



n. 2 06/2020 ColleghiAmo

Di interesse comune dai Servizi

info SERVIZI FISCALI

La tua guida ai servizi fiscali

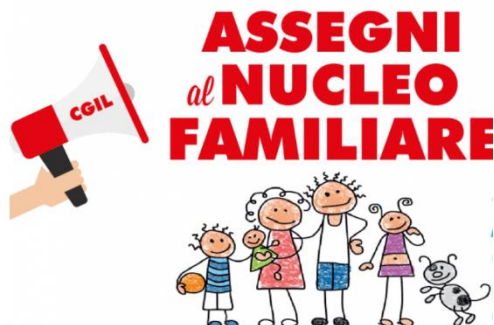


A questo indirizzo trovi e scarichi la guida per ogni esigenza di carattere fiscale che può riguardarti:

http://www.caafcgil.com/archivio- documenti/infoservizi/2020/Infoservizi_2020_Umbria.pdf

per l'espletamento delle relative incombenze non esitare a contattare le nostre sedi sul territorio che puoi prenotare accedendo al collegamento: <http://webprenota.caafcgil.com:8088/?regione=umbria>

oppure puoi contattare su: Perugia (PG) Tel. 075 5069813 o Terni (TR) Tel. 0744 496249 scegliendo la sede più vicina a Te: <http://www.caafcgil.com/umbria/servizi-fiscali/>



Assegni per il nucleo familiare (ANF)

Come già dallo scorso anno, le domande per gli assegni familiari dovranno essere inoltrate direttamente all'INPS in via telematica e NON dovranno essere più consegnate al datore di lavoro, come invece avveniva in precedenza.

Le modalità di presentazione della domanda, da effettuare esclusivamente in via telematica all'INPS, sono contenute nella Circolare Inps n° 45 del 22 marzo 2019. Il patronato INCA CGIL è a disposizione per la redazione e l'inoltro delle domande.

PERUGIA VIA DEL BELLOCCHIO, 26/28 06100 Tel 0755069824 perugia@inca.it

TERNI VIA DEI CHIODAIOLI, 11 05100 Tel 07444961-496240-41-56 terni@inca.it

Le sedi del Patronato INCA sono dislocate su tutto il territorio regionale, puoi contattarle scegliendo la sede più vicina a Te: <http://www.inca.it/DoveSiamo/Italia.aspx>

...e quanto altro serve sapere riguardo a Previdenza, Assistenza e Salute&Benessere su:

<http://www.inca.it/Home.aspx>



Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti : [CAAF CGIL Nazionale](http://www.caafcgil.com), [Patronato INCA](http://www.inca.it), e della [FISAC Nazionale](http://www.fisac.org) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione



Dalle Aziende e dai Territori:



dalle **ASSICURAZIONI:** Generali diventerà il maggiore azionista di Cattolica con una partecipazione del 24,4% attraverso la sottoscrizione riservata di 300 dei 500 milioni dell'aumento di capitale imposto da Ivass, a condizione che venga definito entro fine luglio il passaggio dalla forma cooperativa alla SpA.

E' stato altresì evidenziato che aver individuato una partnership strategica con un gruppo di primario livello nel panorama assicurativo, che per dimensioni, storia e tradizioni consolidate, dovrebbe garantire tranquillità per il futuro, rappresenta un segnale tangibile della volontà di Cattolica di restare un importante player nel mercato assicurativo in grado di generare valore a vantaggio di entrambe le realtà societarie coinvolte.

BANCA D'ITALIA: Quando lavorare da casa è ...smart?

L'emergenza COVID-19 in Italia ha costretto molte aziende a ricorrere al lavoro da remoto e così tantissimi lavoratori (siamo passati da 500.000 a più di 8 milioni di persone) sono "precipitati" nello smart working senza che ci fosse in tutte un'organizzazione del lavoro adeguata a monte. Per la stragrande maggioranza di loro, infatti, non si tratta di lavoro agile come definito nella legge n. 81 del 2017, ma più realisticamente di "home working": cioè trasferimento tra le mura domestiche del lavoro che fino a qualche giorno prima svolgevano in ufficio, con tutte le complicazioni che ciò può comportare.

La CGIL Nazionale insieme alla Fondazione Di Vittorio ha proposto un questionario on-line sull'argomento, a cui hanno risposto 6.170 persone: vi invitiamo a leggere i risultati di questa indagine ([LEGGI](#)) che mette in luce come i lavoratori stiano vivendo questo periodo drammatico. E' interessante scoprire che per le donne questa modalità di lavoro è in percentuale "più pesante, complicata, alienante e stressante": perché, anche se lavorare da casa significa risparmiare tempo per gli spostamenti a favore degli impegni familiari, questi continuano a gravare principalmente sul genere femminile. Da tenere anche presente la sensazione di "solitudine" e di paura di essere tagliati fuori dal contesto lavorativo, percepita da una parte degli intervistati.

