



Numero 51



APRILE 2022

Al via il rinnovo del CCNL ANIA



Il 22 Aprile presso la sede Ania, le Segreterie Nazionali scriventi hanno illustrato alla delegazione dell'Associazione Datoriale gli obiettivi e i contenuti della piattaforma per il rinnovo del Ccnl, anche alla luce dello scenario generale e di settore che stiamo vivendo.

Le Segreterie Nazionali hanno altresì evidenziato il forte spirito unitario che caratterizza la piattaforma e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori del Settore Assicurativo, come ha dimostrato il grande consenso espresso nelle Assemblee.

A conclusione dell'illustrazione, le Segreterie Nazionali hanno auspicato un negoziato costruttivo, concreto e che vada dritto alla sostanza dei temi, considerando che il tempo non è una variabile indipendente visti gli scenari che abbiamo di fronte.

ANIA ha convenuto sulla necessità di un negoziato concreto, riunirà il proprio esecutivo a seguito dell'incontro di oggi e ha fissato un nuovo appuntamento, il 24 maggio 2022, per un riscontro da parte datoriale sull'illustrazione odierna della piattaforma.

Vi terremo costantemente aggiornati.

<https://www.fisac-cgil.it/119479/al-via-il-rinnovo-del-ccnl-ania>

Le Segreterie Nazionali
FISAC CGIL – FIRST CISL – FNA – SNFIA – UILCA

UNA FINESTRA SULLA FORMAZIONE

In qualità di rappresentanti dei lavoratori non ci sfugge l'importanza che la Formazione riveste da sempre nel mondo del lavoro; riteniamo infatti che i continui e rapidi mutamenti dell'organizzazione del lavoro oggi impattino non solo sulla quotidiana attività lavorativa ma anche sulla gestione dei propri spazi di vita personali e familiari, basti pensare a temi quali la "digitalizzazione" e lo "smart working", quest'ultimo divenuto nella nostra realtà oggetto di vertenza collettiva e che ci auguriamo possa decollare a breve.

Nell'ambito della formazione, resta quindi obiettivo primario della nostra organizzazione poter conciliare due interessi attualmente non coincidenti, per avviare un percorso dove convivano, da un lato, la necessità di formazione professionale che risponda in maniera pertinente alle esigenze delle aziende e, dall'altro, la possibilità per i lavoratori di fruire di una formazione che salvaguardi la qualità del lavoro all'interno di un mercato del lavoro sempre più esigente oltre a valorizzare e accrescere le competenze e le professionalità che il lavoratore ha acquisito negli anni.



In particolare, la "formazione continua" è ritenuta strumento imprescindibile per aziende e lavoratori; nel nostro settore, grazie ad un accordo siglato nel 2008 tra Ania e Cgil Cisl e Uil, esiste uno specifico Fondo paritetico denominato "FBA Fondo Banche Assicurazioni", finanziato anche da quote di salario dei lavoratori, che si pone l'obiettivo di sostenere e finanziare azioni volte all'aggiornamento continuo dei lavoratori/trici dipendenti e di promuovere e finanziare attività di qualificazione e di riqualificazione delle figure professionali, nonché dei lavoratori/trici a rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

Il nostro Cia inoltre, come saprete, prevede l'esistenza di una apposita Commissione paritetica dedicata alla Formazione; è tramite questo organismo che come Cgil cerchiamo di correggere l'impostazione dell'impianto aziendale sulla formazione che oggi è, a nostro avviso, troppo incentrato sulle esigenze formative aziendali e non tiene sufficientemente conto delle esigenze del singolo lavoratore; è questo l'ambito nel quale, tra le altre cose, avanziamo proposte specifiche di percorsi/corsi di formazione ed allo stesso tempo stimoliamo l'azienda a favorire sempre di più – laddove possibile – l'utilizzo della formazione in aula, rispetto alla senza dubbio utile ma sovrautilizzata formazione online.



Cerchiamo non di meno di dar voce, all'interno della Commissione, ai colleghi che vivono le criticità derivanti dalle svariate riorganizzazioni che nel Gruppo sono all'ordine del giorno, monitorando e verificando che si recepiscano al meglio le esigenze formative e che i tempi e le modalità della formazione su nuove normative e procedure non concorrano a generare stress.

