

Mai più fascismi, mai più razzismi. La fotogallery

La Fisac/CGIL L'Aquila presente assieme alla CGIL Abruzzo alla manifestazione organizzata dall'ANPI contro fascismo e razzismo.

Una giornata all'insegna della civiltà, della partecipazione, del ricordo. Ma soprattutto all'insegna della **non violenza**.

Perché **l'antifascismo è prima di tutto il rifiuto della violenza**, in ogni sua forma.



Piazza della Repubblica. Inizio corteo



Piazza della Repubblica. Inizio corteo



Piazza del Popolo. Modena City Ramblers



Piazza del Popolo. Modene City Ramblers



Piazza del Popolo. Giulio Scarpati



Piazza del Popolo. Il saluto di Liliana Segre



Piazza del Popolo



Piazza del Popolo



Piazza del Popolo



Piazza del Popolo. Carla Nespolo, Presidente Nazionale ANPI



Piazza del Popolo

Guida FISAC ai diritti del malato oncologico

Pubblichiamo in allegato una guida ai diritti dei malati oncologici e dei loro familiari **redatta dalla FISAC/CGIL Unicredit**.

Informazioni utili sui diritti del malato affetto da patologie oncologiche e invalidanti.

Indice:

- Richiesta dell'invalidità civile
- A chi puoi rivolgerti per avere informazioni sui tuoi diritti e adempimenti
- I diritti e gli adempimenti nel caso di malattia oncologica:
 1. Diritto alla trasformazione da full time in part time
 2. Congedi spettanti al malato oncologico
 3. Visite fiscali
 4. Esenzione ticket
 5. Malattia e comportamento nelle previsioni del CCNL
 6. I diritti dei familiari

Scarica la guida (accessibile anche dal menù alla pagina **Guide e manuali**)

Fonte: Fisac Unicredit

Ania: verbale d'intesa su certificato medico e AISA

Dopo l'incontro con ANIA svoltosi a Roma il 12/02 u.s., in data 21 febbraio le OO.SS. e ANIA hanno sottoscritto due verbali d'intesa: uno sulla modalità di presentazione del certificato di malattia e l'altro su AISA.

CERTIFICATO MALATTIA

A dicembre 2017 ANIA ha diramato una circolare alle aziende sulle modalità di presentazione del certificato di malattia, con la propria interpretazione relativa alle disposizioni INPS concernenti le procedure di rilascio dell'attestazione di malattia mediante il sistema SAC

Queste Segreterie Nazionali hanno subito contestato l'interpretazione ANIA della "Dichiarazione delle Parti" a margine dell'art. 43 (vedi comunicati sindacali del 21/12/2017 e 17/01/2018) che, a suo avviso, prevedeva la presentazione del certificato medico anche nel caso di malattia di soli due giorni, limitando quanto disposto all'art. 43,1° comma.

Dopo un acceso confronto sull'argomento che si è sviluppato in tre incontri, ha prevalso l'ottica costruttiva delle relazioni sindacali e, ferme restanti le diverse interpretazioni delle Parti, si è tuttavia individuata un'intesa per l'intera vigenza contrattuale.

L'intesa, nel confermare i due giorni di franchigia previsti dall'art. 43, primo comma, in caso di malattia, chiarisce che il certificato medico deve essere presentato entro il secondo giorno solo nei casi in cui la malattia abbia durata superiore

a due giorni.

Le Parti, anche alla luce di eventuali sviluppi normativi, si incontreranno entro la scadenza del vigente CCNL per definire una soluzione condivisa sul tema.

AISA

In virtù della centralità che il sindacato ha dato al tema dell'area contrattuale e dei risultati conseguiti nell'ultimo rinnovo del CCNL ANIA, le OO.SS. e ANIA hanno condiviso, oltre alla Dichiarazione convenuta nell'ambito dell'art. 1 del CCNL del 22/02/2017 su percorso di inclusione di AISA in ANIA, una nuova Dichiarazione delle Parti che verrà inserita nell'ambito dell'art.3, che prevede la sottoscrizione in sede ANIA del CCNL applicabile ai dipendenti delle società di assistenza ed assicurazione.

Ricordiamo che detto Contratto riguarda circa 2.000 lavoratori nell'ambito del ciclo produttivo assicurativo, fino ad oggi fuori dall'area contrattuale ANIA.