BANCO BPM: tutele professionali ed emergenza covid, un impegno che l'azienda non vuole assumere!! Nell'accordo di rinnovo del CCNL è stabilito che le banche, nel valutare la responsabilità per colpa del lavoratore, dovranno tener conto "delle circostanze di fatto", quindi del contesto operativo in cui i fatti contestati si sono prodotti.

Le OO.SS., in linea con ex art. 44 CCNL, hanno chiesto all'azienda di declinare in un accordo quali sono state "le circostanze di fatto" che hanno caratterizzato questo periodo emergenziale al fine di dare una salvaguardia chiara ed esigibile a tutti i colleghi per quanto concerne i provvedimenti disciplinari ed evitare che fra qualche anno non ci si ricordi più il contesto. L'accordo, che è stato proposto all'Azienda è un segnale concreto al personale, per riconoscere le estreme criticità affrontate durante questa emergenza, impegnando la banca, di fronte all'emergere di irregolarità, a tener conto, nella valutazione della effettiva responsabilità professionale



BCC: Federcasse, sugli strumenti normativi, prende una pausa di riflessione.

Le OO.SS. avevano lavorato da tempo su uno specifico ed articolato documento politico e rassegnato successivamente per iscritto le proprie posizioni a Federcasse già il 28 aprile scorso.

Dopo la sottoscrizione dell'aggiornamento del verbale d'accordo "Covid/19" il 7 maggio scorso, Federcasse si è presa una evidente pausa di «riflessione» ed analisi



Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti : [CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione



sulle necessità tematiche di intervento economico e normativo, anche in riferimento alle Lavoratrici e Lavoratori con più difficoltà, in questa delicata, mutevole e complessa fase pandemica, economica e sociale che attraversa il Paese.

Le OO.SS. hanno ribadito in sostanza la validità e l'attualità dei temi riguardanti la formazione, lo smart working, i congedi parentali, la Banca del Tempo Solidale e come ultima istanza la valutazione sulla congruità dell'utilizzo dell'assegno ordinario per la riduzione/sospensione dell'attività lavorativa, tanto più in questo periodo di ripresa delle attività bancarie, con picchi di lavoro crescenti dettati dalla complessità nel succedersi delle normative, sulla scorta dei decreti fin qua pubblicati ed approvati.

Federkasse, dopo aver definito "rigido e insostenibile" nel suo complesso il documento proposto dalle OO.SS., si è riservata il tempo (dal 28 aprile) di scriverne uno proprio, con aggiornamenti legati all'ultimo decreto, e presentarlo a sua volta prima del prossimo incontro.



BNL: "Lavoro Agile: si Rispetti il Decreto!" Come tutti sanno, il decreto c.d. Rilancio introduce il diritto, riservato ai genitori di figli minori di 14 anni, di prestare la propria opera in lavoro agile (smart working, flexible working). La norma pone, oltre alla condizione della compatibilità della prestazione con lo svolgimento in modalità agile, due condizioni: nel nucleo familiare non deve essere presente un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (cassa

integrazione) o un genitore non lavoratore. La logica della disciplina è davvero chiara: in presenza di un altro genitore non impegnato in attività lavorativa, questi avrebbe potuto badare al bambino. La BNL e le società del Gruppo avevano, invece, assunto una interpretazione assolutamente restrittiva del dettato normativo, negando il diritto di lavorare da casa a coloro i quali avessero nel nucleo familiare un altro lavoratore (l'altro genitore) in lavoro agile.

BPB: dopo la trasformazione societaria in Spa serve una nuova mentalità e modelli gestionali. Il giorno 10 Giugno 2020 in ROMA, tra la Banca Popolare di Bari S.C.P.A. in Amministrazione Straordinaria e le Delegazioni Sindacali, composte dai Segretari Generali, dai Delegati Nazionali e dai Segretari di Coordinamento del Gruppo BPB, è stato siglato l'accordo inerente il Piano di Riorganizzazione ed Efficientamento Aziendale.

Nel corso dell'intero negoziato volto all'accordo per la riorganizzazione dell'Azienda, abbiamo ascoltato più volte la narrazione della storia del fallimento gestionale della nostra Banca. Una storia vissuta con disorientamento e sacrificio dalle lavoratrici e dai lavoratori; e in un clima torbido quale la liquidazione coatta, la crisi economica del Paese aggravata dall'Emergenza Sanitaria mondiale, il disinteresse della finanza italiana per una Banca del Sud, le consorterie campanilistiche, abbiamo compreso che l'unica chance per la sopravvivenza sarebbe stata l'offerta del FIDT (FONDO INTERBANCARIO DI TUTELA DEI DEPOSITI) di concerto con MCC (MEDIO CREDITO CENTRALE); insomma una vera e propria nazionalizzazione.



