

Fondo Pensione Nazionale BCC: entro il 31/12/18 comunicazione contributi non dedotti per il 2017

Il 31 dicembre p.v. è il termine ultimo per la comunicazione dei contributi versati al Fondo Pensione che non sono stati dedotti dal reddito dell'anno 2017.

Non dedotti sono i contributi versati dal datore di lavoro e dal lavoratore, con esclusione delle quote TFR, che hanno superato la soglia di deducibilità di € 5.164,57 [1] e per i quali il datore di lavoro non ha proceduto alla deduzione dal reddito. Tale dato, per i redditi relativi al 2017, è riportato nella casella 413 del modello CU 2018. Se la casella 413 della CU 2018 non è avvalorata e l'iscritto al Fondo Pensione non ha un'altra posizione di previdenza complementare, non dovrà inviare la comunicazione in argomento.

Come fare la comunicazione:

Una volta accertata l'esistenza di contributi non dedotti per i quali occorre fare la dichiarazione, la stessa può essere inviata la Fondo Pensione Nazionale compilando il modello cartaceo All.H.pdf reperibile sul sito web del Fondo, insieme alla copia del proprio documento di identità, oppure accedendo con le proprie credenziali alla area iscritti del sito web del Fondo Pensione Nazionale ed eseguendo la "MODIFICA CONTRIBUTO NON DEDOTTO" nella sezione "CONTRIBUZIONE".



Se nel corso dell'anno 2017 hai convertito attraverso la formula welfare aziendale, in tutto o in parte, il Premio di Risultato (PDR) in contribuzione al Fondo Pensione leggi con attenzione la nota che segue perché dovrai fare una ulteriore diversa comunicazione al Fondo Pensione Nazionale per "Contributi non dedotti"

La Legge di Bilancio 2017 ha stabilito che in presenza di un accordo sindacale riguardante l'erogazione del Premio di Risultato che preveda la possibilità far confluire al conto Welfare il premio stesso sono previste particolari misure di incentivazione fiscale, **nel limite massimo di € 3.000,00 annui**. Nel caso gli importi del premio di risultato siano destinati a previdenza complementare la Legge prevede che gli stessi:

- non concorrono alla determinazione/computo del, precedentemente citato, limite di deducibilità massimo di € 5.164,57 [\[2\]](#) annui;
- possono, essere esclusi dalla formazione del reddito complessivo del lavoratore per un importo massimo di € 3.000,00;
- non saranno fiscalmente imponibili all'atto dell'erogazione della prestazione pensionistica complementare *(al momento dell'erogazione della pensione complementare ed in caso di anticipazione o di riscatto della prestazione stessa vedi circ. Agenzia Entrate 5/E 29 marzo 2018)*;

Di conseguenza per fare sì che tali previsioni possano essere tutte correttamente conosciute ed applicate dal Fondo Pensione al quale si è conferito il valore del Premio di Risultato, la circolare Agenzia delle Entrate 5/E del marzo 2018 prevede che: **"entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui i contributi sono stati versati, alla forma di previdenza complementare, il contribuente è tenuto a comunicare a questa ultima sia l'eventuale ammontare di contributi non dedotti, che l'importo dei contributi sostitutivi del premio di**

risultato che, seppur non assoggettati ad imposizione, non dovranno concorrere alla formazione della base imponibile della prestazione previdenziale.”

Quindi:

*se nel corso dell'anno 2017 hai versato quote del Premio di Risultato a previdenza complementare, entro il 31 dicembre 2018 dovrai comunicare, attraverso l'apposito modulo predisposto dal Fondo Pensione Nazionale All. **Mod. PDR** (allegato anche alla presente comunicazione), l'importo del Premio di Risultato versato, attraverso la formula del Welfare aziendale, al Fondo stesso.*

Tale comunicazione va inviata al Fondo Pensione Nazionale esclusivamente a mezzo posta o posta elettronica certificata, allegando copia di un documento di identità in corso di validità.

Il modello di comunicazione predisposto dal Fondo Pensione prevede che lo stesso sia sottoscritto anche dall'azienda di appartenenza, che ha provveduto alla erogazione del premio di risultato ed al versamento per conto dell'aderente. Qualora, per qualsiasi motivo, non sia possibile raccogliere la sottoscrizione della comunicazione da parte dell'azienda, ti invitiamo ad inviare comunque la comunicazione con la sola tua sottoscrizione.

Ulteriore info

Il valore del Premio di Risultato eventualmente convertito in contribuzione a previdenza complementare è verificabile controllando il valore riportato nella casella 574 della CU 2018 (redditi 2017)

Ti invitiamo a contattare gli uffici del Fondo Pensione Nazionale qualora sia per te necessario.

Ovviamente, come sempre, i rappresentanti sindacali e le strutture territoriali della FISAC CGIL sono a tua

disposizione per ogni eventuale necessità di consulenza o assistenza.