Diamo voce ai colleghi che da un giorno all'altro si trovano a svolgere nuove funzioni, a perdere conoscenze e competenze acquisite negli anni a scapito della qualità del lavoro che spesso cede il posto ad un lavoro parcellizzato, burocratizzato, più controllato, con ritmi più elevati e scadenze più ravvicinate e con compiti ripetitivi e standardizzati, via via più complessi, per competere in un mercato i cui margini si vanno restringendo.

Infine, in considerazione della forte attenzione dei lavoratori del Gruppo per lo smart working, due nostre proposte - concepite come propedeutiche ad un eventuale accordo sullo smart working - vertono sulla possibilità di promuovere attività formative finalizzate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di poter fruire della formazione *fad* da remoto (*smartwork learning*).

Sappiamo bene che c'è ancora molto da fare e migliorare, pertanto vi invitiamo, cari iscritti, a segnalare le vostre esperienze e fabbisogni formativi attraverso le vostre rsa di riferimento e a sostenere la nostra azione sindacale.

a cura di Piera Viola e Simone Larghi

CIA - SPESE ASSISTENZIALI

per persone diversamente abili e tossicodipendenti

Con riferimento all'articolo l'art. 39 - lettera E - del vigente C.I.A. prevede la copertura delle spese sostenute per **spese assistenziali per persone diversamente abili** fino alla concorrenza massima di € **1.300** per anno assicurativo per dipendente o per dipendente e nucleo dei beneficiari.

La garanzia è rivolta al:

1. dipendente in condizioni di handicap, sia grave che non grave;
2. familiare del dipendente in condizioni di handicap grave;
3. familiare del dipendente in condizioni di handicap non grave, purché rientri tra i beneficiari delle coperture sanitarie di cui al presente C.I.A. (art. 38).

Per familiare s'intende il parente o affine che deve essere ordinariamente entro il secondo grado (genitori, figli, fratelli, sorelle, nipoti, suoceri ecc.).

La garanzia potrà essere estesa anche ad un familiare di III terzo grado, soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

La garanzia prevede il rimborso delle seguenti tipologie di spesa:

⇒ assistenza dei portatori di handicap, intesa quale erogazione di un servizio.

Ad esempio, sono rimborsabili le spese sostenute per:

- assistenza da parte di badante;
- assistenza domestica;
- ricoveri presso strutture specializzate;
- spese di trasporto, anche a mezzo di taxi.

⇒ acquisto di beni strumentali strettamente connessi alla patologia per la quale è stato riconosciuto lo stato di handicap.

Ad esempio:

- carrozzella;
- stampelle;
- apparecchio acustico.

La garanzia è rivolta, altresì, al **dipendente che si trovi in condizione di tossicodipendenza** accertata ai sensi di legge, al quale vengono rimborsate, nell'ambito del massimale di € 1.300 per anno assicurativo, le spese sostenute per la partecipazione a piani terapeutici e di riabilitazione presso servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutiche - riabilitative.

Tutte le informazioni e la documentazione per poter ottenere il rimborso delle spese sostenute le trovi pubblicata su Futur@ :

<https://cadipendenti.unipol.it/cassadipendenti/Modulistica/Pagine/Rimborsi-Spese.aspx>.

DOCUMENTI E NORMATIVE

-> AREE AZIENDALI

-> RISORSE UMANE

-> ASSISTENZA E PREVIDENZA

-> CASSA DI ASSISTENZA DEI DIPENDENTI



CASSA DI ASSISTENZA DEI DIPENDENTI DELLE IMPRESE DEL GRUPPO UNIPOL



Il modulo di richiesta, con in allegato la necessaria documentazione, dovrà essere inviato a:

UNIPOLSAI Assicurazioni S.p.A.

Welfare Dipendenti – Assistenza Dirigenti e Dipendenti

Torre "B" 7° piano

Corso Galileo Galilei, 12

10126 Torino

Si ricorda che il rimborso delle spese avverrà tramite bonifico bancario sul conto corrente comunicato dal Dipendente all'Azienda per l'accredito dello stipendio.