In sostanza, la Dichiarazione indica ANIA come unico agente contrattuale e ribadisce la presenza del contratto per le società di assistenza, confermando le sue specificità (già presenti oggi nel CCNL AISA). Nelle prossime settimane le Parti si incontreranno per discutere gli aggiornamenti economici e tecnici da apportare alla suddetta regolamentazione.

DARAG ITALIA

(assicurazione diretta ramo danni con sede a Milano)

Nel corso dell'incontro con ANIA del 12/02 u.s. abbiamo posto con forza la necessità di un intervento di ANIA su DARAG che il 24 gennaio u.s. ha aperto la procedura degli art. 15 e 16 del CCNL ANIA.

Nei fatti non si è consentito nessun confronto con il

Per effetto della recente legge di bilancio l'operazione anticipo durerà sino al **31 dicembre 2019 coinvolgendo, pertanto, anche la classe dei nati nel 1956**. Occorre – tra l'altro – ricordare che la misura si rivolgerà esclusivamente ai lavoratori iscritti presso le forme di previdenza pubbliche obbligatorie (dunque restano fuori i liberi professionisti come avvocati, medici, architetti, eccetera).

A garanzia del lavoratore, per evitare un suo eccessivo indebitamento, il valore di Ape richiesto non può generare una rata di ammortamento che, sottratta alla pensione, riduca il reddito disponibile del richiedente al di sotto di 710 euro circa (1,4 volte la pensione minima) e che sommata ad altri debiti rateizzati, incidenti nel periodo della pensione, superi il 30% della pensione maturata.

I costi per i pensionandi

Palazzo Chigi fa un paio di conti circa i costi e la convenienza dell'Ape. Il tasso di interesse applicato al prestito sarà fissato al momento della domanda di Ape e non si modificherà per tutta la durata del prestito. Per i nuovi prestiti il tasso di interesse sarà calcolato **ogni due mesi** sulla base di una formula che considera i rendimenti dei titoli di stato a lunga scadenza. Quindi a partire da febbraio 2018 **il TAN è pari a 2,938%** per il periodo di ammortamento mentre chi aderirà da aprile sarà soggetto ad un nuovo tasso di interesse. Il **premio assicurativo** non sarà fisso ma terrà conto dell'età del richiedente al momento dell'erogazione del prestito (ma non delle sue condizioni di salute) a seconda di quanto stabilito dall'accordo quadro (la forchetta oscilla intorno al 30% del capitale assicurato).

E' prevista una **commissione per il fondo di garanzia** pari all'**1,6 %** del totale del prestito erogato. La commissione è versata dalla banca all'INPS, in qualità di gestore del fondo, per conto del richiedente e rientra nel totale del prestito erogato dalla banca al richiedente.

Rate di ammortamento

Altro dettaglio da tenere in considerazione riguarda la rata di ammortamento del prestito ventennale, che sarà pari a **12 mensilità annue per un totale di 240 rate (12×20)**.

Dunque **non ci sarà alcuna decurtazione della tredicesima mensilità di pensione** (e, eventualmente, della quattordicesima) a differenza di quanto stabilito dall'Inps in un primo tempo. L'istituto aveva indicato che anche la tredicesima sarebbe stata oggetto di riduzione, ma tecnicamente questa operazione non era possibile perchè avrebbe fatto sballare il piano di ammortamento.

L'operazione viene incentivata fiscalmente con il riconoscimento di un **credito d'imposta** pari alla metà del totale degli interessi e del premio assicurativo, corrisposto a partire dal rimborso del prestito pro – quota su ogni rata di ammortamento. Il credito sarà riconosciuto direttamente dall'Inps **mensilmente** in occasione del prelievo della rata di ammortamento sulla pensione.

Complessivamente **chiedere un anno di anticipo al massimo della cifra richiedibile risulterà pari a circa il 4,5% della pensione netta**, tenendo conto del fattore rivalutazione dei trattamenti pensionistici, del peso della rata di restituzione comprensiva di capitale ed interessi al netto della detrazione riconosciuta dallo Stato. L'Inps dovrebbe a breve pubblicare la circolare applicativa, un simulatore ad hoc, e l'applicativo per produrre le domande.

I primi assegni arriveranno in estate

Resta ora da comprendere quante persone aderiranno al prestito e i tempi per la corresponsione degli anticipi. Che non saranno brevi. Gli interessati dovranno, infatti, prima chiedere all'Inps la **certificazione del possesso dei requisiti** per l'Ape volontaria (l'istituto avrà 60 gg per rilasciarla).

