

Tutte le possibilità per andare in pensione nel 2021

L'INPS mette a disposizione degli utenti il nuovo dossier "Criteri generali per la pensione" nel quale si potranno consultare **tutte le informazioni sui requisiti previsti**, nel 2021, per andare in pensione. In sintesi le indicazioni contenute nel nuovo Dossier riguardano:

- **tutti i trattamenti pensionistici** del sistema italiano
- i requisiti richiesti ai lavoratori in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 e ai lavoratori in possesso di anzianità contributiva dal 1° gennaio 1996
- la finestra utile per andare in pensione
- e il cumulo dei periodi assicurativi.

Pensioni 2021: dossier INPS su criteri generali per tutti i trattamenti

Dal 1° gennaio 2023 i requisiti indicati dovranno essere adeguati agli incrementi della speranza di vita indicati nel rapporto del MEF n. 21 del 2020 (si vedano le tabelle presenti sull'applicativo Unicarpe).

Per i lavoratori addetti a lavori particolarmente faticosi e pesanti il requisito anagrafico e quello della quota devono essere adeguati agli incrementi della speranza di vita solo a decorrere dal 1° gennaio 2027.

Inoltre, i requisiti di accesso all'indennizzo per la cessazione dell'attività commerciale e all'APE Sociale non vanno adeguati agli incrementi della speranza di vita.

Si ricorda che gli appartenenti al comparto Scuola sono tutti gli insegnanti e il personale amministrativo tecnico e ausiliario (cd. ATA) delle scuole statali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Infine il comparto AFAM (Alta Formazione Artistica E Musicale) fa riferimento a personale docente e tecnico amministrativo dei Conservatori statali, dalle Accademie di Belle Arti (statali e non statali), dagli Istituti musicali ex pareggiati promossi dagli enti locali, dalle Accademie statali di Danza e di Arte Drammatica, dagli Istituti Statali Superiori per le Industrie Artistiche.

Il dossier completo

La tabella è consultabile a questo link:

INPS requisiti anno 2021

Fonte: www.lentepubblica.it

L'azienda mi adibisce a nuove mansioni. Ho diritto ad essere formato?

Con l'avvento del d.lgs. 81/2015 (c.d. Jobs Act), è stata sensibilmente modificata la disciplina dello ius variandi del datore di lavoro, ovvero del potere che consente a quest'ultimo di modificare in pejus o in melius le mansioni

svolte dal prestatore di lavoro.

A seguito della riforma dell'art. 2103 c.c., il quale verte per l'appunto su tale materia, è stata introdotta, fra le altre, una novità di non poca importanza: **l'obbligo di un'adeguata formazione per il lavoratore adibito a nuove mansioni.**

In base alla formulazione del comma 3 del suddetto articolo, la formazione deve accompagnare qualsiasi tipo di mutamento di mansioni **"ove necessario"**, diventando in tal modo un importante fattore di ampliamento della mobilità consentita. Poiché tale espressione risulta essere molto generica, la valutazione di una corretta applicazione della norma in esame sarà rimessa ad una valutazione ex post effettuata dal giudice. Pertanto, anche al fine di eliminare gli effetti pregiudizievoli di questa incertezza, il comma 3 ha previsto che **la mancata formazione non determina nullità dell'atto di assegnazione alle mansioni.**

Per quanto riguarda, poi, il soggetto gravato dall'obbligo di formazione, parrebbe che esso sia il **datore di lavoro**, in quanto è colui che dispone il mutamento di mansioni e che deve organizzare la formazione.

Tuttavia, quando si prevede che l'inadempimento di tale obbligo non determina nullità dell'atto di assegnazione a mansioni nuove, ciò porta ad escludere che tale obbligo gravi sul datore, dal momento che quest'ultimo non avrebbe alcun interesse a rispettarlo dato che la modifica delle mansioni resterebbe valida comunque.

Sembra più convincente, allora, configurare **l'onere di formazione come gravante sul datore di lavoro e come obbligatorio per il lavoratore.**

Ci troviamo, perciò, di fronte ad un onere per il datore consistente nel fornire al prestatore di lavoro una formazione adeguata, che si rivelerà tanto più costosa, quanto più sarà differente la professionalità necessaria per svolgere le nuove mansioni.

Il lavoratore, dal canto suo, vede gravare su di sé un vero e proprio obbligo di formazione: ciò si spiega perché è previsto che il suo inadempimento non renda nulla l'assegnazione alle nuove mansioni, giacché, non potendo il datore costringere il dipendente ad impegnarsi nella riqualificazione professionale, la legge "sterilizza" gli effetti dell'inadempimento.

