



Uni-Inform
Gruppo Unicredit



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Copyright: Olena Kachmar/123rf.com

Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero cinque – maggio 2020



I mille volti dello smart working

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile

Marco Tinterri

Direttore Comitato di Redazione

Mariarosa Petrucci

Comitato di Redazione

Francesco Colasuonno

Mariarosa Petrucci

Marco Rossi

Marco Tinterri

Filippo Virzi

Hanno collaborato al presente numero:

Vittorio Bonaventura, Coordinatore territoriale FABI Region Centro

Cristina Gobbi, Componente OdC Fabi Unicredit spa

Umberto Lodi, Rsa Fabi Unicredit spa

E-mail a cui inviare le vs osservazioni

redazione@fabiunicredit.org

Sito Web dove recuperare tutto il materiale informativo
della Fabi di Unicredit Group

<http://www.fabiunicredit.org>

Sommario

ATTUALITÀ

I mille volti dello smart working.....	1
Smart working: opportunità o pericolo?.....	2
Smart working e telelavoro.....	3
Oltre il cambiamento.....	4
VT-Services, raggiunto l'accordo per la chiusura della procedura.....	5
“Decreto Rilancio”, che cosa c'è di nuovo in tema di congedi parentali, legge 104 e smart working.....	6
Tempo di pagelle, la tribù dei quasi raggiunti.....	8

WELFARE

Fondo pensione, comunicazione dei contributi eccedenti il limite di deducibilità fiscale.....	8
Congedo parentale Covid-19 compatibilità e incompatibilità...9	

VARIE

Assegni familiari, le nuove tabelle INPS.....	10
Bonus presenza Covid-19 nella busta di maggio.....	10

I mille volti dello smart working

Che sia lavoro agile o smart working, da qualche mese le luci della ribalta sono tutte per lui.

Applicato ovunque sia stato possibile, ha offerto immediata risposta alla necessità di coniugare lavoro e salvaguardia della salute; dato una boccata d'ossigeno ai genitori in difficoltà nella complicata gestione dei figli a casa da scuola; facilitato nella cura dei familiari più fragili se esposti al contagio; azzerato i costi dei tragitti casa-lavoro in termini di denaro, tempo e livelli di inquinamento.

Durante l'emergenza sanitaria, affiancato alla tecnologia, ha consentito di non bloccare completamente la produttività del Paese e, nel contempo, ha evidenziato tutte le sue potenzialità come strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, dimostrando di poter essere applicato anche in contesti dove non si sarebbe creduto possibile.

Davvero molti aspetti positivi, tanto che nella mente di molti comincia già a farsi strada l'idea che, magari non tutti i giorni ma qualche volta sì, lavorando da casa forse si potrebbe anche fare a meno del part time, di sicuro si riuscirebbe a gestire il pranzo dei ragazzi prima della riunione o “mettere su la lavatrice”, recuperando tempo...

Tutto bene, quindi? Forse no.

In queste lunghe settimane di emergenza molti bancari, soli, chiusi tra le pareti domestiche a confrontarsi con le esigenze di una clientela abituata ad intrattenere rapporti tutt'altro che digitali e costretti ad una “traversata in solitaria” in un mare sconfinato di moratorie mutui e prestiti liquidità, hanno



sperimentato anche tutte le criticità del lavoro agile.

Tuttavia, bene o male, del lavoro agile si continua a parlare e l'idea ormai generalizzata è che la pandemia abbia dischiuso nuovi possibili orizzonti anche nella organizzazione del lavoro.

Per tutti questi motivi, il numero di maggio di Uni-Inform ha proprio lui, il lavoro agile, come protagonista, analizzato con l'occhio del sindacalista pronto, da un lato, a coglierne le opportunità per meglio supportare i lavoratori nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ma attento, dall'altro, a non dimenticare che esistono già alcune norme, introdotte proprio per la tutela dei lavoratori stessi, che lo regolamentano e che vanno rispettate.

La pandemia ha infatti forse fatto dimenticare due capisaldi del lavoro agile, sottolineati anche dal nostro CCNL: deve essere richiesto **volontariamente** dal lavoratore e deve essere effettuato per **numero predeterminato e limitato** di giornate lavorative.

Detto questo, chi non fosse interessato allo smart working potrà leggere della complessa trattativa sindacale in VT-Services e dell'accordo che si è raggiunto per la tutela dei lavoratori esternalizzati nel 2013 dal Gruppo Unicredit. A seguire, dei congedi stabiliti dal Decreto Rilancio per il supporto alle famiglie nella fase 2 dell'emergenza, di alcune avvertenze di carattere fiscale relative al fondo pensione ed infine, di assegni familiari.

Buona lettura!

m.p.

Smart Working: opportunità o pericolo?

