM a gennaio, su proposta del ministro Giancarlo Giorgetti - e si informa che il cosiddetto "decreto tariffe" è stato firmato venerdì ed inviato alla Corte dei conti per la relativa registrazione.

Il nuovo servizio - pubblico e gratuito per tutti i cittadini - semplifica le procedure per tutelare la propria privacy da attività promozionali invasive e indesiderate, estendendo anche ai numeri di telefono cellulare la possibilità di iscrizione al RPO, già prevista per il telefono fisso e l'indirizzo postale.

Con l'iscrizione, sono annullati i consensi all'utilizzo dei dati da parte degli operatori, i quali saranno obbligati a consultare periodicamente il registro e comunque prima dell'avvio di ogni campagna pubblicitaria.

Gli utenti, infatti, una volta iscritti, non potranno più essere contattati dall'operatore di telemarketing, salvo specifico consenso all'utilizzo dei dati ottenuto successivamente alla data di iscrizione oppure nell'ambito di un contratto in essere o cessato da non più di trenta giorni.



### SPORTELLO PENSIONI SIULP

Servizio di consulenza online per tutti gli iscritti  
Attraverso lo sportello è possibile chiedere chiarimenti relativi alle problematiche previdenziali e tutto ciò che riguarda la busta paga.  
Un nostro esperto nella materia risponderà, in tempi brevi, a tutte le vostre domande.

**SERVIZI.SIULP.IT**

## Falsa attestazione ingressi e uscite dal luogo di lavoro con conseguente prestazione del servizio per un orario inferiore a quello dichiarato



Con sentenza n. 22376 del 15 luglio 2022, la Corte di cassazione ha confermato la decisione con cui la Corte d'appello aveva respinto il ricorso di un dipendente pubblico, oppostosi al licenziamento per giusta causa irrogatogli dal datore di lavoro per falsa attestazione di presenze, ritenendo in concreto, la condotta lui addebitata, pienamente idonea a giustificare la massima sanzione espulsiva ([link sentenza](#)). Il lavoratore si era rivolto alla Suprema corte lamentando che la sentenza impugnata aveva erroneamente ritenuto che l'irrogazione del licenziamento ex art. 55-quater D. Lgs. n.

165/2001 fosse automatica, senza obbligo, per l'Amministrazione, di compiere la valutazione di gravità della condotta, ai fini della sua attitudine a integrare un inadempimento notevole rispetto agli obblighi che gravano sul prestatore e della idoneità della medesima a ledere il rapporto fiduciario.

Lo stesso aveva inoltre dedotto la violazione del principio di proporzionalità tra sanzione e infrazione in quanto, a suo dire, la Corte territoriale non aveva proceduto a un esame degli aspetti concreti della vicenda, tanto di natura oggettiva che soggettiva.

Doglianze, queste, giudicate infondate dalla Suprema corte, posto che la Corte di gravame, diversamente da quanto affermato, dal ricorrente, non aveva affatto arrestato la propria indagine ad una ricognizione della riferibilità del comportamento del dipendente alla fattispecie delineata nel citato art. 55-quater, ma aveva compiuto una valutazione di gravità del comportamento medesimo a sostegno della ritenuta legittimità del recesso datoriale.

Il tutto, attraverso un ampio esame delle circostanze del caso concreto, sia di natura oggettiva che soggettiva, esame che l'aveva portata a concludere per la gravità dell'inadempimento posto in essere rispetto agli obblighi e ai doveri propri del prestatore di lavoro e per la irrimediabile compromissione del vincolo fiduciario.

Invero, secondo la Cassazione, la Corte di appello si era uniformata all'orientamento espresso dalla giurisprudenza di legittimità, secondo cui: *"In tema di licenziamento disciplinare nel pubblico impiego privatizzato, le fattispecie legali di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo, introdotte dall'art. 55 quater, comma 1, lett. da a) ad f), e comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, costituiscono ipotesi aggiuntive rispetto a quelle individuate dalla contrattazione collettiva - le cui clausole, ove difformi, vanno sostituite di diritto ai sensi degli artt. 1339 e 1419, c. 2, cod. civ. - per le quali compete soltanto al giudice, ex art. 2106 cod. civ., il giudizio di adeguatezza delle sanzioni"*.