Tale obbligo deve essere adempiuto con buona fede e correttezza da parte del lavoratore, come è previsto dall'art. 1218 c.c., per cui **il lavoratore deve dimostrare che l'eventuale inadempimento all'obbligo formativo è stato determinato da impossibilità derivante da causa a lui non imputabile.**

Nel caso in cui la formazione fornita fosse adeguata, ma il lavoratore, pur impegnandosi al massimo, non dovesse riuscire a raggiungere gli obiettivi formativi, si potrebbero ipotizzare gli estremi di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo; tuttavia, poiché il lavoratore viene adibito a nuove mansioni che non appartengono al suo attuale patrimonio professionale, nell'assolvimento della nuova attività non potrà essere richiesta la diligenza connessa «alla natura della prestazione» (ex art. 2104 cod. civ.).

Ciò sta a significare che l'eventuale inadempimento, anche solo parziale, da parte del lavoratore, non potrà essere sanzionato disciplinarmente (ipotesi invece possibile se il lavoratore, avendone le competenze, ed essendo tenuto ad un determinato standard di condotta, non ottempera a quanto richiestogli).

È di tutta evidenza il fatto che, in tema di obblighi formativi, la disciplina sia ancora molto generica e pertanto suscettibile di dare adito a numerosi contenziosi che potrebbero essere parzialmente evitati da una regolamentazione dettata dai CCNL.

BNL: se non firmo ti tutelero



COORDINAMENTI NAZIONALI GRUPPO BNL

L'accordo firmato oggi sancisce l'avvio di un percorso molto pericoloso, la cui contropartita è non solo molto modesta, ma anche divisiva.

Il protocollo per i canali ad accesso remoto, dopo anni di discussione e tre proroghe che dovevano essere un presupposto per un sostanziale miglioramento della situazione interna al comparto, abbandona totalmente il punto sul turnover – quello più sentito e richiesto dai lavoratori – ed introduce alcune vaghe rassicurazioni la cui esigibilità è sempre lasciata alla discrezione aziendale. Peraltro, **non è stato introdotto il punto, da noi richiesto, sull'ampliamento dell'utilizzo del flexible working come forma di migliore conciliazione delle esigenze vita lavoro.**

Il verbale di accordo in tema di registrazione e riascolto delle conversazioni e di sistemi tecnologici per la gestione della relazione con la clientela, elude le tutele previste dall'art. 4 della l. 300 ed **introduce, per tutti i lavoratori in Bnl ma anche potenzialmente dell'intero settore bancario,**

il controllo a distanza dei lavoratori, mascherato come possibilità di formazione ma che sappiamo già si tradurrà in nuove forme di pressioni individuali.

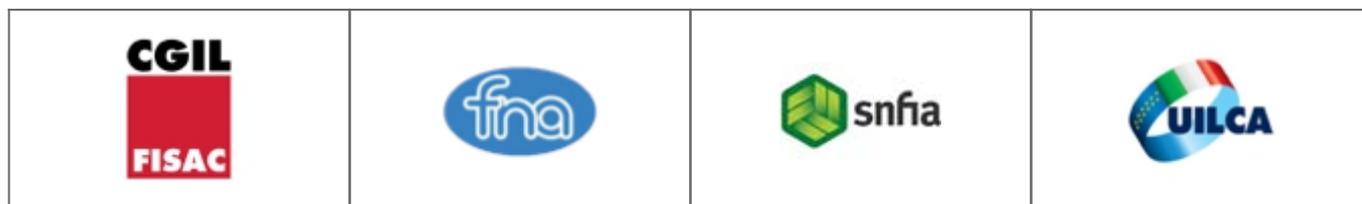
L'accorciamento dei percorsi di carriera, che non tornano nemmeno alle tempistiche inizialmente previste nel 2016, è un elemento di profonda divisione dei lavoratori: i percorsi di carriera riguardano l'intera platea dei colleghi, e come tali dovevano essere trattati. Consapevoli del disagio con cui i lavoratori di questo settore operano giornalmente, abbiamo proposto un'indennità di cuffia che fosse un riconoscimento economico che prendeva atto della peculiarità del settore e che era indirizzata a tutti i colleghi del crsc e del polo direct, mentre **questo accorciamento, peraltro, riguarda solo pochi di questi lavoratori.** Soprattutto, introduce un precedente gravissimo: **la firma di questi accordi ha diviso i lavoratori,** la cui unità è l'unico strumento di cui disponiamo per una rappresentanza di livello. In cambio, la banca ha incassato la possibilità di controllare i lavoratori: questo si traduce in un maggior rischio di sanzioni disciplinari che, come purtroppo sappiamo, possono portare anche al **licenziamento** dei lavoratori.

Un pessimo affare: un grosso bastone travestito da carota andata a male.