Il “coronavirus” investirà in maniera irreversibile il mondo del lavoro. Il tema dello Smart Working, che solo qualche mese fa sembrava un frutto acerbo, diventa invece realtà assottigliando quella idea di spazio/tempo e collocandoci in una dimensione spazio temporale completamente diversa.

La realtà, quella straordinaria normalità di cui il maledetto virus ci ha privato, quel tipo di lavoro che concedeva spazi facendoci muovere, uscire di casa, andare a piedi nel luogo di lavoro o in macchina o in treno o con un mezzo pubblico, erano spazi di libertà irrinunciabili. Strano ma vero, ma quel pur banale cadenzamento dell’orario di lavoro ci permetteva di avere più tempo libero, anche e solo per una pausa caffè o spezzando la giornata col pranzo.

Ci sono tanti aspetti che vanno considerati attentamente e che per forza vanno affrontati quando si parla di “lavoro agile”. Prendiamo in considerazione una tra le tante novità del rinnovo contrattuale: il diritto di disconnessione.

Su questo argomento che abbiamo forse superficialmente liquidato come la semplice telefonata

del capo fuori orario, si presenta invece sottotraccia come vero nemico del “lavoro agile”. Cerco di essere più chiaro, premettendo che sono quasi sempre le piccole cose che portano a pensare che si celino delle altre e ben più grandi.

Sul finire del 2019, come Sindacato abbiamo preso in carico delle segnalazioni che ci giungevano da colleghi che seguono lavorazioni decentrate, i quali lamentavano il lancio di una procedura finalizzata a regolamentare le lavorazioni. Nella fattispecie si chiedeva ai colleghi di obbedire ad un tempo di esecuzione della pratica in lavorazione. Quel lancio della procedura, che giunse silente come una raccolta di dati statistici, impiegò poco per diventare una “traccia” da seguire: “...non svolgete una mansione con presenza di pubblico ... avete diritto canonico a pause di tot minuti ... la lavorazione impiega tot minuti ... dovete lavorare tot pezzi al giorno”.

Questo tipo di atteggiamento che sfiora pericolosamente, pur senza per ora varcarlo, il controllo a distanza pone una serie di quesiti in relazione ad una sua eventuale applicazione allo “smart”.

Prima domanda: come escludere che accada tutto ciò anche lavorando “agile”, cioè senza quelle variabili/imprevisti, presenti nella quotidianità di una

filiale come ascoltare un cliente, caricare un bancomat o sostituire un collega, che erano comunque spazi gestiti dal singolo senza dover rispondere a tempi prefissati in astratto da una macchina?

Seconda domanda, forse banale, ma non lo è: quale futuro ci aspetta?

Quest’ultimo quesito diventa anche più inquietante se consideriamo come questi processi in soli due mesi abbiano ricevuto una prepotente spinta dall’alto delle Direzioni e ha visto le banche mettere in bilancio investimenti che forse avrebbero incasellato tra anni.

Il lavoro agile è definito come la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario

o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa (Disegno di Legge n. 2233-b Capo II art. 15). Si tratta di un patto tra datore di lavoro, lavoratori e lavoratrici basato sulla fiducia e dove l’orario tradizionale, così come lo conosciamo, perde rilievo a vantaggio dei risultati da raggiungere.

La differenza con il telelavoro è che quest’ultimo prevede delle

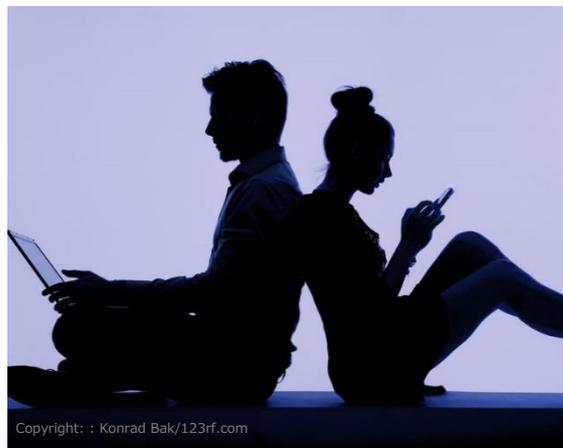
postazioni di lavoro fisse anche se remote, mentre il lavoro agile non ha questo vincolo e, con l’ausilio della tecnologia che consente maggiore flessibilità, la prestazione non ha necessariamente l’obbligo dell’orario continuativo e di uno stesso luogo. La sicurezza informatica e la salute, riferita al posto di lavoro “agile” in cui si opera, sono particolari irrilevanti in un momento in cui la parola d’ordine è l’emergenza. Chi oserebbe smentirlo?

Ecco allora che quella premura, sotto gli occhi anche sospettosamente eccessiva, passa indisturbata sul lato sinistro del petto come gesto d’amore.

La verità è che forse stiamo purtroppo assimilando improvvisamente un nuovo concetto di lavoro eludendo le sfaccettature negative che questo processo accelerato inevitabilmente comporta.