Una volta ottenuta l'interessato potrà fare **domanda di Ape** scegliendo l'importo e la durata del prestito. Si sceglie anche la banca erogatrice e l'impresa di assicurazione tra quelle che hanno aderito all'accordo quadro.

Se la banca e l'assicurazione accoglieranno la domanda l'operazione sarà conclusa. La comunicazione dovrà pervenire entro un mese dalla richiesta: a questo punto l'interessato inizierà a percepire il prestito in **forma mensile**, a partire dal **terzo mese successivo alla data della domanda di Ape** (la prima erogazione consiste in tre quote mensili). Considerando questi tempi, quindi, difficilmente prima di Agosto si otterranno concretamente i primi accrediti.

Si prevedono difficoltà per coloro che volessero chiedere gli arretrati maturati dal 1° maggio 2017. Questi soggetti, secondo quanto stabilito dal DPCM 150/2017 dovranno produrre domanda di Ape entro il 18 Aprile 2018. Una data alla quale l'Inps potrebbe non aver ancora prodotto la certificazione vanificando, pertanto, tale facoltà.

Fonte: lentepubblica.it

ANIA e UNIPOL Banca: no alle esternalizzazioni

L'Area Contrattuale da sempre rappresenta per il Sindacato un tema strategico per garantire stesse regole e tutele per le lavoratrici ed i lavoratori, per garantire i soggetti più deboli, per scongiurare fenomeni di dumping contrattuale, per valorizzare l'intera filiera produttiva, per valorizzare le competenze, per migliorare la qualità del servizio offerto.

In virtù dei risultati conseguiti nell'ultimo rinnovo del CCNL ANIA abbiamo rilanciato con forza la battaglia per ricondurre all'interno dell'area contrattuale le attività assicurative oggi fuori perimetro. L'avvio del confronto nel Gruppo RBHOLD (primaria compagnia assicurativa nel campo del welfare che applica il ccnl commercio) per l'applicazione del CCNL ANIA alla filiera assicurativa ne è un esempio significativo.

Sono quindi assolutamente da respingere operazioni come quelle messe in campo da Unipolsai, relative ad esternalizzazioni di attività dei contact center, in aperto contrasto con le finalità inclusive dello spirito del CCNL ANIA e da UNIPOL BANCA, con la creazione di una nuova società per la gestione dei crediti deteriorati (NPL) UNIPOLREC a cui intendono applicare il contratto del commercio.

Respingiamo con fermezza operazioni che stanno caratterizzando sempre più il settore assicurativo, dove si tende ad esternalizzare attività ed a dichiarare esuberanti.

Le Segreterie Nazionali contrasteranno ogni iniziativa di Gruppi e Aziende che mirino a far gestire attività assicurative da società esterne al perimetro associativo dell'ANIA e, per tale ragione, danno pieno sostegno alla mobilitazione proclamata dai Coordinamenti del Gruppo UNIPOL.

La sfida dell'innovazione e della qualità del servizio si può vincere solo se le problematiche vengono affrontate dalle Imprese con il confronto e la condivisione del Sindacato, quindi con le lavoratrici e lavoratori, dentro la cornice e nel pieno rispetto del Contratto Nazionale, che deve essere applicato da tutte le società e gruppi assicurativi, senza eccezioni.

Roma 20 febbraio 2018

LE SEGRETERIE NAZIONALI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

Alleanza Assicurazioni: la piattaforma per il rinnovo del CCNAL

Le 00.SS. aziendali hanno presentato ad Alleanza Assicurazioni la piattaforma per il rinnovo del CCNAL.

Di seguito riportiamo un riepilogo delle richieste inoltrate.

SCHEMA SINTETICO

IPOTESI DI PIATTAFORMA CCNAL 2017

PARTE ECONOMICA

1) Per i CSA, abbiamo richiesto di diminuire da **5 classi a 2 classi** *l'Assegno ad personam* 2° livello ex Accordo 19.02.2013:□

Dall'attuale

CLASSE	IMPORTO	PERCENTUALE
CL 1	176	10%
CL 2	387	25%
CL 3	604	45%
CL 4	738	65%
CL 5	3B (terzo livello base)	3B (terzo livello base)

