

CGIL

FISAC



Liber@voce

Fisac Gruppo Banco Bpm

ANNO 8 - NUMERO 03

GIUGNO 2021

SOMMARIO:

[Da pag. 2 a pag. 14](#)

[DOCUMENTO
POLITICO](#)

[Pag. 15](#)

[Le parole del
Segretario Generale](#)

[Pag. 16](#)

[SCEGLI LA CGIL](#)

[Pag. 17 - 18](#)

[La valutazione professionale
di Clara Fonti](#)

[Pag. 19](#)

[Programma welfare 2021
di Lorenzo Amoruso](#)

[Pag. 20 - 21](#)

[L'angolo del fiscale
Informazioni utili](#)

[Pag. 22](#)

[Le guide Fisac](#)

[Pag. 23](#)

[Esodati - seguiamo con
attenzione](#)

[Pag. 24](#)

[Dal WEB](#)

[Pag. 25](#)

[Dai giornali](#)

[Pag. 26](#)

[Un'associazione al mese](#)

[Pag. 27](#)

[Un minuto per riflettere di
Sergio Marianacci](#)

ASSEMBLEA PER LA COSTITUZIONE DEL COORDINAMENTO DI GRUPPO BANCO BPM

MILANO 8 e 9 LUGLIO 2021

***“Con un percorso assembleare
democratico, che prenderà avvio nei
prossimi giorni, la Fisac CGIL del
Gruppo BancoBpm chiama le Iscritte
e gli Iscritti a partecipare
attivamente al rinnovo degli
Organismi Dirigenti
della nostra Organizzazione”***

“LA FISAC, IL CAMBIAMENTO, ADESSO”

a cura di Carlo Moretti



**BANCO POPOLARE
E BANCA POPOLARE DI MILANO
SI FONDONO IL 1° GENNAIO 2017**

**COSTITUENDO
IL TERZO GRUPPO BANCARIO
ITALIANO**

**SIAMO GIÀ A QUATTRO ANNI E MEZZO DI VITA
DEL GRUPPO BANCO BPM**

ANNI IN CUI È EMERSO CON CHIAREZZA UNA VISIONE
DIFFERENTE DA PARTE DEL SINDACATO
RISPETTO A QUELLO DELLA DIRIGENZA DEL GRUPPO,
CON UN DIVARIO IN COSTANTE AUMENTO,

PURTROPPO

QUESTO NON CI HA FERMATO

IL PERCORSO NEGOZIALE HA EVITATO UN PERICOLOSO
ARRETRAMENTO RISPETTO A QUANTO ESISTENTE NEI
DUE GRUPPI

NÉ CI FERMERÀ

ABBIAMO CERCATO ANCHE DI PREVENIRE PER QUANTO POSSIBILE
L'ABBANDONO DEI TERRITORI DA PARTE DELLA BANCA E ALLO STESSO TEMPO
PROMUOVERE L'OCCUPAZIONE

E CONTINUEREMO SU QUESTA STRADA

QUANTO FATTO FINO AD ORA CI DEVE
SPINGERE A FARE DI PIÙ

E MEGLIO

PER ESSERE PRONTI A TALE SCOPO
LA FISAC CGIL DI BANCOBPM
RINNOVA I PROPRI ORGANISMI
E LO FA CHIAMANDO LE ISCRITTE E GLI ISCRITTI
**A PARTECIPARE E CONTRIBUIRE
ATTIVAMENTE**

SONO TANTE LE SFIDE CHE CI ATTENDONO
CON UNA VISIONE DI FONDO COMUNE:

TUTELE E DIRITTI UGUALI PER TUTTI,
NON BARATTABILI, TRASPARENTI, ESIGIBILI
AL DI SOTTO DEI QUALI NESSUNA AZIENDA POSSA SCENDERE

TUTTI NOI AGIAMO IN UN CONTESTO DI INNOVAZIONE
TECNOLOGICA E DIGITALIZZAZIONE

QUALI SONO I NOSTRI OBIETTIVI?

- DI FRONTE AL FUTURO IMMEDIATO DELLE CONTINUE TRASFORMAZIONI TECNOLOGICHE VOGLIAMO UN'AZIENDA CHE FINANZI STABILMENTE LA FORMAZIONE CONTINUA SIA NELL'IT CHE PER COLORO I QUALI SONO CHIAMATI QUOTIDIANAMENTE AD ASSISTERE LA CLIENTELA

COME FARE?