Il pericolo in agguato, rappresentato dal possibile rischio di emarginazione dello “smart worker”, rende i bancari soldatini anonimi a cui viene chiesto di indossare una stessa divisa. Si omogeneizza rendendo irriconoscibile la persona, il suo valore in termini di produttività e soprattutto d’identità professionale.

Tutti uguali, tutti programmati e tutti allineati? Potrebbe essere un progetto ambizioso per chi ambisce a chiudere filiali per contenere i famigerati costi, risparmiare pur solo sul buono pasto, azzerare le



coperture assicurative e della sicurezza, eliminare i bonus di presenza come le indennità e tutto il resto a cui siamo abituati da anni.

Lo Smart Working, per l'idea di banca che abbiamo e per gli aspetti sinora sollevati, percorre un terreno arido che come argilla aprirà crepe che andranno riempite di buonsenso.

Anche il Sindacato deve cambiare ruolo: certamente! Bisognerà convincersi che cambia il luogo di lavoro perché diventa uno spazio immateriale.

Come Sindacato dobbiamo quindi raccogliere la sfida, avere la forza di capire questo cambiamento e soprattutto recepire subito che il lavoro non proprio tradizionale impone un'idea diversa.

Certi fenomeni vanno guidati con saggezza, senza impulsività e senza lasciarsi inghiottire dall'interesse prioritario dell'oggi. Bisogna innanzitutto creare basi solide per un rientro e lasciarsi alle spalle l'emergenza. Tutto il resto verrà da sé senza precluderci forme di lavoro diverse che possono essere affrontate tutelando

la dignità del lavoro.

In conclusione, il lavoro agile, in una fase in cui siamo ancora in prima linea a combattere un virus, può sì migliorare la qualità della nostra vita e tenerci al sicuro, ma non deve farci perdere il giusto contatto col passato. Perché se è vero che oggi le tecnologie e la digitalizzazione ci consentono di delocalizzare il lavoro, restano però quei problemi, che qualcuno farebbe carte false per giustificare come un aspetto culturale e come nuova forma di organizzazione di lavoro che deve solo essere assimilata.

Non vuol dire che oggi tra i due mali, tra cui in primis il virus, debba accettarne per forza uno o magari entrambi. Il pregiudizio negativo è un retropensiero che mi pongo affinché lo Smart Worker non rischi di diventare un lavoratore di serie «b» che debba vedersi negare la propria identità.

Non è pessimismo ma senso della realtà, voglia di riconsiderare e innanzitutto brama di ricominciare.

Vittorio Bonaventura

Smart Working e Telelavoro, la differenza è sostanziale, indispensabile prevenire e regolamentare

Pur riconoscendo ad alcune aziende, come Enel e UniCredit così come tante altre in questa particolare situazione d'incertezza e confusione, alcune utili ed appropriate modifiche gestionali nei processi aziendali, soprattutto la diffusione del lavoro agile fra i lavoratori, non possiamo fare a meno che rilevare che l'utilizzo del lavoro smart è caldeggiata dal management, soprattutto per due semplici motivazioni economiche, l'aumento della produttività e la riduzione dei costi.

La spinta alla digitalizzazione e all'innovazione tecnologica sarà sempre più forte e necessaria – ma attenzione si prefigura una evidente modifica strutturale dello svolgimento dell'attività lavorativa, assimilando la prestazione del dipendente a quella tipica del telelavoro, con tutti i risvolti contrattuali e normativi da valutare con molta attenzione, sia dal lato economico con equi indennizzi, sia dal lato di altri istituti contrattuali, non ultimo quello dell'orario di lavoro.

Pertanto oltre la valenza dei DPCM, ritengo indispensabile che il lavoro smart dovrà esser oggetto di contrattazione azienda-sindacato solo a valle delle necessarie modifiche di legge, e previa verifica dell'idoneità della postazione lavorativa domestica e dell'assenso del Lavoratore o della Lavoratrice.

Inoltre.

L'utilizzo di strumenti tecnologici, che potrebbero consentire nei fatti un controllo a distanza, deve essere oggetto di una apposita regolamentazione. Deve essere prevista per il lavoratore che utilizzi gli strumenti tecnologici forniti dall'azienda al di fuori del normale orario di lavoro tanto una adeguata

retribuzione

compensativa quanto il diritto alla disconnessione.

Compito primario del sindacato sarà quello di trovare le migliori soluzioni da adottare in un auspicabile nuovo quadro legale e normativo sul lavoro agile, per la riconciliazione della vita lavorativa con quella privata dei lavoratori, per

soddisfare le necessità ed i bisogni dell'unica, vera, importante risorsa aziendale: quella umana.