Con riferimento, infine, al giudizio di proporzionalità tra licenziamento disciplinare e addebito contestato, la Suprema corte ha ricordato il consolidato il principio secondo il quale lo stesso *"è devoluto al giudice di merito, la cui valutazione non è censurabile in sede di legittimità, ove sorretta da motivazione sufficiente e non contraddittoria"*, come nella vicenda di specie.



## I comportamenti del dipendente pubblico, allorché privi di rilievo penale e relativi alla vita privata, non possono essere censurati disciplinarmente



Il principio è stato enunciato dal Tribunale Amministrativo Regionale per la Liguria (Sezione Prima) nella Sentenza n. 268/2022 del 27 luglio 2022.

La vicenda ha riguardato il ricorso presentato da un appartenente alla Polizia di Stato per l'annullamento del provvedimento disciplinare con il quale era stata inflitta al ricorrente la sanzione della pena pecuniaria nella misura di 3/30 con la seguente motivazione: «Intratteneva una relazione sentimentale con una minorenne, cagionando discredito all'immagine della Polizia di Stato».

Nella contestazione di addebito, si sostiene che la condotta tenuta dal ricorrente, a prescindere dal procedimento penale conclusosi con sentenza con cui il GIP lo ha assolto dal reato di atti persecutori «perché il fatto non sussiste», non fosse conforme alla dignità delle funzioni di un appartenente alla Polizia di Stato e configurasse la mancanza prevista dall'art. 4, n. 18, del DPR n. 737 del 1981 in relazione all'art. 13 del DPR n. 782 del 1985.

I giudici del Tribunale Amministrativo hanno accolto il ricorso e annullato il provvedimento disciplinare, per le seguenti ragioni: in primo luogo, ha rilievo la considerazione che i fatti descritti nella denuncia che ha dato avvio al procedimento penale si sono rivelati insussistenti, ragion per cui, non essendo penalmente rilevante, la condotta tenuta dal ricorrente può essere considerata ai fini dell'applicazione di sanzioni disciplinari solo nella misura in cui sia tale da compromettere la «dignità delle proprie funzioni», cui il personale della Polizia di Stato deve conformare la propria condotta anche fuori servizio, ai sensi del co. 2 dell'art. 13 del DPR n. 782 del 1985.

Orbene, secondo il Tribunale «tale valore deve intendersi secondo i parametri riferiti al comportamento da avere in servizio, ai sensi del co. 1 della medesima disposizione, secondo cui il poliziotto «deve mantenere una condotta irreprensibile», operando con senso di responsabilità, nella piena coscienza delle finalità e delle conseguenze delle proprie azioni in modo da riscuotere la stima, la fiducia ed il rispetto della collettività, la cui collaborazione deve ritenersi essenziale per un migliore esercizio dei compiti istituzionali, e deve astenersi da comportamenti o atteggiamenti che arrecano pregiudizio al decoro dell'Amministrazione».

I doveri di correttezza, lealtà, onore, decoro e disciplina, che trovano fondamento nell'art. 54 co. 2 Cost., richiamano dunque «una condotta conforme al senso morale, alla dignità delle proprie funzioni e ai doveri assunti con il giuramento» al fine di conservare e rafforzare «non solo la necessaria fiducia reciproca tra gli stessi membri della Polizia di Stato ma, altresì, il credito e la stima che il personale medesimo deve godere nel consorzio civile» (in questi termini, tra le più recenti, TRGA Trento, sent. n. 111 del 2021).

A tal proposito, secondo i giudici, laddove i fatti contestati al dipendente s'inseriscano nel quadro di una relazione tra due soggetti entrambi giuridicamente capaci di autonome scelte di carattere sessuale, essi si sottraggono, in assenza di costrizione o comunque d'ingerenze abusive, anche alle censure dell'Amministrazione e impediscono a quest'ultima di fondare su di essi un giudizio negativo di tipo disciplinare (in tal senso, la sent. n. 16 del 2022 di questo TAR, resa rispetto a un provvedimento di esclusione dall'assunzione in un Corpo di Polizia per asserita carenza dei requisiti «moralì», le cui considerazioni possono comunque estendersi anche al caso in esame, stante l'analogia tra le due fattispecie).