- ACCANTO ALLA FORMAZIONE IN AULA, IL MODO MIGLIORE PER RAGGIUNGERE UNO STANDARD DI APPRENDIMENTO PIÙ COMPLETO, OCCORRE MIGLIORARE ANCHE LO SVOLGIMENTO DELLA "FORMAZIONE A DISTANZA" E PROCEDERE CON IL RINNOVO SENZA SCADENZA DELL'ACCORDO GIÀ IN ESSERE SULLO SMART LEARNING

IL PRESENTE CHE DECLINA IL FUTURO:
TELELAVORO E SMART WORKING
(LAVORO AGILE)

**SERVE UNA
CORRETTA
NORMATIVA
COMPLESSIVA**

- PER EVITARE INSIDIE QUALI IL RISCHIO DI SVALUTAZIONE DEL PROPRIO LAVORO, DI ESCLUSIONE DAI PERCORSI DI CARRIERA E DALL'INFORMAZIONE DIFFUSA, DI MARGINALIZZAZIONE E DI ISOLAMENTO, DI ESCLUSIONE DALLE DINAMICHE DEL GRUPPO DI LAVORO, DI SALUTE E SICUREZZA.

- E SOPRATTUTTO OCCORRE

**ALLARGARE LA PLATEA DEGLI
UTILIZZATORI DEL LAVORO DA REMOTO
ALLE COLLEGHE E AI COLLEGHI DI RETE, AL
DI LÀ DELLE EVENTUALI EMERGENZE SANITARIE.**

**UN TEMA IMPORTANTE IN CONTINUITÀ
I CONTROLLI A DISTANZA**

**L'UTILIZZO
DELLE NUOVE
TECNOLOGIE**

- NON DEVE SIGNIFICARE INDEBITO CONTROLLO O PRESSIONE SULL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

- NON DEVE ESSERE UTILIZZATO PER CONSENTIRE AL DATORE DI LAVORO DI ESTENDERE *AD LIBITUM* LA DISPONIBILITÀ DEI DIPENDENTI

**ED È PER QUESTO CHE QUALSIASI
MODIFICA CHE IMPATTI SU TALI
CONTROLLI DEVE ESSERE
CONTRATTATA**

E NON DOBBIAMO DIMENTICARCI
DELLE PRESSIONI COMMERCIALI

LE SEGNALAZIONI CHE RICEVE LA
COMMISSIONE DEPUTATA A VIGILARE
SONO TANTE

E IN ATTESA DI UN IMPIANTO SANZIONATORIO,
OGGI MANCANTE, VERSO COLORO CHE ATTUANO
VIOLAZIONI RISPETTO A QUANTO PREVISTO DAGLI
ACCORDI IN MATERIA

**È
FONDAMENTALE**

- MANTENERE UN ALTISSIMO E COSTANTE INTERESSE SUL TEMA, DEFINENDOLO TRA LE PRIORITÀ ATTUALI E FUTURE DA PARTE DI TUTTI I DIRIGENTI SINDACALI
- DISPORRE DI STRUMENTI COMUNICATIVI SEMPRE PIÙ INNOVATIVI E CHE GARANTISCANO LA MASSIMA TUTELA E PRIVACY A FAVORE DEI LAVORATORI PER FAR EMERGERE OGNI EPISODIO NON CONFORME
- COMUNICARE PER INFONDERE SICUREZZA E TRANQUILLITÀ TRA I LAVORATORI E AVVISARE TUTTI COLORO CHE VORRANNO DISAPPLICARE QUANTO RAGGIUNTO CON GLI ACCORDI

ALTRO TEMA, ALTRA PRIORITA' NELL'AGENDA DELLA
FISAC CGIL BANCO BPM

SICUREZZA E TUTELA DELLA SALUTE

BANCOBPM SI IMPEGNA A RILANCIARE IL CONFRONTO
TECNICO A LIVELLO DELLA COMMISSIONE AD HOC,
COINVOLGENDO LE ALTRE OO.SS. PER DARE
CONTENUTO ED EFFICACIA AI LAVORI DELLA STESSA.

E VORREMMO ANDARE OLTRE IL MODO CON IL QUALE È
STATA GESTITA LA PANDEMIA, CHE DI FATTO HA
COINVOLTO SOLO IL SINDACATO, E NON HA
RICONOSCIUTO IL CORRETTO RUOLO AI RLS

IL GRUPPO È ANCHE BANCA AKROS E BANCA ALETTI
 SE L'AZIENDA NON HA CHIARO QUALE SIA IL PROGETTO AZIENDALE
 SPECIFICO PER LE DUE REALTÀ

NOI INVECE ABBIAMO LE IDEE CHIARE, E PENSIAMO CHE QUESTE
 PARTICOLARITÀ ED UNICITÀ DEBBANO DIVENTARE E POSSANO ESSERE
 VISSUTE COME **RICCHEZZA E POTENZIALITÀ DI**
SVILUPPO PROFESSIONALE ED UMANO PER TUTTI I
LAVORATORI

E CHIUDIAMO QUESTO GUARDARE ALL'INTERNO DEL
 NOSTRO GRUPPO PENSANDO ALLE ARMONIZZAZIONI,

QUELLE REALIZZATE CON IL CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

E QUELLE POSSIBILI

COME?