Alla futura

CLASSE	IMPORTO	PERCENTUALE
CL 1	604	45%
CL 2	3B (terzo livello base)	100%

2) Abbiamo richiesto un **forte incremento della “Indennità di Copertura Territoriale”** per gli IPA con incarico di produzione di gruppo e di organizzazione e sovrintendenza alla produzione ed al servizio incassi, coordinando l’attività di gruppi produttivi di livello inferiore:

- **dall’attuale:** 8% per gli IPA bi-settori al 60% **al** 60%
- **dall’attuale:** 10% per gli IPA tri-settori al 70% **al** 70%
- **dall’attuale:** 12% per gli IPA quadri-settori **al** 80%

di un importo pari alla differenza tra il 3° ed il 4° livello, garantendo sempre il vantaggio pari al valore di 2 scatti di anzianità.

3) Abbiamo richiesto aumenti economici differenziati:

- per i **Produttori:** 1,50 % in più degli Impiegati ed Agenti Generali (pari a 6,31% a regime 01/07/2019);
- per gli **Impiegati ed Agenti Generali:** gli stessi aumenti del CCNL-ANIA (pari a 4,81% a regime 01/07/2019).

PARTE NORMATIVA

1) CCNL-ANIA:

Abbiamo inserito l’impegno dell’Impresa a fare confluire nel CCNL-ANIA, a partire dal prossimo rinnovo, l’intero personale di Alleanza Assicurazioni S.p.A.

2) INQUADRAMENTO TSIE:

Abbiamo previsto, dopo un predeterminato periodo di tempo, la comunicazione da parte dell’Impresa, ai Titolari di Settore

iscritti al quadro E dell'IVASS, della maturazione del diritto all'inquadramento ad Ispettori di Produzione di 1° Livello.

3) SUPPORTO IMPIEGATIZIO:

Abbiamo inserito una norma che preveda l'assegnazione in via continuativa ad ogni Agenzia Generale di almeno un Impiegato Amministrativo.

4) RAPPORTI CON ALFUTURO (o con altre Società controllate da Alleanza Assicurazioni S.p.A. o da altre Aziende del Gruppo, che in futuro entrassero in rapporto organizzativo con la Rete Alleanza):

Abbiamo previsto, fermo restando l'esclusività del rapporto di lavoro con Alleanza Assicurazioni S.p.A., l'obbligo per l'Impresa di normare i rapporti con la ALFUTURO o con altre Società controllate da Alleanza Assicurazioni S.p.A. o da altre Aziende del Gruppo, che in futuro entrassero in rapporto organizzativo con la Rete Alleanza.

5) MISSIONI:

a) Abbiamo elevato da 48 ore a una settimana il termine di preavviso per l'invio in missione temporanea del lavoratore/trice;

b) Abbiamo eliminato il limite minimo di tre settimane di missione consecutiva per avere diritto al rimborso delle spese di viaggio per il rientro in famiglia ogni fine settimana;

c) Abbiamo inserito la previsione dell'obbligo per l'Impresa di tenere conto di situazioni oggettive di particolare gravità del lavoratore/trice.

6) TRASFERIMENTI:

a) Abbiamo inserito nelle garanzia relativa al consenso obbligatorio del lavoratore che abbia compiuto 50 anni e con almeno 15 anni di anzianità (10 in caso di lavoratori da liquidazione coatta amministrativa) gli Agenti Generali, i Capo Ufficio e i Vice Capo Ufficio;

b) Abbiamo previsto la non trasferibilità del lavoratore/trice senza il proprio consenso nel caso abbia figli minori di 14

anni;

c) Abbiamo eliminato la condizione del cambio di residenza per l'erogazione degli istituti economici;

d) Abbiamo rafforzato i supporti economici da parte aziendale in caso di trasferimento da 1 anno a 3 anni della maggior spesa sostenuta per l'eventuale differenza di canone;

e) Abbiamo specificato che nel caso di trasferimento della sede di lavoro per iniziativa dell'Impresa da un alloggio di proprietà del lavoratore/trice ad uno in locazione, l'Azienda dovrà corrispondere l'intero canone di locazione;

f) Abbiamo aumentato l'indennità una tantum di una mensilità di stipendio portandola da 2 a 3, elevata da 3 a 4 per chi abbia familiari conviventi.