Tale conclusione s'impone anche in ragione dei principi costituzionali e convenzionali, che garantiscono agli individui libere scelte in materia sessuale: da tempo, infatti, la Corte costituzionale ha incluso la «libertà sessuale» tra i diritti inviolabili riconosciuti dall'art. 2 Cost., in quanto rappresenta «uno degli essenziali modi di espressione della persona

umana» (sent. n. 561 del 1987 e, più di recente, sent. n. 141 del 2019); analogamente, la Corte europea dei diritti dell'uomo afferma che la "vita privata", che ogni persona ha diritto venga rispettata ai sensi dell'art. 8 della CEDU, comprende anche la vita sessuale (si v. la sent. 22.10.1981 nel caso "Dudgeon c. Regno Unito", pt. 41).

Pertanto, chiarisce la Sentenza, i comportamenti del dipendente pubblico in campo sessuale che, come nella specie, siano privi di rilievo penale e connotati nell'ambito della vita privata, non possono esporsi a censure da parte dell'Amministrazione di appartenenza.

Per quanto concerne, poi, il "rilievo mediatico" della vicenda, richiamato nel provvedimento impugnato a fondamento della sanzione, secondo i giudici il clamore non è derivato tanto dall'esistenza della relazione, quanto piuttosto dall'accusa di atti persecutori mossa al ricorrente e poi rivelatasi infondata (peraltro lo stesso articolo di giornale prodotto dalla difesa erariale dà conto del fatto che, all'epoca in cui è stato pubblicato, le tesi dell'accusa e della difesa erano tutte ancora da dimostrare e che la vicenda sarebbe stata ancora tutta da chiarire).

Infine, laddove l'Amministrazione lamenti di aver subito un danno all'immagine, il "clamor fori" è rilevante solo in quanto derivi da una condotta illecita del dipendente e non può di per sé solo giustificare un provvedimento disciplinare; sarebbe al contrario irragionevole e sproporzionato infliggere al dipendente una sanzione per il mero fatto che un'accusa mossa nei suoi confronti sia divenuta di dominio pubblico e riguardi condotte che, laddove accertate, siano tali da suscitare una diffusa riprovazione.

---

## Polizze RC auto sospette



L'IVASS mette in guardia rispetto alle offerte di polizze RC Auto fasulle presenti su alcuni portali web che e spiega come riconoscere i contratti regolari.

In particolare, l'Istituto ha recentemente diffuso un elenco di portali Internet irregolari che offrono polizze assolutamente false e prive dei requisiti necessari per garantire coloro che le stipulano.

Spesso, come sottolinea l'IVASS, le offerte assicurative vengono proposte via Internet, telefono o WhatsApp soprattutto se relative a polizze di durata temporanea. In questi casi è sempre importante procedere con cautela valutando attentamente ogni proposta.

I consumatori sono tenuti a verificare che i preventivi e i contratti siano riferibili a imprese e intermediari regolarmente autorizzati, prima del pagamento del premio.

È possibile fare riferimento agli elenchi delle imprese italiane ed estere ammesse a operare in Italia, al Registro unico degli intermediari assicurativi (RUI) e all'Elenco degli intermediari dell'Unione Europea, così come all'elenco degli avvisi relativi ai Casi di contraffazione pubblicato sul portale dell'IVASS.

Per identificare i siti Internet o i profili social degli intermediari italiani che svolgono regolare attività online, inoltre, è utile verificare la presenza di alcuni elementi:

- dati identificativi dell'intermediario;
- indirizzo della sede, il recapito telefonico, il numero di fax e l'indirizzo di posta elettronica certificata;
- numero e la data di iscrizione al Registro unico degli intermediari assicurativi e riassicurativi nonché l'indicazione che l'intermediario è soggetto al controllo dell'IVASS.

I consumatori possono rivolgersi al Contact Center Consumatori dell'IVASS al numero verde 800-486661 per ottenere ulteriori chiarimenti e dirimere ogni dubbio.