Roma 17 dicembre 2018

FISAC CGIL – Coordinamento Nazionale Credito Cooperativo

[1] incrementato di ulteriori € 2.582,29 per i lavoratori di prima occupazione, assunti dopo il 2005 e per i primi 5 anni

[2] incrementato di ulteriori € 2.582,29 per i lavoratori di prima occupazione, assunti dopo il 2005 e per i primi 5 anni

Scarica l'allegato: **FisacInforma FPN Contributi non dedotti dic. 2018**

Scarica l'allegato: **Mod. PDR**

Alleanza: riorganizzazione territoriale

Alleanza ha convocato in data 10 dicembre 2018 le OO.SS. con oggetto *“Aggiornamenti Commerciali”*.

In realtà, si tratta di una vera e propria riorganizzazione territoriale in virtù della quale gli INT saranno sempre tre ma distribuiti in modo differente e seguiranno ognuno 5 Ispettorati Regionali: **INT Nord** (Piemonte, Lombardia Est, Lombardia Ovest, Veneto Est, Veneto Ovest), **INT Centro**

(Liguria/Sardegna, Emilia Romagna, Toscana/Umbria, Marche/Molise/Abruzzo, Lazio) e **INT Sud** (Frusinate/Sud de lLazio/Campania, Campania/Basilicata, Puglia, Calabria Stretto, Sicilia). L'azienda non ci ha voluto dire se gli Ispettori Nazionali saranno gli stessi oppure verranno cambiati.

Gli Ispettorati Regionali, invece, **saranno ridotti di numero e passeranno da 18 a 15**, con la chiusura della Lombardia Centro, della Romagna e della dorsale adriatica. I tre Ispettori Regionali mancanti verranno **demansionati** al livello immediatamente inferiore. L'azienda si è rifiutata di dirci quali sono gli I.R. "fatti fuori".

Contestualmente verranno aperte tre nuove agenzie e chiuse due. Verrà aperta, per "gemmazione" da Alba, l'A.G. di Savigliano; Venezia città verrà divisa in due dando vita alla nuova A.G. di Mestre; da Como gemmerà l'A.G. di Menaggio. Verrà chiusa l'A.G. di Borgo Sesia, il cui territorio verrà suddiviso tra Borgo Manero ed Arona. Chiuderà anche l'A.G. di Milano 4, il cui territorio verrà redistribuito tra le altre agenzie di Milano.

Nessun impatto, a detta dell'azienda, deriverà dalla chiusura di queste due agenzie su Impiegati Amministrati ed Agenti Generali. Mentre **nessun accenno è stato fatto alle ripercussioni che ci saranno sui TS e sugli Ispettorati Principali**. Poiché avevamo saputo che sarebbe stata chiusa anche l'A.G. di Roma 10, abbiamo chiesto spiegazioni ad Alleanza, ma l'azienda ha negato l'operazione dicendo che al momento nulla è previsto per quest'altra agenzia.

I vertici aziendali hanno dichiarato che lo scopo di questa operazione è quello di attuare politiche più mirate sul territorio per stare più vicini all'organizzazione in forma orizzontale e seguire meglio i progetti strategici aziendali dei prossimi anni (quello di Generazione Alleanza e quello del Consulente Alleanza). Su Generazione Alleanza ricordiamo che l'azienda ha varato un'ottima iniziativa, peccato che i

collaboratori vengono retribuiti notevolmente meno di quelli "vecchi" in organico. Sul progetto di migliorare le competenze e la preparazione dei consulenti ci vuole molto più delle chiacchiere o dei corsi on-line per formare un'organizzazione professionale, cosa che non si può attuare "pressando" la rete all'acquisizione, ad esempio, dei PU ad Alto Valore Consulenziale.

Questo comportamento conferma l'arroganza dell'azienda e del Gruppo Generali: una ristrutturazione organizzativa vera e propria fatta passare per un "aggiornamento commerciale" con la scusa di voler stare vicino all'organizzazione. Come può un I.R. che segue 30 agenzie generali stare vicino all'organizzazione???!!!

Quando abbiamo protestato per la mancata convocazione in conformità all'art. 103 del CCNAL, i vertici aziendali hanno risposto che, contrariamente a due anni fa, si tratta di una cosa "*minima*" che "*non prevede una rilevante ristrutturazione aziendale*" e, pertanto, ci hanno solo "cortesemente informati".

Insomma, l'azienda continua a fare ciò che vuole, trattando i lavoratori come mere pedine, senza alcun rispetto.

Alleanza ha anche comunicato che ha deciso di modificare alcuni criteri nella redistribuzione degli obiettivi 2019 per non penalizzare troppo le agenzie a cui è stato imposto un obiettivo minimo di 185.000 quote minime di media mensile a settore per l'intero anno (incluso agosto!!!!). Il problema è che **più del 40% dei settori non raggiunge le 185.000 quote** ed è paradossale ogni logica che non sia di supporto ad una fetta così enorme dell'organizzazione. Senza dimenticare **chi ha obiettivi minimi in Allnet ben al di sopra delle 185.000 e spesso non riesce comunque a raggiungere l'obiettivo mensile**, perché troppo alto, pur realizzando risultati di 200/250.000 quote mensili. Senza parlare di agosto, mese durante il quale è quasi impossibile pretendere, con tre settimane di ferie, lo stesso risultato degli altri mesi.