La validazione dello Smart Working dovrà, a mio avviso, necessariamente prevedere la stipula di apposito accordo tra lavoratore Rls ed azienda così da avere una valutazione del rischio, come da procedure Inail, relativamente ai luoghi di lavoro. Sarà altrettanto importante che l'Inail intervenga in modo da evitare l'utilizzo dello Smart Working come una sorta di Telelavoro privo di regole verificando le attuali condizioni di svolgimento del lavoro "agile" e le relative ricadute in termini di malattie professionali che possano da subito manifestarsi sotto il profilo dell'applicazione della normativa attualmente e tempo per tempo vigente.



Copyright: Wavebreak Media Ltd / i23rf.com

Filippo Virzi

OLTRE IL CAMBIAMENTO

Nell'edizione di Uni-Inform di febbraio scrivevo: "Resilienti e apprensivi per il cambiamento imminente rappresentato dalle ricadute del Piano Industriale" provavo a riassumere lo stato emotivo di noi tutti per i cambiamenti imminenti che ancora non si conoscevano e che rappresentavano l'incertezza più grande.

Come capita a volte nella vita qualcosa di inatteso e imprevedibile stravolge tutto, veniamo investiti da una Pandemia Globale che sconvolge tutto quello che conosciamo, impone cambiamenti impensabili in termini di comportamenti, condizioni di vita, di modalità lavorative imponendoci sacrifici e richiedendo capacità di adattamento impensabili fino a poche settimane prima.

Per settimane ci siamo svegliati con l'impossibilità di uscire liberamente, con le modalità lavorative stravolte dall'emergenza, con la maggior parte dei colleghi che lavoravano da casa in Smart Working ed una parte di colleghi che ha garantito il funzionamento delle filiali, mantenute aperte in quanto servizio essenziale per legge. Ora, avviata la fase 2, ci si appresta tutti ad approcciare una "lenta normalizzazione" che richiederà tempo, ulteriore abnegazione e sacrificio.

La realtà ha superato in modo straordinario qualsiasi immaginazione ed i cambiamenti in emergenza sono arrivati in un tempo estremamente più breve ed in misura infinitamente maggiore di quello che si pensava.

I sistemi informatici più volte al centro di critiche nei mesi scorsi hanno consentito nell'arco di poche settimane di lavorare fuori sede a circa 28.000 dipendenti ed il sistema in emergenza ha tenuto. È altrettanto vero però che al primo tentativo di riavviare tutte le attività ci si è dovuti nuovamente misurare con l'inaffidabilità di procedure e processi, che già denotavano malfunzionamenti nel periodo di normalità, accentuando ulteriormente le già critiche condizioni lavorative.

Le aziende, Unicredit compresa, hanno scoperto che il lavoro da casa "funziona" (si è rilevato un incremento della produttività in tutti i settori in cui è stato applicato), che ci si può fidare dei lavoratori, che l'esercizio del controllo "a vista" non è poi così indispensabile e che la tecnologia e la sua applicazione, sperimentata in emergenza, potrebbe consentire notevoli vantaggi anche in futuro.

Il modo in cui la maggioranza dei colleghi sta lavorando è però una tipologia ibrida di lavoro a metà fra Telelavoro e Smart Working, ma molto più vicina al primo che non al secondo, e sarà necessario confrontarsi a tutti i livelli nei prossimi mesi per crescere e trarre vantaggio da questa complessa esperienza portataci in dote, si fa per dire, da questi primi mesi del 2020.

La capacità di immaginare un futuro più produttivo ma contemporaneamente più rispondente alle esigenze delle persone, più efficiente e più attento all'ambiente, la capacità di contribuire a ridurre il traffico e lo smog, di razionalizzare gli spostamenti ed i trasferimenti è una virtù imprescindibile in questa fase segnata prima da scelte



Copyright: Вадим Пастух/123rf.com

imposte dalle necessità sanitarie e poi si spera da scelte volontarie.

Il contratto di lavoro del settore bancario, firmato e ratificato recentemente quasi profeticamente ha previsto la creazione di una cabina di regia congiunta fra le parti per lo sviluppo di tematiche collegate alla digitalizzazione ed alle sue applicazioni, le aziende e le organizzazioni sindacali si dovranno confrontare intensamente per garantire un futuro migliore a tutti i lavoratori, a tutti i cittadini ma soprattutto alle generazioni future.

La Fabi è pronta.

Marco Rossi

VT-Services, raggiunto l'accordo per la chiusura della procedura

Il 12 maggio è stato raggiunto l'accordo per la chiusura della procedura attivata dall'azienda ai sensi dell'art. 17 e 20 del CCNL, con lettera inviata in data 28 febbraio. Una trattativa svolta tutta in video conferenza a causa della pandemia.

VT-Services è la società creata dalla cessione del ramo d'azienda delle infrastrutture ICT di UBIS ora Unicredit Services, nella Joint Venture creata insieme ad IBM nel 2013, con il relativo passaggio di 309 Lavoratori dal gruppo Unicredit.