Per chiarimenti e/o approfondimenti è possibile inviare una mail all'indirizzo di posta BOX-Assistenza Dipendenti (assistenzadipendenti@unipolsai.it) o prendere contatto direttamente con i colleghi della funzione Welfare Dipendenti – Assistenza Dirigenti e Dipendenti ai seguenti recapiti: telefono 011/6657151 – fax 011/6533513.

a cura di Simona Di Matto

CONGEDO STRAORDINARIO LEGGE 104: come funziona, durata e a chi spetta

Il congedo biennale retribuito è stato introdotto con la finanziaria 2001 (D.lgs. 26.03.2001 n.151, art. 42 come modificato dal D.lgs. 119/2011).

Si tratta di un periodo dalla durata di due anni retribuito durante il quale i lavoratori dipendenti, statali o del settore privato, che assistono familiari disabili possono assentarsi dal lavoro.

Chi lo può richiedere

Il diritto a richiedere il congedo straordinario riconosciuto ai lavoratori dipendenti spetta secondo l'ordine di priorità che di seguito si riporta, che degrada soltanto in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti:

- il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente 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 o della parte dell'unione civile convivente;
- uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Si precisa, al riguardo, che la possibilità di concedere il beneficio ai figli conviventi si verifica nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente, parte dell'unione civile convivente ed entrambi i genitori) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, 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, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- un parente/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, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli/sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

È l'INPS a fornire alcuni esempi di parenti e familiari che hanno diritto al congedo straordinario per l'assistenza a disabili gravi ai sensi della legge 104, art. 3 comma 3.

I requisiti richiesti

La persona disabile deve avere la certificazione di handicap in situazione di gravità e non deve risultare ricoverata a tempo pieno in istituto.

La persona disabile può avere un rapporto di lavoro, ma non deve risultare in attività nel periodo durante il quale il familiare, che abitualmente la assiste, utilizza il congedo. In questo caso, il lavoratore disabile deve risultare assente per malattia.

Requisiti del lavoratore richiedente il congedo:

- la convivenza quando è richiesta (nel caso di figlio, di fratello o di coniuge);
- il rapporto di parentela con il disabile;
- l'esistenza di un rapporto di lavoro.

Cosa spetta e come è pagato

Durante il periodo di congedo, l'indennità è corrisposta nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, con riferimento esclusivamente alle voci fisse e continuative del trattamento (sono esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione), entro un limite massimo di reddito, annualmente rivalutato secondo gli indici ISTAT. I periodi di congedo sono coperti da contribuzione figurativa ma non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto.

Nel privato, l'indennità viene anticipata dal datore di lavoro, mentre nel comparto pubblico la retribuzione è a carico dell'amministrazione.

Due anni frazionabili anche a giorni

Il congedo biennale retribuito gode di una notevole flessibilità sia perché si può frazionare in periodi giornalieri, settimanali o mensili, sia perché può essere fruito alternativamente dagli aventi diritto che possono garantire una adeguata assistenza al familiare disabile. È l'INPS a fornire alcuni esempi e specifiche di utilizzo.

Informazioni aggiuntive e come fare domanda INPS

La presentazione delle domande del congedo straordinario deve essere effettuata in modalità telematica sul sito dell'INPS WEB - servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino il portale dell'Istituto - servizio di *"Invio OnLine di Domande di Prestazioni a Sostegno del Reddito"*;

Per tutte le informazioni più dettagliate, e la presentazione delle domande del congedo straordinario

⇒ **fissare un appuntamento presso una delle sedi CAAF CGIL**

COLF E BADANTI

...essere in regola conviene!

Sempre più famiglie si avvalgono dei servizi di colf, badanti o altre figure di collaborazione domestica per aiutare in casa a accudire parenti anziani o con difficoltà.

Per questo il **CAFF CGIL** mette a disposizione delle famiglie, così come di colf e badanti, i suoi servizi di assistenza fiscale.