- VORREMMO RAGIONARE SU DI UNA **INTEGRAZIONE** NEGLI AMBITI DELL'**ASSISTENZA SANITARIA** E DELLA **PREVIDENZA INTEGRATIVA** PERCHÉ RITENIAMO CHE SIA IMPORTANTE DISPORRE IL PRIMA POSSIBILE DI **AMBITI UNIVOCI DI RIFERIMENTO** PER IL BACINO DELLE FUTURE NUOVE ASSUNZIONI
- NON CHIEDIAMO UNA REDISTRIBUZIONE DELLE RISORSE MA IL **RECUPERO DI RISORSE DERIVANTI DAI RISPARMI DI COSTO DEL PERSONALE** CHE IN QUESTI ANNI SONO STATI REALIZZATI
- CHIEDIAMO UN **RITORNO ECONOMICO STRUTTURALE**, NEI DUE CONTESTI CHE DEVONO CONTINUARE AD ESSERE INTEGRATIVI E NON SOSTITUTIVI DEL PUBBLICO.

**E NON DOVREBBE MANCARE NELLA NOSTRA AGENDA
UNA TRATTATIVA PER ARRIVARE ANCHE DEFINIRE I
PERCORSI PROFESSIONALI PER TUTTE LE DIVISIONI DELLA
DIREZIONE GENERALE**

UNO SGUARDO OLTRE ...

**LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA/LAVORO, LE DIFFERENZE DI
GENERE, IL LAVORO DELLE DONNE, I TEMI CIVILI...**

**... PENSIAMO CHE TUTTI I DIRITTI DERIVANTI DALLE LEGGI, DALLA
CONTRATTAZIONE NAZIONALE ED INTEGRATIVA DEBBANO ESSERE
CORRETTAMENTE RICONOSCIUTI E, SE NECESSARIO, ESTESI, ANCHE
ALLE UNIONI DI FATTO O CIVILI TRA PERSONE DELLO STESSO SESSO.**

VORREMMO...

- **CONTRATTARE OGNI STRUMENTO UTILE A
SOSTENERE LA GENITORIALITÀ E LA CONCILIAZIONE
VITA-LAVORO (PART TIME, TELELAVORO, FORMAZIONE A DISTANZA,
PERMESSI GENITORIALI, SOSPENSIONI VOLONTARIE RETRIBUITE, ECC.).**
- **COSTRUIRE UN CLIMA DI RISPETTO E GIUSTA
CONSIDERAZIONE VERSO LA PECULIARITÀ DEL LAVORO
FEMMINILE**
- **RICERCARE UNA CONCRETA PARITÀ DI
OPPORTUNITÀ DI PROGRESSIONE DI CARRIERA CHE DEVE ESSERE
INDIPENDENTE DA ORARIO DI LAVORO, GENITORIALITÀ E SESSO**
- **ATTIVARE LA "BANCA DEL TEMPO"**
- **TUTELARE, E LADDOVE NECESSARIO ESTENDERE, L'ATTUALE
EQUIPARAZIONE TRA CONIUGI, CONIUGI DI
FATTO E UNIONI CIVILI NEI TRATTAMENTI DI
WELFARE E CRAL**

... AMBIENTE ED ECOLOGIA ...

IMPEGNAMOCI ANCHE SUL POSTO DI LAVORO

**E CHIEDIAMO PARI
IMPEGNO ALLA NOSTRA
AZIENDA SU DIVERSI
FRONTI**

- **CONTENIMENTO DELLE DISTANZE TRA RESIDENZA E LUOGO DI LAVORO**
- **SCELTA DI UNA GIUSTA COMBINAZIONE TRA LAVORO AGILE, SMART LEARNING E PRESENZA IN AZIENDA**
- **INVESTIMENTI CHE POSSANO FAVORIRE UNA FINANZA SOSTENIBILE NELLA NOSTRA PREVIDENZA INTEGRATIVA**
- **MAGGIORE ATTENZIONE A TEMI QUALI IL RISPARMIO ED EFFICIENZA ENERGETICI, RICICLAGGIO DELLA CARTA, RACCOLTA DIFFERENZIATA, ACQUISTO DI MATERIALI A KM ZERO**

... TEMPO LIBERO

**VORREMMO VEDERE REALIZZATO
UN UNICO ORGANISMO DEL TEMPO LIBERO DEL
GRUPPO**

... UN CRAL

- CON RISORSE E STRUTTURE ADEGUATE ALLE SUE FINALITÀ ED ALLE DIMENSIONI DEL GRUPPO
- GESTITO DEMOCRATICAMENTE ED IN TRASPARENZA
- CONSIDERATO DA TUTTI PER LE SUE VERE FINALITÀ
- UN MEZZO PER USUFRUIRE DI VANTAGGI MATERIALI E DI VANTAGGI DERIVANTI DALLO STARE INSIEME E PER ACCRESCERE LA SOCIALITÀ