BPER: posso spegnere il telefonino aziendale? Nelle ultime settimane è cresciuto a dismisura il numero di colleghi dotati di telefoni aziendali: ai Titolari di Filiale ed ai Referenti Corporate si sono aggiunti ad esempio tutti i Vicari e tutti i Referenti Personal.

Un investimento così significativo da parte dell'Azienda implica automaticamente che tutti coloro che hanno ricevuto lo smartphone dovranno, d'ora in poi, rispondere alle telefonate ed ai messaggi a qualsiasi ora del giorno

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti : [CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione



e della notte? E che non potranno saltare una sola riunione in videochat dovunque si trovino e qualunque cosa stiano facendo?

Abbiamo avuto molte segnalazioni di alcuni responsabili che alimentano questa convinzione.

Le cose stanno davvero in questo modo? (spoiler: assolutamente NO!!!)

E allora andiamo a vedere cosa prevedono le normative attualmente in vigore. La reperibilità è regolata dall'**art. 40 del CCNL ABI**. Questi i punti salienti:



CREDIT AGRICOLE: QUANDO CHI TIRA IL SASSO NASCONDE...

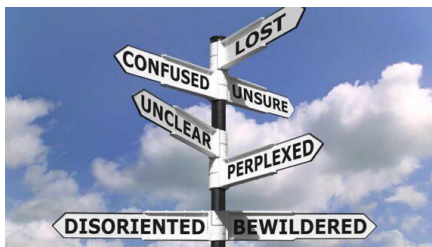
Sembrerebbe, il condizionale è d'obbligo perché questo tipo di iniziative al Sindacato in genere nessuno le racconta, che su richiesta di Banca D'Italia e Ivass verranno effettuate delle interviste telefoniche a circa 400 colleghi della rete commerciale che ricoprono il ruolo di Gestore, Consulente Finanziario, Gestore Private e Responsabile di Filiale, sia di CA Italia che di FriulAdria. Interviste condotte, a quanto "sembra" da Audit e Compliance.

"Sembra" che l'oggetto delle interviste sia l'offerta di prodotti abbinati ai finanziamenti al fine di evitare fenomeni di "misseling", in pratica condotte commerciali che non rispettano la normativa in materia bancaria e assicurativa. Oggi raccomandiamo da parte nostra un atteggiamento leale e trasparente sia nel rapporto con la clientela che con gli organi di vigilanza e chiediamo che i colleghi coinvolti siano liberi di rispondere alle interviste riportando quanto da loro realmente percepito. Anche perché, da quanto "sembra", trattandosi di interviste le stesse certamente verranno riportate in modo aggregato per salvaguardare la privacy degli intervistati. Tra l'altro l'azienda, per fare le stesse valutazioni, è probabile possa ricorrere anche alla figura del "mystery shopping".

INTESASANPAOLO: news su apertura delle filiali, fase 2 e ferie aggiuntive. Da lunedì 1 giugno le filiali grandi Retail ed Imprese non adotteranno più i turni a giorni alterni, ma le stesse modalità stabilite per le filiali medie, pertanto sarà prevista la presenza di circa il 75% dell'organico, escludendo dal conteggio il personale lungo assente. Viene mantenuto l'accesso della clientela con appuntamento.

L'azienda ha dichiarato che sta valutando l'accesso della clientela senza appuntamento per le operazioni di cassa nelle filiali grandi a partire dall'8 giugno, mantenendo l'orario di cassa sempre nella mattinata. L'accesso sarà contingentato nel rapporto di 1 cliente e 1 gestore base. Verrebbero mantenuti gli appuntamenti per la consulenza.

La FISAC-CGIL ha ancora una volta denunciato con forza la situazione di assembramento della clientela e le conseguenti tensioni che si creano. Richiediamo all'Azienda maggiore attenzione ed investimenti adeguati per garantire la sicurezza dei colleghi che quotidianamente devono fronteggiare l'exasperazione dei clienti. Abbiamo sollecitato l'Azienda ad emanare le necessarie istruzioni per i 6 giorni di ferie aggiuntive,



Monte dei Paschi di Siena: Confusione organizzativa. Dopo giornate di tensione dovute sia alla palese confusione aziendale per l'assenza di una linea chiara sul lavoro agile in Rete, sia alla criticata applicazione dell'accordo sul Fondo sulle relative segnalazioni massive codice 893, l'Azienda ha rettificato la propria impostazione, così come fortemente richiesto da queste OOSS.

Il ricorso al lavoro agile viene quindi ripristinato anche nella Filiali, in quanto pienamente compatibile con l'attività lavorativa svolta dai Colleghi. Il lavoro agile risulta altresì prezioso come supporto da remoto all'attività dei Dipendenti che lavorano in presenza, seppur a ranghi ridotti per il rispetto delle misure di contenimento del contagio, tuttora in vigore.