Roma 29/4/2021

**Coordinamenti Nazionali Gruppo BNL
FIRST CISL – FISAC CGIL**

Settore Assicurativo: aggiornato il protocollo sulle misure anti covid-19



Come ricorderete, il 24 marzo 2020 le scriventi Segreterie Nazionali ed ANIA siglarono un protocollo di settore, in coerenza con i contenuti del Protocollo interconfederale e il governo dell'8 marzo 2020, per le misure di contrasto e contenimento del virus negli ambienti di lavoro.

Il 6 aprile 2021 è stato sottoscritto, in sede governativa, da tutte le parti sociali il protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti covid-19 nei luoghi di lavoro e il protocollo nazionale interconfederale di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto l'8 marzo 2020.

E' in questo quadro che le Segreterie Nazionali scriventi hanno richiesto prontamente un incontro ad ANIA, che si è tenuto ieri pomeriggio 26 Aprile u.s, per aggiornare/adequare il protocollo del Settore Assicurativo negli ambienti di lavoro, in piena coerenza con gli aggiornamenti del protocollo nazionale del 6 aprile u.s.

E' stata raggiunta un'intesa importante, che vi alleghiamo, che prevede vari adeguamenti e nella quale sono stati in particolare esplicitati:

1. Il richiamo integrale del protocollo vaccinazioni sui luoghi di lavoro sottoscritto da tutte le parti sociali il 6 aprile u.s;
2. che l'ANIA si attiverà presso la struttura del Commissario Straordinario al fine di estendere la campagna vaccinale in azienda anche alle lavoratrici e ai lavoratori della rete agenziale;
3. che l'assenza dal lavoro dei lavoratori fragili a seguito di contagio è equiparata al ricovero ospedaliero non computabile ai fini del periodo di comporta;
4. che ai fini del rientro in azienda, le lavoratrici e i lavoratori positivi oltre il 21° giorno, saranno riammessi solo dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario nazionale. Qualora non fosse possibile effettuare i test sopra citati presso le competenti strutture sanitarie locali, l'azienda si impegna a sostenere il costo dei successivi esami fino al risultato negativo dei medesimi, necessario per il rientro in azienda;
5. che l'articolazione di orari differenziati che favoriscano il distanziamento sociale riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita avverrà nel pieno rispetto dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal CCNL ANIA e dalle Contrattazioni Integrative;
6. che sono consentiti in presenza: la formazione in azienda, esclusivamente per le lavoratrici e i lavoratori della azienda stessa, in materia di salute e sicurezza e protezione civile, i corsi di formazione individuali nonché l'attività in presenza, ove necessario, nell'ambito di tirocini e stage in coerenza con i limiti normativi vigenti a condizione che siano adottate le misure del contenimento del rischio di cui al "Documento tecnico" pubblicato dall'INAIL.

Questo risultato conferma la centralità del valore della protezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e nel Paese.

Le diverse importanti intese raggiunte in questi difficili mesi (protocollo sicurezza sui luoghi di lavoro, accordo quadro per accesso al fondo di solidarietà parte ordinaria, protocollo in materia di lavoro agile) confermano il livello e la qualità delle relazioni sindacali del Settore Assicurativo che consentono di affrontare in modo adeguato e sostenibile le difficili sfide che questa fase storica ci pone.

Roma, 27 Aprile 2021

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

scarica il Protocollo

Intesa Sanpaolo: capi filiale... o 'capri espiatori' di infiniti controlli?

***DIRETTRICI E DIRETTORI SOTTO CRESCENTI RESPONSABILITA'
PERSONALI SENZA ADEGUATO SUPPORTO***

Sui **DIRETTORI DI FILIALE** è stata riversata una quantità abnorme di controlli ai sensi della normativa antiriciclaggio, a cui si aggiungono tutti gli altri tradizionali controlli.

Il peso di questa attività, via via cresciuto nel tempo a seguito dell'evoluzione delle normative di legge in materia, è divenuto ormai talmente significativo da occupare buona parte della giornata lavorativa dei Direttori di Filiale, che hanno comunque e sempre tutte le altre incombenze di ruolo.

Infatti ai tradizionali e innumerevoli controlli sugli sconfini, su trasparenza, sui rating, sull'usura, per le pratiche di fido (corredo documentale), sui valori ecc. ecc., si sono aggiunti tutti quelli sempre più gravosi ai sensi della **normativa antiriciclaggio**.

A quest'ultimo riguardo, si parte con la continua richiesta di verifica degli "**inattesi**" ossia con una prima richiesta ai Direttori di verifica e giustificazione di determinate operazioni dei clienti.

Poi si passa a tutta la ulteriore e consistente attività nell'ambito del "**Gianos3D**" e quindi alla valutazione dei **rischi medi**. Arrivano numerose mail con richiesta di giustificare, in tempi sempre contingentati, posizioni aventi un determinato punteggio ai sensi della normativa AML. A ciò si aggiungono le prescrizioni da seguire (decisione non dei direttori) per **rischi alti**.