COMUNICAZIONE SINDACALE E PRESENZA FISAC

**LA FISAC CGIL DEL BANCO BPM È QUI
PRESENTANDOSI ALLE ISCRITTE E AGLI
ISCRITTI
COME MAI AVEVA FATTO IN PASSATO**

**LA FISAC, LA VOSTRA ORGANIZZAZIONE,
NON SI VUOLE FERMARE
NEANCHE SUL PIANO COMUNICATIVO**

**VOGLIAMO RAGGIUNGERVI TUTTI,
OVUNQUE DISLOCATI,
CON UN APPROCCIO COMUNICATIVO E DI RELAZIONE,
ANCHE DIVERSO DALLE MODALITÀ FINO AD OGGI USATE,
SEMPRE PIÙ IMMEDIATO, RICETTIVO,
DI SCAMBIO CONTINUO E CONDIVISIONE**

**LA FISAC,
IL CAMBIAMENTO,
ADESSO**

***Vi invitiamo alla lettura completa del Documento che verrà
presentato nei prossimi giorni durante le Assemblee dei Lavoratori***

le parole del Segretario Generale: Rabbia e Lavoro



“perché c’è la rabbia? Perché io penso che bisogna riconoscere alle persone che lavorano un ruolo e una centralità. Insisto su questo punto. Il fatto che appena c’è un po’ di ripresa la prima cosa è che si torna a licenziare tranquillamente, lo considero uno schiaffo al mondo del lavoro che si è assunto una grande responsabilità. Sto dicendo a questo governo che se vuole cambiare davvero questo paese lo deve fare coinvolgendo il mondo del lavoro”.

Così il Segretario Generale della Cgil Maurizio Landini durante la trasmissione Mezz’ora in più: **“Il messaggio che deve arrivare e che era arrivato forte un anno fa è che non si lascia solo nessuno. Neanche adesso. Altrimenti la rabbia sociale prende altre strade”.**





CGIL.IT

FISAC.IT

COLLETTIVA.IT

LA VALUTAZIONE PROFESSIONALE:

CONSAPEVOLEZZA e DIGNITA' PROFESSIONALE e PERSONALE.



Clara Fonti

Ogni anno, nel corso dell'ultimo quadrimestre l'azienda avvia i colloqui per la valutazione professionale del lavoratore.

È un momento importante, disciplinato da tre articoli del CCNL, il 74, il 75 e il 76, all'interno di una sezione che, non a caso, si apre con i capitoli dedicati alla formazione ed allo sviluppo professionale e andrebbe affrontato con piena consapevolezza. Spesso, invece, diventa solo motivo di mugugno fine a sé stesso o viene considerato solo una semplice routine. Non dovrebbe essere così.

La valutazione della prestazione lavorativa è un appuntamento importante, nel corso del quale il valutatore e il lavoratore si dovrebbero confrontare analizzando la prestazione lavorativa con il solo obiettivo di migliorarla, in un confronto che dovrebbe essere RECIPROCO. Un cattivo capo difficilmente farà dei suoi sottoposti dei buoni lavoratori. Sovente, invece, si trasforma nell'opportunità per capini e capetti di giudicare il collega come se si fosse a scuola bacchettandolo senza costrutto, e, per il collega, diventa un'occasione persa per parlare seriamente della propria collocazione nel processo lavorativo, perché "tanto è tutto inutile".

Invece quel colloquio, condotto correttamente, rappresenta un importante momento di dignità professionale e personale. Se la valutazione è ingiusta si manca di rispetto al lavoratore, e il rispetto, al di là dei lodevoli progetti "Respect", dovrebbe innervare tutto il rapporto di lavoro e con questa consapevolezza reciproca andrebbe sempre affrontato da entrambe le parti.

La valutazione di un lavoratore è intrecciata anche al suo sviluppo professionale, richiamato all'art. 74 del CCNL.

Nel nostro Gruppo, dal 2020 si è finalmente colto questo legame, inserendo una interessante, e forse ingiustamente trascurata, **sezione "SVILUPPO", che non equivale né sostituisce la domanda di trasferimento**, ma ha l'obiettivo di formalizzare le aspirazioni professionali del valutato, precedentemente fissate unicamente nella ferrea, ma umana memoria dei Gestori Risorse che raccolgono nel corso dei loro colloqui desideri e lamentele e cercano di tenerne conto, quando fanno, o sono messi in grado di fare, bene, il loro mestiere.