Una negoziazione che era partita in salita, visto che abbiamo contestato con forza tale iniziativa, dal momento che l'azienda aveva dichiarato 100 esuberanti pari al 25% del personale totale di VT-Services (attualmente la società è composta da oltre 400 Lavoratori), con l'obiettivo di una forte riduzione del costo del lavoro e di una forte contrazione degli organici, anche se molte strutture, a causa dei ritmi e dei carichi di lavoro di non più sostenibili, avrebbero bisogno di assunzioni e questo nonostante la presenza costante di personale esterno prestatato da IBM.

La Fabi di VT-Services, affiancata nella trattativa dal Segretario Nazionale Mauro Morelli e dal Coordinatore di Gruppo Unicredit, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali, ha posto sin dall'inizio dei punti fondamentali e qualificanti che ritroviamo nell'accordo raggiunto:

1. la garanzia del libero arbitrio occupazionale e quindi della volontarietà assoluta da parte del lavoratore di accedere o meno al fondo esuberanti o a qualsiasi altra iniziativa proposta dall'Azienda;
2. la riduzione almeno a 70 dei numeri dichiarati in quanto assolutamente inaccettabili, usando per i rimanenti 30 lo strumento delle riconversioni professionali;
3. un assoluto equilibrio tra chi resta in azienda, chi sceglie di andare in esodo incentivato e chi verrà assunto;
4. un numero di nuove assunzioni congruo che comprendesse anche il turn over del personale con un rapporto di una ogni due uscite e la stabilizzazione con contratto a tempo indeterminato per tutti gli apprendisti oggi in azienda;
5. dei riconoscimenti economici sul Ticket, sulle



turnazioni e l'aumento del 4% del contributo al fondo pensioni per i nuovi assunti.

Sono stati definiti i criteri per l'accesso al pensionamento diretto e al Fondo di Solidarietà del settore del credito per un massimo di 60 mesi, per il ricorso alla pensione, anticipata e non, e per la cosiddetta quota 100, con

i relativi incentivi; l'Azienda inoltre ha dato disponibilità a valutare al 100% del riscatto della laurea direttamente a suo carico per andare direttamente in pensione Ago/Inps entro il 31/12/2020 e, con un massimo del 70% della spesa a suo carico, riscattare i periodi di laurea necessari all'accesso al Fondo di Solidarietà Straordinario.

Nella discussione della contrattazione di secondo livello sono stati raggiunti i seguenti risultati:

- l'incremento dell'importo del buono pasto elettronico per tutto il personale, compresi i part time, al fine di agganciare le nuove previsioni sul buono pasto elettronico e la modifica dell'indennità notturna per i turnisti della sala operativa;
- l'impegno da parte dell'Azienda a riesaminare e modificare insieme alle RSA, entro il mese di novembre 2020, le procedure riguardanti "reperibilità ed interventi programmati e flex work", con l'intento di adeguare le stesse alle novità del nuovo Contratto Nazionale, anche in tema di diritto alla disconnessione. Inoltre sarà valutata l'istituzione della Banca del Tempo, mutuata dal nuovo Ccnl e affronteremo il tema della premorienza sotto ogni aspetto sia occupazionale che assicurativo.

Le OO.SS. hanno dichiarato che con la sottoscrizione dell'accordo per la gestione degli esuberanti si esaurisce il ricorso da Parte dell'Azienda a procedure che comportino iniziative di ulteriori riduzioni del personale.

La Fabi e le altre OO.SS. con questa trattativa sono riuscite a modificare in modo sostanziale quanto contenuto nella lettera di apertura della procedura e hanno evitato azioni unilaterali e non controllate da parte dell'Azienda.

Francesco Colasuonno

“Decreto Rilancio”, che cosa c'è di nuovo in tema di congedi parentali, legge 104 e smart working

Riportiamo le principali modifiche apportate dal “Decreto Rilancio” (Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34) a congedi parentali, permessi legge 104 e smart working. Per comodità di lettura, riportiamo per ciascun comma modificato anche il testo del precedente Decreto Cura Italia (Decreto - Legge 17 marzo 2020 n. 18)

Congedi parentali Covid-19 per lavoratori dipendenti del settore privato (art. 23 Decreto Cura Italia)

Art.72 Modifiche agli articoli 23 e 25 in materia di specifici congedi per i dipendenti

All'articolo 23 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, sono apportate le seguenti modificazioni:

il comma 1 è sostituito dal seguente: “1. Per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo e sino al 31 luglio 2020, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a trenta giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, ai sensi dei commi 10 e 11, per i figli di età non superiore ai 12 anni, fatto salvo quanto previsto al comma 5, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.”;

Comma 1 art. 23 del decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18:

1. Per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, ai sensi dei commi 9 e 10, per i figli di età non superiore ai 12 anni, fatto salvo quanto previsto al comma 5, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

b) il comma 6 è sostituito dal seguente: “6. In aggiunta a quanto previsto nei commi da 1 a 5, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di anni 16, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia altro genitore non lavoratore, hanno diritto di astenersi dal lavoro per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.”;

Comma 6 art. 23 del decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18:

6. Fermo restando quanto previsto nei commi da 1 a 5, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

c) al comma 8 le parole “un bonus” sono sostituite dalle seguenti: “uno o più bonus” e le parole “600 euro” sono sostituite dalle seguenti: “1200 euro” ed è aggiunto, in fine, il seguente periodo: “Il bonus è erogato, in alternativa, direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia di cui all'articolo 2, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia di cui al periodo precedente è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido di cui all'articolo 1, comma 355, legge 11 dicembre 2016, n.232, come modificato dall'articolo 1, comma 343, della legge 27 dicembre 2019, n. 160.”

Comma 8 art. 23 del decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18:

8. A decorrere dall'entrata in vigore della presente disposizione, in alternativa alla prestazione di cui ai commi 1, 3 e 5 e per i medesimi lavoratori beneficiari, è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di cui al comma 1. Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia di cui all'articolo 54-bis, legge 24 aprile 2017, n. 50.

d) al comma 11, le parole: “1.261,1 milioni di euro” sono sostituite dalle seguenti: “1.569 milioni di euro”.

Comma 11 art. 23 del decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18:

11. I benefici di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite complessivo di 1.261,1 milioni di euro annui per l'anno 2020.

Permessi L. 104 (art. 24 Decreto Cura Italia)

Art. 73 Modifiche all'articolo 24 in materia di permessi retribuiti ex articolo 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104

1. All'articolo 24 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, al comma 1, dopo le parole “aprile 2020” sono aggiunte le seguenti: “e di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.”

Comma 1 art. 24 del decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18:

1. Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

2. Agli oneri derivanti dal presente articolo valutati in 604,7 milioni di euro per l'anno 2020 si provvede ai sensi dell'articolo 265.

Lavoro agile per genitori con figli minori di 14 anni

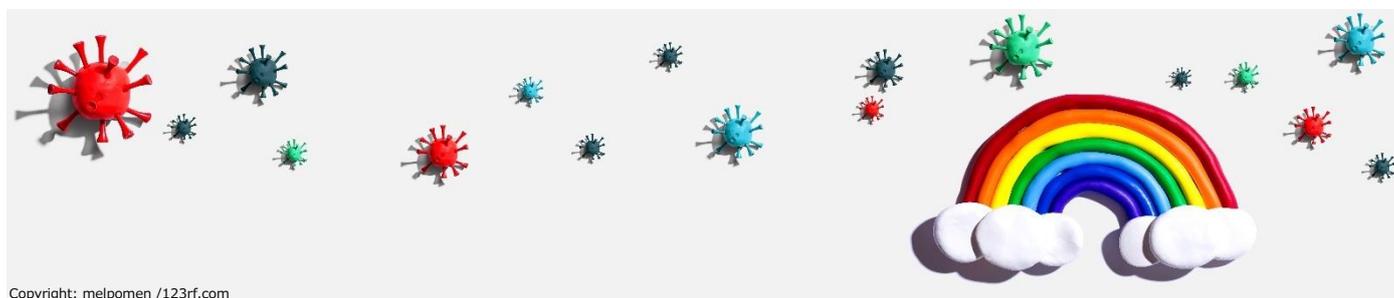
Art. 90, Lavoro agile

1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

2. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

3. Per l'intero periodo di cui al comma 1, i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per i datori di lavoro pubblici, limitatamente al periodo di tempo di cui al comma 1 e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della medesima legge n. 81 del 2017, sono assolti in via telematica



Tempo di pagelle, la tribù dei quasi raggiunti



In questo tempo che mi piace definire di "delirio universale" (riferimento biblico audace ma in sostanza voluto), nel pieno dell'emergenza Covid che sta colpendo duramente nel fisico (ma anche nell'anima), con un futuro da affrontare con coraggio, ma armati di una forza interiore che ognuno di noi dovrà mettere in campo...è arrivato il momento improcrastinabile delle VALUTAZIONI.

Questa premessa evidenzia l'esistenza di eventi peggiori, ma ciò non implica che il "sassolino nella scarpa" dia fastidio e debba essere tolto.

Secondo il CCNL "il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa". La valutazione dei colleghi quanto deve essere collegata quindi all'ottenimento dei risultati? Soprattutto se vengono chiesti obiettivi fin troppo "sfidanti", per non dire irraggiungibili?