Alleanza ha, a fine riunione, confermato che gli incentivi 2019 per TS ed ICA saranno gli stessi del 2018 con l'aggiunta di un premio di €. 500 per lo sviluppo organizzativo per i TS che formeranno un TSIE nell'anno 2019, con un minimo di permanenza sul settore di almeno 12 mesi. Peccato che gli attuali incentivi restino di indiscutibile difficile raggiungimento!

Alcune novità negli incentivi per gli A.G. con miglioramenti nel Mix, soprattutto per gli ExtraPerformer, oltre alla reintroduzione del parametro di correntizzazione al posto della % di incasso danni e la diminuzione del parametro delle decadenze al 12% per sbloccare Mix e Rappel. Anche per gli Agenti, è stato introdotto un premio per lo sviluppo organizzativo diverso se l'Agenzia rientra o meno in Generazione Alleanza.

In conclusione, sembra proprio che i vertici aziendali stiano cercando in ogni modo di smantellare la nostra struttura organizzativa, demotivando l'organizzazione sotto tutti i punti di vista, dall'economico alla carriera, seguendo la mera logica del taglio dei costi e dell'appiattimento, ristrutturando i territori, ridimensionando e demansionando, chiudendo le agenzie senza preoccuparsi delle conseguenze per i lavoratori, diminuendo costantemente i guadagni della rete produttiva, aiutando la concorrenza a svuotare le agenzie di collaboratori formati con anni di duro lavoro.

E' proprio di oggi la notizia che quasi un'intera agenzia di Roma si è dimessa in massa.

Nel frattempo, proseguono in tutta Italia le assemblee convocate dalla Fisac/Cgil per ascoltare gli iscritti ed i lavoratori, che confermano la loro assoluta contrarietà all'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNAL di Alleanza firmato lo scorso 23 ottobre.

Roma, 10 dicembre 2018

Settant'anni anni portati male

Il 10 dicembre del 1948, 70 anni fa, l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite adottò ufficialmente la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani: un documento che tutti i Paesi membri si impegnarono ad adottare, pur non avendo valore di legge.

Il documento nasceva, non a caso, al termine di uno dei periodi più sanguinari nella storia dell'umanità: un periodo che aveva visto due tremende guerre mondiali, lo sterminio degli Ebrei, prima ancora quello degli Armeni.

Il presupposto su cui si basa la dichiarazione poteva apparire, in quel periodo storico, rivoluzionario: **un essere umano, per il solo fatto di esistere, ha dei diritti inviolabili.**

Tra questi il diritto alla vita, alla libertà, alla sicurezza. E, fatto ancor più rivoluzionario, **questi diritti spettano in egual misura a tutti gli uomini**, a prescindere dal loro sesso, dal colore della loro pelle, del paese di nascita.

Ovviamente nessuno di noi obietterebbe su questi concetti, sui quali si è basato gran parte del progresso culturale del mondo civilizzato. D'altro canto, **è fin troppo evidente che oggi l'elencazione di questi principi sia superflua in un Paese come il nostro, da sempre culla della cultura e del diritto**, forte delle sue radici cristiane e romane. Semmai ce ne fosse bisogno, queste norme di buon senso servono per far evolvere altri Paesi, meno avanzati del nostro.

Ma siamo proprio sicuri che le cose stiano in questi termini?

Intanto una considerazione. Se accettiamo che i diritti nascono insieme alla persona, una società può scegliere due opzioni: **o li riconosce**, e quindi ne garantisce la fruizione, **oppure li nega**.

L'Italia riconosce davvero i diritti inviolabili degli esseri umani?

Andiamo a leggere qualche articolo della dichiarazione:

Articolo 5:

Nessun individuo potrà essere sottoposto a tortura o a trattamento o a punizione crudeli, inumani o degradanti
(L'Italia è una delle poche nazioni europee a non essersi dotata di una legge contro la tortura)

Articolo 9:

Nessun individuo potrà essere arbitrariamente arrestato, detenuto o esiliato.

(La vicenda della nave Diciotti, con 177 migranti tenuti reclusi per giorni, è un esempio che va in tutt'altra direzione)

Articolo 12:

Nessun individuo potrà essere sottoposto ad interferenze arbitrarie nella sua vita privata, nella sua famiglia, nella sua casa, nella sua corrispondenza.

(Il nostro Paese continua a prevedere norme più penalizzanti per le coppie "colpevoli" di non essersi sposate, continua a vietare pratiche riproduttive se sgradite alla chiesa cattolica, discrimina in vari modi gli omosessuali ecc...)

Articolo 13:

Ogni individuo ha diritto di lasciare qualsiasi paese, incluso il proprio, e di ritornare nel proprio paese.

(Superfluo qualsiasi commento)

Articolo 23:

Ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro ed alla protezione contro la disoccupazione.

Ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto ad eguale retribuzione per eguale lavoro.

Ogni individuo che lavora ha diritto ad una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a lui stesso e alla sua famiglia una esistenza conforme alla dignità umana ed integrata, se necessario, da altri mezzi di protezione sociale.

(Qui c'è solo da piangere)

L'elenco potrebbe continuare, ma è innegabile che la risposta alla precedente domanda non possa che essere negativa:

L'Italia NON riconosce i diritti inviolabili degli esseri umani.

E questo è un fatto che deve preoccuparci, e molto.