Trovare il talento di ciascun lavoratore dovrebbe essere un obiettivo primario dell'azienda. Spesso un "cattivo" lavoratore non è solo un pelandrone, le persone possono cambiare a seconda del ruolo che svolgono e trovare il più adatto a loro sarebbe una di quelle "buone prassi" che darebbe giovamento a tutta l'azienda. Sempre che non le interessi, invece, spingere solo sulle pratiche commerciali esasperate, usando grossi bastoni e piccole carote, e scaricando sui colleghi i carichi di lavoro resi sempre più gravi ignorando l'oggettiva carenza di personale distribuita a macchia di leopardo.

A questo proposito è importante rimarcare una novità introdotta dal nuovo CCNL. La consapevolezza dei budget sempre più spinti e pesanti, ha spinto le OOSS ad aggiungere nel nuovo CCNL che "... IL MANCATO RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI COMMERCIALI DI PER SÉ NON DETERMINA UNA VALUTAZIONE NEGATIVA E NON COSTITUISCE INADEMPIMENTO DEL DOVERE DI COLLABORAZIONE ATTIVA ED INTENSA AI SENSI DELL'ART. 38 COMMA 2 DEL CCNL".

Quindi se la valutazione fosse negativa, è importante approfondirne e chiarirne le ragioni, perché potrebbe essere una valutazione illegittima.

Quali altri diritti sono collegati alla valutazione?

Uno che non sempre è rammentato è che una valutazione **NEGATIVA**, comporta il diritto a richiedere **L'ADIBIZIONE AD UN'ALTRA MANSIONE**. Non è certamente una scorciatoia per ottenere un trasferimento ma, se usato correttamente, potrebbe consentire ad un lavoratore mal collocato di avere la giusta opportunità di cambiamento. È molto importante ricordare che una valutazione **NEGATIVA** ha conseguenze anche economiche, infatti, **esclude dall'erogazione di Vap (Welfare) e sistema incentivante**.

L'art. 74 delimita con precisione i criteri della valutazione professionale. Sono elementi idonei: la padronanza del ruolo, le competenze, i precedenti professionali, le prestazioni ma anche le **ATTITUDINI** e le **POTENZIALITÀ**, non sempre valutate correttamente. Nel corso del colloquio potrebbe essere importante parlare anche di esse.

L'art. 75 stabilisce le modalità della valutazione: forma scritta, annuale, periodica, motivata e comunicata al lavoratore. Nel corso del colloquio è diritto del lavoratore avere **CHIARIMENTI** rispetto alle opportunità di **FORMAZIONE** e **SVILUPPO** professionali ricevuti.

Infine, il diritto più importante è quello della **CONTESTAZIONE** del giudizio finale.

Chi non ritenesse corretta la propria valutazione può contestarla. Nel nostro Gruppo c'è anche la possibilità di inserire le proprie osservazioni in calce alla valutazione, ma scrivere in tale sezione **NON** permette di cambiare la valutazione. Può essere utile lasciare una traccia scritta di come sia andato il colloquio ma se lo si vuole cambiare si deve contestarla, anche avvalendosi del sostegno del proprio rappresentante sindacale.

Ci sono 15 giorni di tempo dalla pubblicazione. La nostra procedura prevede che si acceda in CLARITY, nella sezione RICHIESTE in SELF SERVICE. È opportuno scrivere una relazione accurata e precisa che sarà poi di supporto nel corso del colloquio che si terrà col gestore risorse. È possibile anche portare materiale e documentazione a sostegno delle proprie ragioni. Tutto il procedimento dura all'incirca tre mesi e mezzo (15 giorni + 30 + 60) per avere il verdetto finale.

Nel nostro Gruppo il colloquio è condotto da chi ha in carico il lavoratore, anche se il reale valutatore, giustamente, è il responsabile diretto per un periodo superiore a 5 mesi. Purtroppo, nel tempo, si è consolidata questa prassi che, nel caso di cambio di responsabile diretto, comporta una sostanziale riduzione della possibilità di avere il giusto confronto col proprio reale valutatore, lasciando come unica opzione la contestazione formale. Distorsione ingiustificabile, specie ora che l'uso di Teams consentirebbe di procedere nel modo più corretto, senza necessità di spostamenti tra valutato e valutatore. Questa è una ulteriore motivazione per avviare una contestazione nel caso in cui il giudizio finale non rispecchiasse la reale percezione che il lavoratore ha di sé.

Sarà anche compito delle OOSS cercare di correggere tale prassi, cercando un accordo con l'azienda come previsto dall'art. 76 del CCNL.

PROGRAMMA WELFARE BANCOBPM 2021

a cura di Lorenzo Amoruso



La soglia limite “Fringe Benefits” per l’anno 2021 è innalzata ad euro 516,46

Il sito web per l’accesso ai servizi è:

pianowelfarebancobpm.it

L'utilizzo del conto welfare permette vantaggi sia fiscali sia contributivi, occorre però prestare attenzione a come vengono effettuate le scelte per quanto riguarda le prestazioni, nelle righe successive troverai un riepilogo del programma con moltissime indicazioni utili.