Accade che una Filiale dopo tanto lavoro realizzi il mol richiesto (deus mol sempre minuscolo), eppure non tutti i traguardi vengano centrati o meglio "flaggati", per cui il risultato di sintesi risulta "quasi raggiunti".

Va bene che ciò non inficia il premio di rendimento (VAP), per fortuna conquistato annualmente da accordi sindacali di cui non dobbiamo scordare l'importanza, ma un po' di sano amor proprio viene scalfito, se pensi di aver dato tutto quello che potevi, affrontando giornate impegnative sotto tutti i punti di vista.

Mettiamo in gioco quotidianamente la nostra salute fisica e mentale, spesso gli accordi sulle politiche commerciali sono disattesi, ma impegno e dedizione non ci mancano; è il nostro lavoro, cerchiamo di farlo al meglio.

Per questo impegno e presenza continua noi della "Tribù dei quasi raggiunti", meritiamo un po' più di considerazione.

Firmato...il solito CO...

Fondo Pensione, comunicazione dei contributi eccedenti Il limite di deducibilità fiscale

Il DLGS 252/05 stabilisce che i contributi versati a previdenza complementare siano deducibili dal reddito sino al limite di € 5.164,57; oltre tale importo il datore di lavoro, in qualità di sostituto di imposta, applica la normale imposizione fiscale. La predetta normativa prevede che i contributi assoggettati a tassazione ordinaria, in quanto eccedenti il limite, non vengano assoggettati a tassazione in sede di erogazione delle prestazioni. Per adempiere a questa previsione è necessario che il Fondo sia a conoscenza degli importi che non hanno beneficiato della deduzione fiscale da parte del contribuente.

A tal proposito ti ricordiamo che l'onere della comunicazione è in carico all'iscritto, che deve segnalare al proprio Fondo di previdenza l'importo delle somme non dedotte, anche in riferimento ai contributi versati per le persone fiscalmente a carico.

La comunicazione deve essere effettuata entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui è stato effettuato il versamento.

È possibile dare questa comunicazione attraverso le apposite sezioni dei siti dei diversi fondi pensione o anche inviando apposita comunicazione cartacea al fondo pensione di appartenenza.

Per il Fondo di Gruppo è possibile inserire i contributi non dedotti direttamente accedendo alla propria area riservata nel sito web (<https://www.fpunicredit.eu>).

Invitiamo i lavoratori a verificare sul modello Certificazione UNICA 2020 - REDDITI 2019 - (ex CUD), visibile e stampabile da portale, tali importi. A titolo esemplificativo, qualora i versamenti siano stati effettuati tramite il datore di lavoro, è possibile verificare sulla C.U. redditi 2019 - SEZIONE PREVIDENZA COMPLEMENTARE - al rigo 412 gli importi dedotti ed al **rigo 413** gli importi non dedotti in quanto eccedenti il sopracitato limite; per i lavoratori di prima occupazione verificare rispettivamente il rigo 416 ed il rigo 417. Di seguito, riquadro "Previdenza Complementare" a titolo esemplificativo.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE		Contributi previdenza complementare dedotti dai redditi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5	Contributi previdenza complementare non dedotti dai redditi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5	TFR destinato al fondo	Data iscrizione al fondo
411	412	413	414		415 giorno mese anno
1	5.164,57	1.456,69			
CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORI DI PRIMA OCCUPAZIONE					
Versati nell'anno		Importi accidentati esclusi dai redditi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5	Importo totale	Differenziale	Anni residui
416	417	418	419		420
CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER FAMILIARI A CARICO					
Versati		Dedotti	Non dedotti		
421	422	423			

Congedo parentale Covid-19, compatibilità e incompatibilità.

Con [messaggio n. 1621 del 16 aprile 2020](#), l'INPS ha fornito numerosi chiarimenti in merito alla fruizione del congedo parentale "Covid-19", in particolare sulla compatibilità degli stessi con altri tipi di congedo o di permesso. Vediamone una sintesi nella tabella che segue in relazione alle principali tipologie di permessi/congedi.