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti : [CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione



UBI BANCA: lettera per astensione iniziative di carattere disciplinare.

"... Questa situazione inedita ha generato un oggettivo incremento delle difficoltà operative e delle complessità ad esse collegate, e, in molti casi, l'impossibilità di rispettare fedelmente le disposizioni aziendali: è quindi realistico aspettarsi, pur nel perdurare dell'impegno e della buona volontà

dei colleghi e dell'azienda, un possibile incremento di errori, omissioni o iniziative assunte nella buona fede della maggior tutela di sé stessi, dei colleghi e dei clienti, ma non pienamente rispondenti alla normativa in essere. Data quindi per riconosciuta la costante dedizione al lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del nostro Gruppo, nelle sedi come nelle unità operative decentrate, Vi chiediamo per tutte le attività riconducibili al periodo dell'emergenza, dalla data del suo sorgere alla definitiva chiusura della stessa come sancita dalla pubblica autorità, di astenerVi da ogni iniziativa di carattere disciplinare (dall'avvio dell'iter di contestazione, all'adozione di provvedimenti disciplinari di qualsiasi grado) tenendo in ogni caso in debita considerazione lo straordinario contesto oggettivo in cui si sta operando salvo i casi di dolo da parte delle/dei colleghe/i eventualmente interessate/i..."

UNICREDIT: caos non calmo. Ad organico già all'osso, ma ulteriormente ridotto per aver ceduto persone alle task force, per il periodo di ferie estive, per gli oltre 360 colleghi e colleghe uscite in esodo, i colleghi delle filiali devono supplire al malfunzionamento di UBOOK e alla revoca della guardiania tenendo tranquilla la clientela che attende all'esterno delle agenzie e sono chiamati a gestire in manuale, con un continuo andirivieni, le più diverse situazioni, a seconda della tipologia di entrata prevista.



Di interesse generale:



Dipartimento Salute e Sicurezza: responsabilità penale del datore di lavoro per contagio da Covid-19

Dipartimento Giuridico: licenziamento per utilizzo indebito dei dati aziendali. Una lavoratrice di banca era stata licenziata nel 2015 per aver effettuato interrogazioni di conti correnti non giustificate da ragioni di servizio.

Il Tribunale di Roma e poi la Corte d'Appello di Roma avevano considerato il licenziamento legittimo.

In particolare, la sentenza d'appello aveva ritenuto che i fatti contestati fossero dimostrati e che fossero tali da giustificare il licenziamento.





Dipartimento Internazionale: riflessioni su EXOR, dividendi e paradisi fiscali Attrazione fiscale: multinazionali italiane nei Paesi Bassi

di Anna Maria Romano, CGIL Toscana, Vice-Presidente di UNI-Europa Finance, esperta di problemi finanziari di CTS OpenCorporation

Come annunciato sul sito ufficiale della Juventus e della Ferrari, la famiglia Agnelli e le sue società hanno deciso di donare 10 milioni di euro alla Protezione Civile a sostegno dell'emergenza che sta coinvolgendo l'Italia. Sono stati acquistati anche 150 respiratori e materiale medico-sanitario. E' "sceso in campo" pure Silvio Berlusconi, che ha devoluto 10 milioni di euro alla Regione Lombardia. Inoltre, apprendo da Borsa Italiana che molte società che avevano approvato il dividendo 2020, sono state costrette a ripensarci a causa dell'emergenza Covid-19. Le banche in primis, poiché la BCE ha imposto di **bloccare lo stacco della cedola** a causa delle probabili ricadute dell'emergenza coronavirus in ambito economico e della necessità di ripatrimonializzare perciò i bilanci delle stesse. Accanto a queste, tutta una serie di società industriali come Amplifon, Pirelli, **Salvatore Ferragamo**, CNH Industrial hanno invece deciso di bloccare, di loro iniziativa, lo stacco della cedola. Fiat Chrysler Industrial ha semplicemente deciso di rinviare la decisione finale rimandando l'assemblea degli azionisti a giugno.

*Essere sempre in contatto... ci **C**ollega così facci**A**mo quadrato anche Con TE*



Vi ricordiamo che chiunque può inviare segnalazioni e contributi alla casella postale: fisac.regionale@umbria.cgil.it

Arrivederci al prossimo numero.

Fisac CGIL Umbria
La Segreteria Regionale

Il materiale della presente pubblicazione è tratto dalle sezioni dei siti : [CAAF CGIL Nazionale](#), [Patronato INCA](#), e della [FISAC Nazionale](#) e dei coordinamenti Aziendali e Territoriali delle aziende citate a cui si rimanda per completezza di informazione