7) AUTOMATISMI PER AGENTI GENERALI:

a) Abbiamo previsto il miglioramento di alcune condizioni nel percorso di inquadramento a Funzionario ed è stato, pertanto, richiesto di riconoscere l'inquadramento a Funzionario agli Agenti Generali inquadrati almeno nella 4 classe (che attualmente hanno già la parificazione economica, normativa ed assistenziale);

b) Abbiamo richiesto che agli Agenti Generali, che alla data di stipula del contratto siano almeno nella 2^a classe, venga riconosciuto il trattamento di assistenza sanitaria dei Funzionari.

8) CHIUSURA AGENZIE:

Abbiamo previsto, ad ulteriore rafforzamento dell'accordo sulle tutele occupazionali di Gruppo, nel caso l'Azienda dovesse ravvisare la necessità di chiudere una o più Agenzie Generali, di avviare obbligatoriamente un confronto con le parti interessate per concordare, prima di dare corso alla chiusura dell'Agenzia, soluzioni che limitino i disagi dei collaboratori interessati, garantendo ruoli e mansioni.

9) DETASSAZIONE:

a) Abbiamo inserito l'impegno ad incontrarci con l'Impresa per tentare di individuare un nuovo istituto al quale poter

applicare la normativa vigente in tema della cosiddetta "Detassazione"

LE SEGRETERIE NAZIONALI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

Assegni: occhio alla clausola

Stiamo purtroppo ricevendo diverse segnalazioni di sanzioni comminate a causa della mancata indicazione della clausola **"NON TRASFERIBILE"** su assegni bancari.

Come noto, la normativa che regola la circolazione del contante e dei mezzi di pagamento (**d.lgs 231 del 2007**) prevede l'obbligo di apporre la clausola "non trasferibile" sugli assegni di importo **pari o superiore ad €1.000**. Fin dall'inizio sono state previste sanzioni, il cui importo è tuttavia cambiato in modo radicale a seguito di una circolare ministeriale, pubblicata lo scorso 4 luglio, che **ha inasprito in modo pesantissimo l'ammontare delle stesse**.

Se prima la sanzione per la mancata apposizione della clausola andava da un minimo dell'1% a un massimo del 40% dell'importo del titolo, dalla scorsa estate gli importi previsti vanno **da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 50.000**.

Per i destinatari della contestazione è possibile avvalersi dell'**oblazione**, vale a dire il pagamento in forma ridotta pari al doppio della sanzione minima, da effettuarsi entro 60 giorni.

Tradotto in termini pratici: chi veniva sanzionato per aver emesso o accettato un assegno privo della clausola "NON TRASFERIBILE" poteva, a condizione di non essere recidivo, cavarsela con un esborso contenuto: per un assegno di € 1.000

l'oblazione ammontava a 20€.

Oggi, per lo stesso assegno, bisogna sborsare € 6.000 sapendo che, **qualora si scelga di non aderire all'oblazione, si rischia concretamente di vedersi comminata una sanzione ancor più pesante.**

Appare evidente l'enormità della pena rispetto alla mancanza, quasi sempre dettata da distrazione o da mancata conoscenza delle regole. Un'enormità che centinaia di Italiani stanno provando sulla propria pelle, essendosi visti recapitare verbali di contestazione in cui vengono invitati a versare € 6.000 per evitare guai peggiori.

L'aggravamento delle pene pecuniarie è passato totalmente sotto silenzio per mesi: solo negli ultimi giorni, alla luce degli effetti nefasti prodotti dalle nuove disposizioni, giornali e televisioni sembrano cominciare ad accorgersi del pericolo.

Ricordiamo che ormai le banche rilasciano quasi tutti i carnets con la dicitura "NON TRASFERIBILE" prestampata, ma resta la facoltà per i clienti di richiedere assegni privi di tale dicitura. Moduli di assegno "liberi" possono inoltre spuntare dai cassetti dei comodini: si tratta di rimanenze vecchie di anni, assegni rilasciati quando l'obbligo di intrasferibilità non esisteva ancora, ma che possono comunque essere ancora emessi in quanto perfettamente validi.

In questi casi gli assegni non possono presentare un importo superiore ad € 999,99 oppure, qualora venissero emessi per un importo superiore, dovrebbero essere completati apponendo manualmente la clausola "NON TRASFERIBILE".

La sanzione colpisce sia l'emittente sia il beneficiario del titolo, ma **può essere estesa anche al cassiere che ha effettuato la negoziazione.**

E' bene sottolineare che, qualora ci si trovasse a subire questo tipo di contestazione, **la polizza RC professionale non potrebbe essere attivata** in quanto l'esborso richiesto al lavoratore sarebbe causato non da un danno arrecato a terzi,

ma discenderebbe dal mancato rispetto di una norma di legge.