Leggi il testo completo della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani

Troppo freddo in ufficio? Hai diritto ad andartene senza perdere la retribuzione.

L'arrivo dell'inverno ripropone, come ogni anno, il problema del riscaldamento: molte filiali, agenzie o uffici presentano impianti datati o inaffidabili, con il rischio concreto di ritrovarsi a lavorare al freddo

Proprio in previsione di questi casi particolari, la legge ci viene incontro **consentendoci l'astensione dal lavoro senza vedere neanche un euro sottratto dal nostro stipendio**. Questo discorso vale nel caso in cui l'ambiente lavorativo risulti molto freddo ma anche se, al contrario, fosse troppo caldo.

L'**articolo 2087** del Codice civile, infatti, impone al datore di lavoro l'obbligo di tutelare salute e integrità fisica e morale del proprio dipendente adottando *"tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica"* si rendono necessarie a garantirle.

A rafforzare questo orientamento interviene anche il **T.U. 81/2008** sulla salute e sicurezza del lavoratore che obbliga il datore di lavoro a valutare tutti i rischi per la salute e per la sicurezza del lavoratore che possono derivare dall'esposizione ad agenti fisici quali, ad esempio, un rumore eccessivo oppure le condizioni climatiche.

Nella redazione del documento per la valutazione dei rischi **il datore è quindi obbligato a tenere in considerazione anche il clima sul luogo di lavoro**.

La legge non stabilisce in modo preciso quali siano le temperature ammesse in ufficio. Un decreto del 2008 dice che

“la temperatura nei locali di lavoro deve essere adeguata all’organismo umano”.

L’INAIL raccomanda di mantenere all’interno degli uffici **una temperatura tra i 18 e i 22 gradi in inverno**, mentre in estate la differenza tra temperatura interna ed esterna non dovrebbe superare i 7 gradi.

Nel caso in cui la temperatura si discosti in modo significativo da questi valori si può parlare di **inadempienza da parte del datore di lavoro**, con conseguente diritto dei lavoratori ad **astenersi dal lavoro senza alcuna penalizzazione**.

La giurisprudenza non lascia spazio a dubbi a tal proposito.

Nel 2015 la Cassazione rigettò il ricorso di un datore contro un gruppo di dipendenti che si erano rifiutati di restare in ufficio a causa del freddo intenso dovuto alla rottura della caldaia. Ad aggravare la situazione, la temperatura esterna molto bassa e l’apertura temporanea di un varco da cui passava aria fredda, necessario a realizzare un’uscita di sicurezza.

Il datore fu comunque costretto a versare ai dipendenti lo stipendio completo senza trattenute: questo perché, secondo la Suprema Corte, *“al lavoratore non possono derivare conseguenze sfavorevoli in ragione della condotta inadempiente del datore”*.

A proposito di freddo, leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/assenze-per-maltempo-va-provata-limpossibilita-di-recarsi-al-lavoro.html>

Gruppo UBI: accordo politiche commerciali

Con il nuovo accordo sulle politiche commerciali in UBI l'occasione per una svolta concreta e positiva

Nella serata di venerdì è stato raggiunto in UBI l'accordo in tema di politiche commerciali. L'occasione per una nuova intesa è stata creata dall'accordo nazionale 8 febbraio 2017, che aveva stabilito la possibilità di effettuare un "restyling" degli accordi aziendali precedenti. *«L'intesa ribadisce la validità dell'accordo sottoscritto nel Gruppo già dal 2010 che per molti versi ha anticipato nei temi quello nazionale del 2017 e rispetto al quale mostra ancora oggi elementi di maggiore concretezza»* ha dichiarato il Coordinatore di Gruppo della FISAC CGIL **Pierangelo Casanova**. *«Con il nuovo accordo abbiamo inteso accentuarne gli aspetti pratici e quindi l'esigibilità, ma soprattutto abbiamo "rotto il ghiaccio" rispetto al tema sanzioni, introducendo il principio secondo cui possono essere considerati sanzionabili da parte aziendale gli odiosi comportamenti vessatori nei confronti dei colleghi: ci auguriamo che questa forma di deterrenza possa agire a beneficio di dipendenti e clienti.»* Di seguito gli aspetti principali dell'intesa.

Fine della reportistica "fai da te", strumento di indebite pressioni

Nel nuovo accordo è ribadito e meglio precisato che la rilevazione dei dati deve in generale avvenire mediante il sistema informativo aziendale; appena il sistema sarà a regime (al più tardi entro i primi di febbraio) la possibilità di richiedere la compilazione manuale di report risulterà drasticamente ridotta. Si conferma che non è permessa la divulgazione non solo di graduatorie, ma neppure di elenchi che consentano comunque comparazioni (quindi elenchi con dati non in ordine crescente/decescente). Non è più ammessa la

richiesta di previsioni riguardanti la vendita di prodotti.

Fine dei budget “gonfiati” e di breve o brevissimo periodo

Vengono precisate le modalità e i tempi di comunicazione degli obiettivi commerciali, affinché in futuro sia impedito diffondere messaggi fuorvianti con budget “gonfiati” in una logica di breve o brevissimo periodo.