I nostri professionisti, lavorando in convenzione con uno studio commercialista Consulente del lavoro, possono offrirti:

- Stipula del contratto di lavoro
- Comunicazione telematica all'INPS dell'inizio del rapporto di lavoro
- Compilazione buste paga
- Compilazione pagoPa trimestrali relativi ai contributi da versare all'INPS
- Compilazione dichiarazione sostitutiva della CU
- Compilazione eventuale certificazione per usufruire, in dichiarazione dei redditi, della detrazione fiscale per l'assistenza ai soggetti non autosufficienti
- Predisposizione lettera di cessazione del rapporto di lavoro
- Comunicazione telematica all'INPS della cessazione del rapporto di lavoro

Vantaggi

Il datore di lavoro può dedurre dal proprio reddito complessivo i contributi previdenziali obbligatori versati all'INPS, per un **importo massimo di € 1.549,37** l'anno. A tal fine è tenuto a conservare le ricevute di pagamento bollettini MAV.

Il datore di lavoro può detrarre, dall'imposta lorda, il 19% delle spese sostenute per gli addetti all'assistenza di persone non autosufficienti, per un importo massimo di € 2.100,00 l'anno.

La detrazione spetta al soggetto non autosufficiente o ai familiari che sostengono la spesa, purché il suo reddito complessivo non superi € 40.000.



Documenti Necessari

Datore di lavoro

- Carta d'identità e/o passaporto
- Codice fiscale/tessera sanitaria
- Indirizzo di residenza, numero di telefono, indirizzo mail (se disponibile)
- Extracomunitari: permesso di soggiorno/carta di soggiorno rilasciati dalla Questura

Lavoratore

- Passaporto e/o carta d'identità
- Permesso o carta di soggiorno che consentono il lavoro subordinato (e ricevuta dell'assicurata in caso di rinnovo)
- Codice fiscale/tessera sanitaria
- Indirizzo di residenza in Italia
- Numero di telefono
- Città di residenza all'estero per gli stranieri

riconoscimento

BONUS

irpef

trattamento
integrativo

I titolari di contratto di lavoro domestico hanno diritto al credito mensile, ma non lo percepiscono in busta paga come la generalità dei lavoratori dipendenti dal momento che i datori di lavoro non rivestono la qualifica di sostituti d'imposta. Il trattamento integrativo, fino ad un massimo di 1.200 euro, viene riconosciuto con la presentazione del modello **730/2022 a titolo di rimborso fiscale**.

PIANO FERIE 2022

Anche quest'anno è arrivato il momento di pianificare le ferie: **fino al 15 Maggio** rimarrà aperto il modulo di pianificazione assenze di DMTime attraverso il quale tutti i colleghi che utilizzano l'applicativo, dovranno programmare i periodi di assenza e chiederne la validazione al proprio responsabile.

Come da **COM/UGH/CHRO/07** del 4 aprile 2022 su Futur@ la pianificazione delle ferie riguarderà almeno:

- i residui 2021 che dovranno essere programmati inderogabilmente entro il 30/06/2022,
- i residui 2020 che dovranno essere programmati inderogabilmente entro il 30/06/ 2022,
- le ferie dell'anno 2022 per almeno due settimane (10 giorni).



Il contatore delle **ferie da fruire entro il 30/06/2022** è visualizzabile nella sezione **"Altri saldi"**, posizionandosi nel calendario all'ultimo giorno del mese precedente:



A CURA DEI DIPARTIMENTI

COMUNICAZIONE FISAC- CGIL DEL GRUPPO UNIPOL

CONTRATTUALISTICA E WELFARE FISAC- CGIL DEL GRUPPO UNIPOL



FisacCgilDomandeeRisposte@unipolsai.it

PUOI CONSULTARE I PRECEDENTI NUMERI DI DOMANDE E RISPOSTE, AL SEGUENTE LINK:

<https://www.fisac-cgil.it/category/assicurativi/unipol-sai/gruppo-unipol-domande-e-risposte>

FISAC CGIL GRUPPO UNIPOL

fisacgruppounipolsai@unipolsai.it

<http://www.fisac-cgil.it/category/assicurazioni/unipol-sai>

IN QUESTO NUMERO:

Rinnovo del CCNL Ania	1
Una finestra sulla Formazione	2-3
Spese assistenziali CIA	4-5
Congedo straordinario leg. 104	6-7
Colf e badanti	8
Piano Ferie 2022	9