L'auspicio è che arrivi in tempi brevi un nuovo provvedimento che rettifichi l'attuale situazione, riportando le pene pecuniarie a livelli più congrui rispetto a violazioni spesso veniali.

Nel frattempo non possiamo far altro che raccomandare agli addetti allo sportello ed al riscontro del negoziato la massima attenzione per evitare il rischio di pesanti esborsi, per loro o per i clienti.

Negli ultimi giorni la stessa **Associazione Bancaria Italiana** si è sentita in dovere di intervenire, pubblicando un decalogo rivolto agli addetti ai lavori ed una guida per i consumatori , al fine di fornire una corretta informazione.

Consigliamo a tutti i lavoratori interessati di leggere e conservare il decalogo, e di diffondere la guida tra clienti e conoscenti.

Decalogo ABI

Guida per i consumatori

Si può obbligare il dipendente a fare le ferie?

*L'azienda deve comunicare per iscritto e con preavviso il periodo di ferie e **tenere conto anche delle esigenze del***

lavoratore. Anche in caso di arretrati.

Una cosa è smaltire le **ferie arretrate** ed un'altra ben diversa è vedersi **obbligati a fare le ferie** in qualsiasi modo, senza un criterio ben definito. Il riposo coatto, chiamiamolo così, viola il Codice civile, com'è stato ribadito dalla giurisprudenza. In sostanza, un'azienda non può **obbligare il dipendente a fare le ferie** forzate con poco **preavviso**, senza tenere conto delle sue esigenze e solo per poche ore al giorno: il datore di lavoro sarebbe passibile di sanzione.

Come si stabilisce il periodo delle ferie

Secondo la normativa che regola le ferie, al dipendente spettano:

- un giorno di riposo settimanale;
- un **periodo annuale di ferie** retribuite, possibilmente continuativo, per una durata stabilita dalla legge, dai contratti collettivi e dagli usi.

Abitualmente (ma è una norma più dettata dall'uso che non dalla legge) il dipendente decide quando fare la metà del suo monte ferie, mentre l'altra metà la decide l'azienda in base alle esigenze lavorative.

Nel caso ci siano dei giorni **arretrati**, il datore di lavoro **può obbligare il dipendente a fare le ferie**? Tutt'al più, può dettare i tempi ma è tenuto a comunicare il periodo con un certo **preavviso** e concedendo al lavoratore di usufruire delle ferie in modo continuativo, cioè non frazionando i giorni.

Il Codice civile [1], infatti, sancisce che – dopo un anno di ininterrotto servizio – il dipendente «ha diritto ad un periodo di ferie retribuito, possibilmente **continuativo**, tenuto conto degli **interessi** dell'azienda e del prestatore di lavoro», cioè del dipendente stesso. Lo stesso articolo

stabilisce che il datore di lavoro deve **comunicare preventivamente** al dipendente il periodo del godimento delle ferie. Va da sé che quel «preventivamente» non riguarda il giorno prima e nemmeno due [2].

Ma ci sono altri due passaggi da non sottovalutare. Uno, è quello che fa riferimento agli «**interessi dell'azienda e del prestatore di lavoro**». Significa che **non si può obbligare il dipendente a fare le ferie** (o tutte le ferie) solo quando l'azienda lo decide. Altro discorso è che, per esigenze del datore di lavoro, ci sia un periodo in cui il dipendente non può recarsi in ufficio o in fabbrica (pensiamo, ad esempio, alle **chiusure aziendali** di agosto o – per chi le adopera – durante il periodo natalizio). In questo caso, il resto del monte ore può deciderlo il lavoratore. **Nel caso in cui venga obbligato a smaltire i giorni di riposo in modo coatto, l'azienda può essere condannata a reintegrare il monte ore di ferie maturate.**

L'altro passaggio importante dell'articolo del Codice civile in materia di ferie, riguarda l'opportunità di godere di quel periodo «in modo **continuativo**». Sulla questione si è pronunciato il Tribunale di Pordenone [3], chiamato a pronunciarsi su una società che, ripetutamente, metteva le maestranze in ferie solo per qualche ora al giorno, a ridosso o in sostituzione dell'utilizzo della cassa integrazione, senza accordo con i sindacati e senza preavviso.