Misure utili ad assicurare corrette modalità di comunicazione

I contatti aziendali (telefonate, mail, ecc.) dovranno essere improntati al rispetto della normativa (anche in materia di orario di lavoro) e quindi del diritto di disconnessione. Dovranno essere evitati gli abusi, l'eccessiva frequenza e le ripetizioni; esplicitamente vietate espressioni offensive, intimidatorie, pretestuose e lesive della dignità personale e professionale.

Canali per la segnalazione e la rimozione di comportamenti impropri

Con l'istituzione di un'apposita casella di posta elettronica i singoli dipendenti disporranno di un ulteriore canale per segnalare (direttamente o attraverso i propri rappresentanti sindacali) i comportamenti impropri, nel rispetto del diritto alla riservatezza. Le segnalazioni saranno analizzate dalla Commissione bilaterale sulle politiche commerciali, e i comportamenti in contrasto con i principi dell'accordo saranno oggetto di valutazione da parte aziendale sotto tutti gli aspetti di competenza del datore di lavoro, ai fini della loro rimozione. I provvedimenti assunti dall'azienda saranno resi noti alla Commissione.

FISAC CGIL Gruppo UBI

Scarica il volantino

Il testo dell'accordo

Un Paese incattivito dal lavoro povero

Il 52° rapporto annuale dell Censis disegna un'Italia in crisi profonda, vittima di un "sovranoismo psichico" che individua nei migranti il capro espiatorio. I giovani a rischio indigenza aumentano, mentre diminuisce la fiducia nel futuro

Gli italiani si sono spaventati e incattiviti, vittime di un "sovranoismo psichico".

È "una reazione pre-politica con profonde radici sociali" che "talvolta assume i **profili paranoici della caccia al capro espiatorio**, quando la cattiveria – dopo e oltre il rancore – diventa la leva cinica di un presunto riscatto e si dispiega in una conflittualità latente, individualizzata, pulviscolare".

Il 52° rapporto annuale del Censis, presentato oggi (7 dicembre) a Roma, disegna un'Italia in crisi profonda, le cui cause vanno individuate nell'"assenza di prospettive di crescita, individuali e collettive".

Non è quindi un caso se **"l'Italia è ormai il Paese dell'Unione europea con la più bassa quota di cittadini che affermano di aver raggiunto un condizione socio-economica migliore di quella dei genitori"**.

Il 56,3% degli italiani dichiara che non è vero che "le cose nel nostro Paese hanno iniziato a cambiare veramente", il 63,6% è convinto che nessuno ne difenda gli interessi e che bisogna pensarci da soli. "L'insopportazione degli altri – rileva il **Censis** – sdogana i pregiudizi, anche quelli prima inconfessabili", e mentre si manifesta "un **cattivismo** diffuso che erige muri invisibili, ma spessi", **"le diversità degli altri sono percepite come pericoli da cui difendersi"**.

Il 52% (il 57% tra chi ha redditi bassi) è **addirittura persuaso che si faccia di più per gli immigrati che per gli italiani**. In generale, il giudizio negativo sull'immigrazione è nettamente superiore alla media europea. Rispetto al futuro, il 35,6% degli italiani è pessimista "perché scruta l'orizzonte con delusione e paura", il 31,3% è incerto e solo il 33,1% è ottimista.

La mancanza o la bassa qualità del lavoro la fa da padrone, soprattutto per quanto riguarda i più giovani. Nel 2017 il 12,4% degli occupati nella classe di età 20-29 anni era a rischio povertà. Si tratta di circa 330 mila persone, 10 mila in più rispetto all'anno precedente. L'incidenza del rischio risulta più accentuata tra gli occupati che svolgono il lavoro in forma autonoma o indipendente (18,1%) rispetto ai dipendenti (11,2%).

Secondo il Censis, fra i 15 e i 24 anni un giovane su quattro è a rischio povertà, condizione che si riduce nella classe d'età 25-34 anni e soprattutto oltre i 65 anni (17,1%). Nella fascia d'età 25-34 anni i sottoccupati sono circa 163 mila (il 4% degli occupati), pari al 23,5% dei tutti i sottoccupati.

Nella stessa classe d'età gli occupati in part time "involontario" (cioè non scelto, ma imposto per ragioni di riduzione dei costi) sono circa 675 mila, vale a dire 16 su 100 giovani occupati. Più in generale, **tra il 2000 e il 2017 in Italia il salario medio annuo è aumentato in termini reali solo dell'1,4%**, pari a 400 euro annui, contro i 5.000 euro della Germania (+13,6%) e gli oltre 6.000 della Francia (+20,4%). Nello stesso arco di tempo gli occupati nella fascia 25-34 anni sono diminuiti del 27,3% (oltre un milione in meno), quelli tra i 55 e i 64 anni sono aumentati del 72,8. Nel giro di un decennio si è passati da 236 a 99 giovani occupati ogni 100 anziani.

Di conseguenza, **emergono segnali di allargamento della forbice sociale nei bilanci delle famiglie**. Il rapporto mostra come negli ultimi cinque anni la capacità di spesa delle famiglie

italiane ha mostrato un progresso. La quota che dichiara un aumento della capacità di spesa rispetto all'anno precedente ha raggiunto il 31,9% del totale. Quelle che invece hanno visto un peggioramento sono oggi il 15%.