- * **SCUOLA E FAMIGLIA:** è possibile chiedere il rimborso per spese sostenute inerenti ad asili nido, scuola primaria e secondaria, università, servizi scolastici come mensa e doposcuola, corsi di lingue, centri invernali/estivi, assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti, ed è possibile anche il rimborso degli abbonamenti per il trasporto pubblico. Optando per questa opzione la somma in rimborso è piena e non comporta incremento della soglia fringe benefit.
- * **BUONI ACQUISTO:** è possibile richiedere buoni acquisto Amazon, Feltrinelli, Esselunga, Decathlon, Coop, Mediaworld, etc. etc., buoni carburante, abbonamenti a riviste. Per quanto riguarda l'opzione buoni acquisto le somme richieste fanno cumulo nella posizione personale di fringe benefits, è bene dunque verificare sul proprio cedolino paga alla voce “Prog. Finge” gli importi in essere in quanto al superamento della soglia annua (516,46 per il 2021) decade il beneficio fiscale per l'intera somma e si andrà a pagare l'ulteriore tassazione.
- * **PREVIDENZA COMPLEMENTARE:** il limite annuo di esenzione è pari ad euro 5.164,57 sommando i contributi versati dall'azienda e i contributi del lavoratore. L'importo riconosciuto sarà al netto degli oneri aziendali (costo banca pari al 10% dell'importo), importante è tener presente i limiti reddituali. E' possibile controllare la propria posizione contributiva per verificare i limiti di deducibilità sulla propria busta paga alle voci “Prog.Fondi Ass/Casse” per l'assistenza sanitaria e “Prog.FPC” per la previdenza complementare.
- * **TEMPO LIBERO:** possibilità di richiedere biglietti e voucher d'ingresso a cinema, teatri, mostre, parchi tematici oltre a viaggi, gite e cene. Le somme destinate a questo servizio non comportano incremento soglia fringe benefits.
- * **SALUTE E BENESSERE:** per quanto riguarda l'assistenza sanitaria è possibile, rispettando il limite di legge di euro 3615,20, beneficiare di un risparmio fiscale tra la nostra aliquota fiscale massima (marginale) ed il 19% di detrazione fiscale consentita per spese sanitarie. L'importo è al netto degli oneri aziendali (costo banca pari al 10% dell'importo), E' possibile inoltre, per quanto riguardano i servizi a prestazioni sanitarie, richiedere voucher per check-up medici, visite specialistiche, analisi. Infine, è possibile fruire degli importi per iscrizione a palestre ed attività sportive.
- * **NATALE BIMBI:** budget visibile a partire dal mese di novembre destinato ai colleghi che hanno figli fino al dodicesimo anno di età, per bambini da 0-11 anni l'importo è di euro 70, mentre per bambini di anni 12, ultimo anno, l'importo è di euro 150. L'importo è distinto e non cumulabile con altre erogazioni welfare, pertanto, se non fruito entro il termine previsto, il residuo andrà perso. E' previsto l'utilizzo per richiesta di buoni d'acquisto (amazon, negozi convenzionati), occorre ricordare che in caso di richiesta buoni la somma concorre a cumulo di fringe benefits, oppure è possibile l'utilizzo mediante pacchetti servizi disponibili nel sito dedicato e non costituiscono fringe benefits.

L'ANGOLO DEL FISCALE

Info utili da CAAF e Patronati



Di seguito il link per accedere al sito
Nazionale **CAAF CGIL**,
iscriviti alla newsletter e scarica
gratuitamente la guida ai servizi 2021

cafcgil.it

Di seguito il link per accedere al sito
Nazionale
INCA
Il Patronato della CGIL

inca.it



INFORMAZIONI UTILI

L'AGENZIA
INFORMA

aggiornamento **MAGGIO 2021**

LE AGEVOLAZIONI FISCALI PER LE PERSONE CON DISABILITÀ



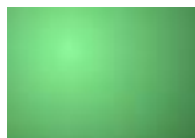
**Chi ne ha diritto?
Come poterne beneficiare?**

Clicca sul link qui accanto per scaricare la guida completa:

AGEVOLAZIONI FISCALI PER
LE PERSONE CON DISABILITÀ



Anche per il 2020 sono disponibili nel sito
le Guide della Fisac CGIL



Guide Fisac Cgil: Salute e sicurezza



Guide Fisac Cgil: Provvedimenti Disciplinari e patrimoniali



Guide Fisac Cgil: Maternità, Paternità e Adozione



Guide Fisac Cgil: Handicap e Legge 104



Guide Fisac Cgil: la Previdenza Generale



Guide Fisac Cgil: la lettura della busta paga



Guide Fisac Cgil: gli ammortizzatori sociali



Guide Fisac Cgil: il danno nel rapporto di lavoro

“ESODATI”: SEGUIAMO CON ATTENZIONE...