Per i giudici, **obbligare il dipendente a fare le ferie** in questo modo viola il Codice civile perché vengono decise in periodi frazionati e per «l'assenza di una preventiva comunicazione e di un qualche accordo sindacale in materia».

Inoltre, per il tribunale friulano, il datore di lavoro è tenuto a dare al dipendente **comunicazione scritta** riguardante le ferie, precisando nominativo, le ore di ferie da smaltire e data e periodo in cui devono essere godute.

Come si devono smaltire le ferie arretrate

Oggi la legge non consente più alle aziende di **pagare le ferie arretrate** per azzerare il monte ore. Il dipendente, dunque, deve usufruire di almeno due delle quattro settimane annue obbligatorie in modo continuativo **durante l'anno stesso di maturazione**. Il resto, anche frazionato (ad esempio tre giorni questa settimana, cinque giorni in un altro momento, ecc.) nei **18 mesi successivi** al termine dell'anno di maturazione. A meno che non si tratti di una risoluzione del rapporto di lavoro (fine contratto, dimissioni, licenziamento), il periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute. Qualsiasi accordo che non rispetti i termini di legge è nullo [4].

L'azienda, inoltre, deve **pagare i contributi** previdenziali sulle ferie maturate, anche se non sono state godute, **entro 18 mesi** dalla fine dell'anno solare in cui sono state, appunto, maturate. Il periodo di fruizione delle ferie è stabilito dal datore di lavoro, purché, come dicevamo prima, tenga conto non solo delle sue esigenze ma anche di quelle del dipendente, le sue necessità personali, familiari o economiche. Appare ovvio, dunque, che si può **obbligare il dipendente a fare le ferie** solo in caso di chiusura aziendale, ma non in qualsiasi periodo dell'anno e ogni volta che il titolare della società abbia intenzione di farlo se ciò crea dei problemi al lavoratore.

note

[1] Art. 2109 cod. civ.

[2] Trib. Milano, sent. del 24 aprile 1996.

[3] Trib. Pordenone, sent. n. 121/2016.

[4] Cost. italiana, art. 36 co. 3.

Fonte: www.laleggepertutti.it

BCC. Ultimi giorni per estendere la polizza LTC ai familiari

CASSA MUTUA NAZIONALE – Long Term Care – Polizza “C”: adesione volontaria per familiari entro il 28 Febbraio 2018

Anche con riferimento alla comunicazione inviata in data 21/02/2018 da Cassa Mutua Nazionale, rammentiamo che, così come avvenuto anche lo scorso anno, ciascun Destinatario che volesse estendere la polizza LTC per i familiari (già titolari della polizza B) potrà effettuare **entro il 28 Febbraio 2018** la richiesta di adesione volontaria alla Polizza C, direttamente alla Compagnia Assicuratrice, accedendo attraverso questo link.

Per eventuale assistenza telefonica alla procedura di adesione, si può contattare la Compagnia Assicuratrice al numero **051.4161702**.

Tutta la documentazione relativa alla LTC è disponibile accedendo all'area personale del sito di Cassa Mutua Nazionale.

Nel restare a disposizione per ogni eventuale necessità, si allega la circolare n. 2 / 2018 di Cassa Mutua Nazionale che relaziona al riguardo.

Un fraterno saluto

FISAC CGIL Coordinamento Nazionale Credito Cooperativo

Allegato: Circolare n.2/2018 Cassa Mutua Nazionale

Fondo per l'occupazione, accordo ABI – Sindacati

Con la riforma più solidarietà e riqualificazione dei lavoratori

Non più solo nuove assunzioni di giovani. Il Fondo per l'occupazione dei bancari cambia schema, crea sinergie con il Fondo di solidarietà e viene implementato, diventando strumento per assumere i lavoratori della sezione emergenziale del Fondo di solidarietà e sostenere la riqualificazione digitale dei bancari. Di più, è **il primo caso in Italia in cui i lavoratori di un settore finanziario con uno strumento bilaterale la staffetta generazionale** e l'alternanza scuola-lavoro. In ultimo Abi e i sindacati danno vita a una piattaforma digitale di incontro domanda e offerta che prenderà il nome di Foclavoro.

Per l'Associazione bancaria italiana l'accordo raggiunto ieri con Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca, Unisin Falcri Silcea Sinfub e Ugl credito evidenzia che *«ancora una volta relazioni sindacali dialettiche e costruttive hanno consentito di rafforzare uno strumento bilaterale dedicato alla creazione e al sostegno della buona occupazione anche a difesa dell'occupabilità delle persone. Necessità accentuata dal bisogno di nuove mansioni professionali dettate dai cambiamenti in atto»*.