Fruizione del Congedo Covid-19 negli stessi giorni da entrambi i genitori		Non compatibile , il congedo deve essere fruito dai genitori in modalità alternata e per un totale complessivo di giorni come stabilito dalla norma
Bonus Baby -sitting		Non compatibile. La richiesta del bonus è alternativa alla fruizione del congedo, anche se la domanda è presentata dall'altro genitore
Fruizione del congedo parentale in contemporanea (stessi giorni) al congedo Covid-19 da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare		Non compatibile. (per lo stesso figlio)
Fruizione dei cd "riposi per allattamento" in contemporanea (stessi giorni) al congedo Covid-19 da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare		Non compatibile (per lo stesso figlio)
Genitore disoccupato o privo di rapporto di lavoro		Non compatibile (anche nel caso in cui a cessare l'attività lavorativa sia l'altro genitore). Se il rapporto di lavoro cessa durante la fruizione del congedo Covid-19, anche quest'ultimo si interrompe e le giornate successive all'interruzione del lavoro non sono indennizzate.
Fruizione da parte dell'altro genitore di strumenti di sostegno al reddito (CIGO, CIGS, CIG in deroga, assegno ordinario, CISAO, NASpI e DIS-COLL)		Non Compatibile. Nei casi di integrazione salariale la fruizione del congedo è incompatibile solo nei giorni di sospensione dell'attività lavorativa dell'altro genitore per l'intera giornata, mentre è compatibile nei casi di integrazione salariale per prestazione lavorativa con orario ridotto.
Malattia di uno dei genitori		Compatibile. L'altro genitore può fruire del congedo Covid-19
Maternità/paternità		Incompatibile (per lo stesso figlio)
Lavoro agile		Compatibile. Un genitore può fruire del congedo Covid-19 in contemporanea al lavoro agile dell'altro
Ferie		Compatibile. Un genitore può fruire del congedo Covid-19 in contemporanea alle ferie dell'altro genitore
Aspettativa non retribuita		Compatibile. Un genitore può fruire del congedo Covid-19 contemporaneamente all'aspettativa non retribuita dell'altro in quanto l'aspettativa non determina cessazione del rapporto di lavoro ma della sua sospensione
Part time e lavoro intermittente		Compatibile. In caso di part time o di lavoro intermittente di un genitore l'altro può fruire del congedo Covid-19 anche nelle giornate di pausa contrattuale dell'altro.
Indennità di cui agli articoli 27 (Indennità professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa), 28 (Indennità lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni Speciali AGO), 29 (Indennità lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali), 30 (Indennità lavoratori settore agricolo) e 38 (Indennità lavoratori dello spettacolo), del decreto-legge n. 18/2020		Compatibile. Il congedo COVID-19 è compatibile con la percezione di una di quelle indennità da uno dei genitori.

Assegni Familiari

Le tabelle Inps dal 1/7/2020 al 30/6/2021

Con circolare n° [60 del 21/05/2020](#), l'INPS ha reso note le nuove tabelle per il calcolo degli assegni familiari per il periodo 1 luglio 2020 - 30 giugno 2021 (vedi allegato 1 alla circolare succitata). La concessione degli assegni familiari è determinata dal livello di reddito del nucleo familiare e della sua composizione. Nella tabella, attraverso la selezione dei TAB indicati a fondo pagina, si può visualizzare la situazione nella quale si trova il proprio nucleo familiare. Ad esempio, selezionando il campo TAB 11 si evidenzia la tabella che riporta gli importi dell'assegno per i nuclei familiari con entrambi i genitori e almeno un figlio minore in cui non siano presenti componenti inabili, nel TAB 12 quelli per i nuclei familiari con un solo genitore e almeno un figlio minore in cui non siano presenti componenti inabili, etc, etc.

Ti ricordiamo che dal 1° aprile 2019 le modalità di richiesta dell'Assegno per il Nucleo Familiare (ANF) dei lavoratori dipendenti sono esclusivamente telematiche. Per la presentazione delle domande

occorre quindi rivolgersi direttamente all'INPS, attraverso il servizio on-line dedicato. L'accesso è consentito direttamente agli interessati, purché in possesso di Pin dispositivo, o, in alternativa, di una identità SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) o di CNS (Carta Nazionale dei Servizi), oppure tramite i servizi telematici offerti dagli enti di patronato. Come di consueto le strutture Fabi ed i patronati convenzionati con Fabi sono a tua disposizione per ulteriori informazioni, consulenza e supporto operativo. Nel caso volessi invece procedere in autonomia all'inserimento della richiesta ti ricordiamo che abbiamo inserito le istruzioni di base nello [Speciale Uni-Inform](#) dedicato proprio agli assegni familiari, pubblicato a maggio 2019 sul nostro sito (www.fabiunicredit.org).



Bonus presenza Covid-19 nella busta di maggio

Erogati i 100 euro previsti dal Decreto Cura Italia per chi ha lavorato in ufficio o in filiale

Per gli aventi diritto è transitato nel cedolino del mese di maggio il premio previsto dall'art. 63 co 1 DL 18/2020 (c.d. "Cura Italia"), così come convertito dalla L. 27/2020.

Il riconoscimento è riservato a coloro che hanno percepito nell'anno fiscale 2019 redditi da lavoro dipendente non superiori ad euro 40.000.

Il premio di euro 100 viene rapportato ai giorni di lavoro svolti in sede nel corso mese di marzo (non rilevano quindi le assenze dal servizio o le prestazioni rese da casa in Smart Working): il valore unitario è pari a € 4,54 (€ 100 / 22 gg lavorabili a marzo).

L'importo viene esposto in bollettino con voce 86/682 - Bonus presenza COVID-19.