Pubblichiamo la lettera a firma dei Segretari Generali delle OO.SS e del CASL di Abi, inviata il 27 maggio all'Agenzia delle Entrate e all'INPS, relativa agli avvisi bonari per gli assegno straordinari.

Roma
27 maggio 2021

Dott. Ernesto Maria Ruffini
Direttore dell'Agenzia delle Entrate
Via Giorgione, 106
00147 Roma
entrate.segreteriadirezione@agenzia-
entrate.it

Dott.ssa Gabriella Di Michele
Direttore Generale dell'INPS
Via Ciro il Grande, 21
00144 Roma
direttoregenerale@inps.it

Dalla fine di aprile sono stati inviati da parte dell'Agenzia delle Entrate ad un'ampia platea di soggetti, ex dipendenti delle aziende di credito - percettori dell'assegno straordinario per il sostegno del reddito previsto dal Fondo di solidarietà di settore di cui al Decreto Interministeriale 28 luglio 2014, n. 83486 - avvisi bonari di riliquidazione dell'Irpef relativa agli importi percepiti a tale titolo nell'anno 2016.

Tale iniziativa si pone in contrasto con le previsioni che regolano la determinazione dell'importo dell'assegno netto e applicate costantemente da vent'anni (il citato Fondo - costituito con DM n. 158/2000 e oggi regolamentato dal D.L. n. 83486/2014 - è operativo sin dal 2000).

Quanto sopra ha quindi comprensibilmente generato una situazione di preoccupazione nei lavoratori destinatari degli avvisi bonari (richiesti di “decidere” in tempi stretti relativamente ad una vicenda caratterizzata da forte discontinuità, incertezza e complessità).

Alla luce delle considerazioni esposte e in assenza di qualsivoglia modifica normativa, chiediamo che da parte Vostra venga valutata l'adozione di un provvedimento generale - anche per una esigenza di uniformità sul territorio nazionale - di sospensione degli effetti degli avvisi bonari medesimi, così da consentire la revisione della situazione determinatasi al fine di restituire piena fiducia nell'ammortizzatore sociale di settore che ha consentito e continua a consentire la gestione socialmente sostenibile degli articolati processi di trasformazione delle banche e - si sottolinea - senza oneri per la fiscalità generale.

Nel ringraziare per l'attenzione e nel restare a disposizione per ogni opportuno approfondimento, inviamo i migliori saluti.

Segretari Generali
Organizzazioni Sindacali

Presidente Comitato per gli affari
sindacali e del lavoro di ABI

DAL WEB...



DAI MEDIA...

Bnl: 36 giorni senza poter mai accedere al proprio conto, ostaggio della filiale

«Direttore! Ma lei, lei non mi vuole dare 100 milioni? Ma lei va, va contrario al suo nome, dottor Diotaiuti! lei si contraddice! Eh! Allora io... “non ho niente”: certo che non ho niente e vengo a chiedere 100 milioni; perché se avessi un miliardo me li darebbe 100 milioni?

–Certo!

– “Certo” ... Ah sì eh? Certo, ma se avessi un miliardo, glieli darei io 100 milioni! (...) Se c’ho un miliardo mi dà 100 milioni... e allora se io ho bisogno di una melanzana? Una melanzana, devo andare dall’ortolano e devo avere un miliardo di melanzane a casa? Eh? Non me l’ha mai detto l’ortolano “Ce l’ha un miliardo di melanzane?”, mail»
(Giuseppe Bertolucci e Roberto Benigni)

Fonte: Business Insider Italia

Leggi l'articolo completo al seguente link:

<https://it.businessinsider.com>

Il falso mito della meritocrazia



di Ivan Boine e Giovanni Ragusa
pubblicato su: senzatredua.it

Tutti noi abbiamo sentito parlare almeno una volta di meritocrazia. Nel mondo attuale un giovane si ritrova ad essere continuamente bombardato da messaggi spesso discordanti, ma indirizzati ad un medesimo obiettivo: per quanto il futuro possa sembrare incerto, c'è sempre una speranza per lui e le sue aspirazioni. Quante volte ci siamo sentiti dire “Se ti impegni, prima o poi i risultati arrivano”? Quante volte ci è stato detto che dipende tutto dal “duro lavoro”? Da quando siamo ancora bambini ci viene instillata l'idea che sia tutta una questione di impegno individuale e di fare degli sforzi nonostante le difficoltà. Posta al centro del dibattito politico, negli ultimi anni la meritocrazia è stata interpretata come la panacea a tutti i mali della società. Un sogno proibito che permetterebbe a tutti quanti di vivere secondo le proprie aspirazioni di vita: vuoi avere una vita più agiata? Dovrai lavorare il doppio degli altri. Ti accontenti di una vita mediocre? Allora basterà fare il minimo indispensabile. Merito e meritocrazia sono diventate due parole di uso ormai comune, sguainate come armi retoriche dai più svariati schieramenti politici e studenteschi che, per loro tramite, sperano di potersi creare un volto pulito che andrebbe oltre le ideologie: d'altronde il merito è una realtà oggettiva, assoluta e neutra, vero?