Anche con riferimento alle attese per il futuro si conferma una tendenza alla divaricazione delle famiglie. Con riferimento al futuro del Paese, i pessimisti (44,5%) superano di gran lunga gli ottimisti (18,8%). Paura, inquietudine, preoccupazione riguardano il Paese e i suoi scenari evolutivi molto più che la propria situazione familiare.

Fonte: www.rassegna.it

BPER muove su Unipol Banca

Entra nel vivo la trattativa tra Bper e Unipol per l'acquisizione di Unipol Banca.

Secondo quanto risulta a *MF-Milano Finanza*, il gruppo modenese guidato da **Alessandro Vandelli** avrebbe conferito mandato all'advisor Citi per lavorare al dossier. Bologna invece (che in passato ha lavorato proficuamente con Mediobanca) dovrebbe selezionare l'advisor finanziario in tempi brevi e comunque entro la fine del mese.

L'obiettivo insomma sarebbe definire le condizioni del deal in tempi rapidi per poter procedere nella prima metà dell'anno.

Unipol Banca è stata ripulita dai crediti deteriorati grazie alla drastica azione di pulizia annunciata l'anno scorso. Oggi l'istituto è insomma un'opportunità di acquisto per BPER (di cui Unipol è azionista al 15,06%) che avrebbe così la possibilità di allargare la propria rete commerciale e

stringere ulteriormente l'alleanza industriale con il gruppo guidato da **Carlo Cimbri**.

L'ipotesi allo studio dei consulenti prevederebbe un'acquisizione dell'istituto che verrebbe poi fuso dentro BPER Banca. Il prezzo dovrebbe essere versato in contanti piuttosto che in azioni visto che Unipol è di fatto già azionista di maggioranza relativa del gruppo modenese e non avrebbe ragione per salire ulteriormente nel capitale in tempi brevi.

I dettagli tecnici dell'operazione comunque non sono ancora stati definiti ed è possibile che si debba aspettare fino al prossimo anno per avere un progetto definito.

Se non ci fossero intoppi, **l'operazione potrebbe essere annunciata nell'ambito del nuovo piano industriale di Bper** atteso tra la seconda metà di gennaio e l'inizio di febbraio.

Non a caso la presentazione del documento è stata posticipata rispetto all'iniziale scadenza di settembre proprio per chiudere alcune importanti operazioni straordinarie.

Oltre a Unipol Banca, la banca guidata da Vandelli starebbe infatti definendo anche l'acquisto di Arca Holding, la società che controlla **Arca Fondi Sgr**. Da tempo il 40% del capitale della holding detenuto dalle ex banche venete è sul mercato, e il compratore più probabile sembrano gli altri due maggiori azionisti, cioè Bper Banca e la stessa Popolare di Sondrio (che controllano rispettivamente il 32,7 e il 21,3%).

Al momento comunque non ci sono novità sulle negoziazioni che potrebbero concludersi sola all'inizio del 2019.

Nell'ambito del piano Bper dovrebbe annunciare anche l'acquisto del 49% delle azioni della controllata **Banco di Sardegna**, oggi in mano alla Fondazione omonima.

L'operazione potrebbe avvenire attraverso uno swap che consentirebbe all'ente cagliaritano di ottenere azioni della Capogruppo. I dettagli sarebbero ancora oggetto di confronto tra la banca e i vertici della Fondazione, ma lo schema sembra ormai incardinato.

Per quanto riguarda i target del piano (messo a punto con l'advisor Boston Consulting), la banca potrebbe ridurre di 1,9 miliardi i non performing loan, una cifra che non comprende i processi attualmente in corso.

Il tema del derisking è del resto molto caro ad Unipol. L'amministratore delegato Cimbri vuole che la partecipata ripulisca in maniera decisa l'attivo per liberarsi dalle legacy del passato e liberare capitale.

Grande attenzione andrà anche al taglio dei costi visto che il cost/income dovrebbe scendere sotto il 60% con **un'ulteriore riduzione del numero di filiali.**

Un'ulteriore ricognizione generale del piano e delle operazioni straordinarie è prevista per il prossimo CdA, fissato il 20 dicembre

**Articolo di Luca Gualtieri pubblicato su MilanoFinanza del
7/12/2018**

Sullo stesso argomento

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/gruppo-bper-il-piano-che-verra.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/unipol-banca-fusione-bancaria-si-vediamo-mentale-e-fisica-no.html>

Polizza dipendenti banche, esattorie e finanziarie per l'anno 2019

La FISAC CGIL Nazionale ha sottoscritto, anche per l'anno 2019, una convenzione con la società AMINTA Srl, con sede in Torino, per la copertura dei rischi connessi all'attività lavorativa nel settore banche ed esattorie.

Le ipotesi sotto elencate hanno delle combinazioni preordinate; Vi invitiamo ad una attenta lettura delle condizioni di polizza al fine di valutare l'opzione più rispondente alle Vostre necessità.

Le condizioni di polizza sono allegate alla presente comunicazione e sono inoltre reperibili sul sito www.amintafisaccgil.com al quale sarà necessario accedere per la sottoscrizione della polizza.