In che cosa consista lo spirito del cambiamento portato dal nuovo accordo, si capisce subito all'articolo 1 che prevede un **"premio di assunzione"** di 60mila euro qualora una banca assuma

un lavoratore dalla sezione emergenziale del Fondo di solidarietà entro 12 mesi dall'ingresso, e 30mila euro qualora l'assunzione avvenga nel periodo successivo.

«Se fino al 2017 i lavoratori di questa sezione erano poche unità, da quest'anno, soprattutto dopo gli accordi di Cariferrara e di Hypo Alpe Adria Bank, i lavoratori saranno oltre 220 e quindi si aprirà anche questo tema – dice Attilio Granelli della Fabi -. L'accordo dà maggiore impulso alle assunzioni dal fondo emergenziale e prevede anche una ulteriore copertura per coloro che, finita la permanenza sul fondo, non hanno trovato lavoro». Giuseppe Bilanzuoli della Uilca spiega che in buona sostanza i sindacati hanno ottenuto *«un prolungamento da 24 a 36 mesi dell'assegno di accompagnamento».*

Alcuni numeri aiutano a comprendere il ruolo di questo strumento bilaterale. Nel contratto del 2012, Abi e i sindacati inventarono, per fronteggiare l'emergenza occupazionale giovanile, il **Foc – Fondo Nazionale per l'Occupazione nel settore del Credito**, la cui validità fu confermata dal contratto del 2015. Il Fondo **viene finanziato interamente dai bancari** con un contributo pari a una giornata lavorativa per le aree professionali, una giornata ex festività per i quadri e un contributo più elevato per i dirigenti. Grazie alle riserve del Foc, per ogni assunzione a tempo indeterminato di giovani disoccupati under 32, lavoratori disoccupati di lungo periodo e donne di aree svantaggiate, **le banche ricevono un contributo di 2.500 euro per tre anni.**

Nei cinque anni compresi tra il 2012 e il 2017 attraverso questo strumento sono stati assunti 17.655 ragazzi con una spesa complessiva a carico del Fondo di 135 milioni di euro.

Oggi le riserve ammontano a circa 140 milioni di euro e le parti, data la particolare situazione del settore, hanno deciso di virare l'attenzione a chi è nella sezione emergenziale del Fondo di solidarietà, al tema della

riqualificazione e alla staffetta generazionale. L'accordo, dice Sergio Girgenti, della First Cisl, è la *«conferma di come la bilateralità costituisca un elemento strategico del settore del credito»*.

A proposito della staffetta, **il Foc riconosce al lavoratore senior, che va in part time, un importo pari al 25% della riduzione**. Questa prestazione sarà riconosciuta fino alla maturazione dei requisiti di pensione anticipata o di vecchiaia, e comunque per un massimo di 48 mesi.

Il Foc, inoltre, erogherà al datore di lavoro un importo determinato tenendo conto degli oneri contributivi. La contribuzione ai fini pensionistici correlata alla quota di retribuzione lorda persa dal lavoratore sarà invece a carico del Fondo di solidarietà. **Qualora non intervenga il Fondo di solidarietà, la copertura spetterà al Foc.**

Il Fondo inoltre provvederà ad erogare una prestazione a sostegno della riconversione e riqualificazione professionale, finalizzata a fronteggiare possibili eccedenze di personale dovute a mutamenti nell'organizzazione del lavoro, mentre come misura per favorire la diffusione dell'educazione finanziaria il nuovo accordo prevede un contributo di 100 euro per ogni studente coinvolto nel progetto.

Il presidente del Fondo, Elena Aiazzi, in quota Fisac, conclude sottolineando *«l'importanza ed il valore solidaristico per tutto il settore del credito, di questo ente, oltre al suo carattere innovativo. Per la prima volta viene infatti previsto un sostegno finanziario alla solidarietà espansiva e alle banche che stipulano convenzioni per l'alternanza scuola lavoro. Il confronto positivo con Abi auspichiamo che sia un buon viatico per il rinnovo del contratto che scade a fine anno»*.

Fonte: **il Sole 24 Ore**

Comunicato unitario delle Segreterie Nazionali 6/2/2018

Scarica il testo dell'accordo