La risposta è una sola: no.... CONTINUA
LA LETTURA SU:

SENZATREGUA.IT

UN'ASSOCIAZIONE AL MESE



Dona il tuo 5x1000 al Bullone per sostenere i ragazzi degli ospedali milanesi e far germogliare in loro la creatività e la voglia di mettersi in gioco.

L'ESPERIENZA FORMATIVA AL BULLONE
AIUTA I RAGAZZI A RIPARTIRE,
AL DI LÀ DELLA MALATTIA.

SOSTIENILI CON IL TUO 5x1000

CODICE FISCALE:
94624410158

www.bullone.org

"Passeggiando durante una mostra del Bullone, sentii di sentirmi sola. Decisi di fare un respiro profondo e di raccontarmi... La risposta: «Dai, vieni alla prossima riunione di redazione». Oggi, di riunioni di redazione, articoli, inchieste, interviste, progetti, ne sono passati un bel po'. Ogni volta che non mi sono sentita all'altezza, qualcuno mi ha spronato, mi ha spinto un po' più in là. Scoprire le cicatrici può essere doloroso, ma è salvifico. Il Bullone mi insegna ogni giorno che rompere gli schemi è possibile".

(Martina)

Il Bullone è un progetto e anche un giornale mensile ideato e realizzato insieme ai ragazzi, al quale è possibile abbonarsi.

Proprio quest'anno l'Ordine dei giornalisti della Regione Lombardia ne ha riconosciuto l'impegno sociale conferendo 42 tesseri di giornalista pubblicista ad honorem.

Clicca qui per sostenerci!

Tutto il ricavato andrà in favore delle attività della Fondazione dedicate a ragazzi e giovani adulti che vogliono guardare oltre la malattia.

Il Bullone
Pensare. Fare. Far Pensare.



Fondazione Near Onus - All rights reserved
www.bulloneword.org
info@bulloneword.org

Want to change how you receive these emails?
You can update your preferences or unsubscribe from this list

Liber@voce

(ideato da Emiliano Gnani)

FISAC BANCO BPM**Grafica e progettazione:**

Sue di Gennaro

Selezione testi:Sergio Marianacci
Lorenzo Amoruso
Alberto Colombo
Sue Di GennaroLorenzo Amoruso
Cavicchia Stefano
Colombo Alberto
Di Gennaro Sue
Di Marco Vincenzo
Ferruta Daniela
Fonti Clara
Galizzi Francesco**Delegazione e Redazione:**Mancino Carlo
Marianacci Sergio
Monti Andrea
Moretti Carlo
Pasquali Rosella
Polani Errico
Sghia Claudio
Zanetti Giuliano

... Un minuto per riflettere di Sergio Marianacci

Milano, bucano due volte le ruote dell'auto a una disabile perché ha il posto riservato e lei occupa il parcheggio: "Ora tagliate quelle della sedia a rotelle"

"Chiedo solamente un po' di pace, il parcheggio lo potrai trovare in altre vie", ha detto la 26enne ai microfoni di NewsMediaset

Per due volte le hanno bucato le ruote della macchina posizionata sotto casa, a Milano, nel suo parcheggio riservato. Ma lei non si arrende e ha deciso di fare un picchetto sul proprio posto auto. E' la storia della disabile 26enne Priscilla Losco. "E' qualcuno a cui evidentemente da fastidio il parcheggio perché nella via è difficile trovare un posto a causa di lavori stradali", ha scritto su Instagram Priscilla, che ai microfoni di NewsMediaset ha aggiunto, rivolgendosi a chi ha compiuto il gesto: "Se vuoi adesso sono qua per farmi bucare le ruote della sedia a rotelle. Voglio vedere se avrai il coraggio".

Priscilla ha bisogno di recarsi in ospedale per le cure quasi tutti i giorni. Per questo, il parcheggio per disabili che il Comune di Milano le ha assegnato qualche mese fa per lei non è un lusso.

"Eccomi ad occupare il mio parcheggio disabili sotto casa per cercare di sensibilizzare la persona che in 4 giorni mi ha tagliato due volte le gomme dell'auto. Farei volentieri a meno della paralisi e del parcheggio privato, ma non posso accettare che sia qualcuno che utilizza metodi minacciosi a farmi rinunciare ad un piccolo diritto che ho. Finché questa persona sarà così frustrata e agguerrita dovrò seguire le sue regole", ha aggiunto Priscilla su Instagram. Ora per evitare altre brutte sorprese, la mamma della giovane sta parcheggiando altrove.



Fonte: TGCOM24 del 06 marzo 2021 (cronaca)