Di seguito segnaliamo, in sintesi, le caratteristiche principali delle polizze ricordando che è possibile scegliere la copertura del rischio di cassa, della responsabilità civile per perdite patrimoniali o di ambedue in mix.

Riteniamo utile consigliare i cassieri ad una attenta valutazione dell'opportunità di aderire alla polizza ammanchi + r.c. professionale anche in considerazione delle nuove coperture che la polizza prevede per l'anno 2019.

Da quest'anno la polizza include infatti la garanzia relativa a **sanzioni per banconote false** e per la **negoiazione di assegni sprovvisti della clausola "NON TRASFERIBILE"** in caso di **rivalsa dell'istituto**.

Quale che sia la polizza – o combinazione di polizze – sottoscritta è prevista **GRATUITAMENTE** la copertura assicurativa RC del Capofamiglia (limite massimale annuo € 200.000,00, € 50.000,00 per sinistro, scoperto 10% con franchigia fissa € 500,00).

Per coloro che sottoscriveranno la polizza e andranno in pensione nel 2019 o saranno esodati, rimando iscritti al sindacato è prevista **GRATUITAMENTE** la copertura RC Professionale fino al 31 dicembre 2020.

RISCHIO DI CASSA

1. **Massimale €. 6.000,00** (per sinistro e per anno assicurativo),
premio annuo: €. 115,00,
franchigia per evento: €. 80,00 elevata a €. 155,00 a partire dal terzo sinistro denunciato.
2. Il massimale è inoltre **aumentabile a €. 10.000,00** (per sinistro e per anno assicurativo),
premio annuo: € 135,00,
franchigia per evento: €. 100,00 elevata a €. 200,00 a partire dal secondo sinistro denunciato.
(vedi allegato FISAC convenzione ammanchi 2019)

Entrambe le polizze rischio cassa possono essere sottoscritte anche in combinazione con la polizza RC per perdite patrimoniali.

RESPONSABILITA' CIVILE PER PERDITE PATRIMONIALI IN COMBINAZIONE CON IL RISCHIO DI CASSA

Di seguito riassumiamo brevemente le caratteristiche salienti e le condizioni di premio; Vi preghiamo comunque di verificare nel dettaglio l'allegato:

FISAC Convenzione ammanchi + RC professionale 2018

1. **Massimali: differenziati** (come da tabella di combinazioni riportata nelle condizioni di polizza e nella scheda di adesione) tra **€ 75.000,00** (limite per sinistro 25.000,00) e **€ 120.000,00** (limite per sinistro

€ 60.000,00), oppure € 100.000,00 (limite per sinistro € 100.000,00).

2. **Premio annuo compreso tra € 137,00 ed €. 206,00** a seconda della tipologia e delle combinazioni con altre coperture rischio cassa scelte.
3. **Franchigia per assicurato: 10% del sinistro con un minimo di € 125,00 ed un massimo di € 7.500,00**

RESPONSABILITA' CIVILE PER PERDITE PATRIMONIALI SENZA RISCHIO DI CASSA

1. **Massimale da € 120.000,00** (con il limite di € 60.000,00 per sinistro) **a €. 2.000.000,00** per anno e per sinistro;
2. **Premio compreso tra € 61,00 e € 445,00** in base al massimale;
3. **Franchigia per assicurato: 10% del sinistro con un minimo di € 150,00 ed un massimo di € 5.000,00**
(vedi allegato FISAC convenzione RC professionale 2019)

CONVENZIONE RC PROFESSIONALE DANNI ERARIALI – Sezione E

La convenzione è riservata ai dipendenti dei **settori Riscossioni e Tributi**.

Le polizze RC Professionale danni erariali sono rivolte sia agli impiegati che ai quadri e funzionari del settore riscossione tributi, di seguito riassumiamo brevemente le caratteristiche salienti e le condizioni di premio:

OPZIONI	MASSIMALI PER SINISTRO E PER ANNO ASSICURATIVO	PREMIO BASE 2019	PREMIO COMPRENSIVO CONDIZIONI SPECIALI (1)	FRANCHIGIA
----------------	---	-------------------------	---	-------------------

1E	€ 3.000.000 impiegati	€ 71,00	€ 82 opzione 1ES	€ 500
2E	€ 3.000.000 funzionari e quadri	€ 150,00	€ 180 opzione 2ES	€ 500

(1) condizioni speciali:

a. Estensione D.Lgs. 81/2008;

b. Perdite Patrimoniali derivanti dall'attività di cui al D.Lgs. 196/2003 La garanzia copre i danni cagionati in violazione dell'art. 11 del D.Lgs 196/2003 e comportanti un danno patrimoniale, anche ai sensi dell'art. 2050 c.c., e un danno non patrimoniale ai sensi dell'art. 2059 Codice Civile.

Vi preghiamo di verificare nel dettaglio le condizioni di polizza nell'allegato:

Convenzione FISAC RC danni erariali

INFORMAZIONI UTILI

La sottoscrizione delle polizze potrà essere effettuata direttamente dal sito www.amintafisaccgil.com autenticandosi con il proprio account e seguendo le istruzioni proposte. Chi non fosse già registrato dovrà provvedere anche alla creazione di un account personale. La conferma della sottoscrizione della polizza si concluderà con la assegnazione di un codice individuale che dovrà essere riportato nella causale del bonifico che verrà successivamente effettuato.

Per ottenere la copertura assicurativa dal 31/12/2018 iscriviti il prima possibile effettuando il relativo bonifico.

L'iscrizione effettuata dopo il 31/12/2018 avrà invece efficacia dalle ore 24 del giorno di valuta del bonifico al beneficiario.

Nell'area riservata potrai trovare tutte le informazioni relative allo storico dei tuoi ordini ed allo stato di avanzamento della tua posizione.

Se hai difficoltà nell'iscrizione puoi scrivere all'indirizzo mail: info@amintafisaccgil.com oppure contattare telefonicamente Aminta dal lunedì al giovedì dalle ore 15.00 alle ore 17.30 al numero riservato agli iscritti FISAC: **011/390738**.

Chi fosse impossibilitato ad effettuare l'adesione online, dopo aver verificato dal cartaceo la condizione di polizza ed aver effettuato il relativo bonifico, può inviare copia del bonifico stesso direttamente al broker al fax n° **011/3299805** indicando nella descrizione la polizza sottoscritta e la mail dove ricevere modulistica ed istruzioni da parte del broker stesso.

In caso di denuncia di sinistro, che va effettuata on line nella sezione dedicata del sito www.amintafisaccgil.com, è **OBBLIGATORIO** inviare comunque la documentazione cartacea ad **Aminta S.r.l. Corso Correnti 58/A 10136 Torino**, indicando sulla busta "*Convenzione FISAC*".

Documentazione cartacea da inviare obbligatoriamente:

- Fotocopia della carta di identità dell'assicurato;
- Fotocopia del codice fiscale dell'assicurato;

Inoltre **solo per i sinistri di RC AMMANCHI** è necessario inviare:

1. Dichiarazione in originale che confermi la mancanza di cassa e l'avvenuta refusione dell'assicurato, su carta intestata dell'Azienda di appartenenza, sottoscritta da un responsabile;
2. Copia della nota d'addebito interno operata dall'istituto di Credito nei confronti del dipendente;
3. Foglio cassa del giorno dell'ammanco
4. Per gli ammanchi superiori ad euro 1.000,00 è obbligatorio indicare i presunti motivi che hanno determinato l'ammanco compilando un apposito modulo che verrà inviato all'assicurato.

Le nostre strutture aziendali o territoriali sono a disposizione per ogni necessità per eventuali richieste di chiarimenti

Intesa Sanpaolo: versamenti al Fondo Pensione oltre € 5.164,57

Versamenti al Fondo Pensione oltre i 5.164,57€: particolare attenzione per i colleghi che hanno aderito alla Capitalizzazione Cassa Previdenza San Paolo

Ti ricordiamo che i contributi che il lavoratore versa nel Fondo Pensioni sono oneri deducibili dal reddito complessivo imponibile ai fini IRPEF nel **limite massimo annuo di € 5.164,57.**

Ai fini del computo del limite di € 5.164,57 si deve tener conto di tutti i versamenti che affluiscono alle forme pensionistiche, collettive e individuali e quindi anche:

- i contributi versati dall'azienda;
- l'eventuale versamento del buono pasto;
- gli eventuali versamenti in piani previdenziali individuali;
- gli eventuali contributi versati a favore dei familiari fiscalmente a carico.

Sono invece escluse le eventuali quote di TFR versato al fondo pensione e l'eventuale utilizzo come Contribuzione aggiuntiva ai Fondi di previdenza complementare del PVR destinato a Conto Sociale.

Quindi, qualora vengano versati contributi superiori al limite di € 5.164,57, **la parte eccedente non sarà deducibile e di conseguenza verrà assoggettata ad imposizione fiscale progressiva (scaglioni IRPEF).** Quando il lavoratore andrà in pensione, la prestazione in capitale o rendita corrispondente a questi contributi non sarà più tassata. Per ottenere tale detassazione i lavoratori che hanno avuto una parte di contributi esclusi dalla deduzione fiscale, devono inviare al fondo pensioni, entro il 31 dicembre dell'anno successivo, un'autocertificazione (nella propria Area Riservata del sito del Fondo Pensioni è disponibile la funzione WEB) per evitare la doppia tassazione al momento dell'erogazione della prestazione. E' comunque possibile comunicare al Fondo gli eventuali contributi che hanno superato il limite di deducibilità in un particolare anno, anche successivamente, purché ciò avvenga prima della chiusura della propria iscrizione.

Alla luce di tutto quanto sopra, è importante che i colleghi che hanno aderito all'offerta di Capitalizzazione della Cassa di Previdenza San Paolo verifichino se l'incremento della contribuzione aziendale derivante da tale scelta (incremento del 4% della retribuzione mensile che si somma al 3,5% già versato precedentemente e al circa 0,50% derivante dal cosiddetto "ristoro" della Contribuzione al Fondo Sanitario) non abbia determinato lo "sforamento" del limite di deducibilità € 5.164,57. In questo caso dovranno procedere all'autocertificazione di cui sopra per il 2018 ed eventualmente valutare una riduzione della propria contribuzione volontaria, effettuabile entro il 31 dicembre.

Fonte: sito Fisac Intesa Sanpaolo