Poi si arriva all'attività connessa alle segnalazioni **AUI**, attività di controllo aumentata esponenzialmente negli ultimi tempi a seguito dell'abbassamento, da euro 15.000 ad euro 5.000, della soglia di segnalazione e giustificazione delle operazioni in contanti. In procedura AUI, sono "cascate addosso" ai Direttori numerosissime operazioni da giustificare. Sono spesso operazioni contanti da 5.000 euro in su, eseguite agli MTA da clienti non della filiale capitati ad utilizzare casualmente quello sportello automatico.

Vista la non delegabilità di detti controlli e le responsabilità anche penali e quindi personali ad essi connesse, i Direttori per approfondire ogni singola operazione

devono dedicare molto tempo (per acquisire le informazioni necessarie reperibili da visure camerali/da dichiarazioni dei redditi ecc.) in maniera diretta per i clienti della filiale ed in maniera indiretta per i clienti gestiti da altre filiali (come nel caso dei clienti imprese, private, ecc.). In questi ultimi casi, i tempi di lavorazione sono ancora più lunghi in quanto l'attività contempla scrivere ai vari gestori di riferimento e chiedere le informazioni necessarie, con un continuo andirivieni di mail. Per non parlare, come detto, dei controlli connessi ai versamenti contanti agli sportelli automatici effettuati da qualsiasi cliente decida casualmente di fermarsi allo sportello della filiale di quel "fortunato" Direttore.

Ciò è del tutto inaccettabile!

Tutte queste attività, nelle proporzioni raggiunte, non possono più essere considerate come attività accessorie del Direttore di Filiale, considerate le rilevanti responsabilità che ne conseguono. I Direttori vogliono essere sì responsabili, ma di ciò che verosimilmente, sia pur con fatica, è possibile presidiare, conoscere, verificare...ma nei termini sopra descritti **ciò è oggi concretamente impossibile!**

La responsabilità di questa mancanza di supporto, lo dichiariamo chiaramente, non è assolutamente addebitabile ai **colleghi degli Uffici Controlli** che anzi prestano sempre massima collaborazione, pressati a loro volta da adempimenti antiriciclaggio via via crescenti e impellenti.

Occorre, invece, che l'Azienda si faccia carico di tale **difetto organizzativo** in quanto non è pensabile che si continui con un assetto dei controlli pensato a suo tempo per un numero di attività esponenzialmente inferiori a quelle di oggi, lasciando che i Direttori di Filiale siano i capri espiatori di tali disfunzioni.

Occorre, ad esempio, una Task Force che si faccia carico di

tutto il controllo antiriciclaggio (dalla valutazione, alla acquisizione delle informazioni/documentazione, al monitoraggio) e che, a conclusione dell'intera lavorazione, si limiti ad inviare al Direttore un report sull'esito della valutazione.

In aggiunta, specialmente nelle Filiali medio/grandi, si potrebbe pensare alla figura di uno Specialista Antiriciclaggio che svolga, al posto del Direttore, tutte le incombenze della Task Force di cui sopra.

Ancora! L'Ufficio AML, quando prende la decisione di assegnare ad una posizione il **rischio alto** con prescrizione per la Filiale di chiusura rapporti, deve concludere il procedimento -dopo preventiva condivisione della decisione con il Direttore- con una comunicazione **centralizzata** al cliente. Non ci si rende infatti conto che, se trattasi di posizioni a rischio ad esempio criminalità ecc., la comunicazione inviata a firma del Direttore lo espone a pericoli alti ed ingiustificati.

Chiediamo ai **Direttori** di tenere costantemente aggiornati i nostri **Dirigenti Fisac Puglia** sull'evoluzione di tale grave problematica.

Ciò affinché la presente sia:

solo l'inizio di una legittima rivendicazione,

che dovrà prevedere ogni ulteriore iniziativa a tutela delle Lavoratrici e dei Lavoratori coinvolti!

24/04/2021

COORDINATORI FISAC/CGIL INTESA SANPAOLO PUGLIA

Appalto Assicurativo: lo sciopero SNA non sia scaricato sui dipendenti



Sciopero SNA e diritti dei/delle dipendenti

Siamo venuti a conoscenza, in questi giorni, che lo SNA ha proclamato un'azione di protesta nei confronti di IVASS indicando uno sciopero, con chiusura delle Agenzie, per l'intera giornata di martedì 27 aprile 2021.

Non entrando nel merito delle questioni alla base della protesta, chiariamo che le conseguenze di una vertenza sindacale degli agenti non devono in nessun modo essere scaricate sui/sulle dipendenti che hanno il diritto a svolgere la propria prestazione lavorativa.

Al/alla dipendente quindi non dovrà essere arrecato nessun danno economico e normativo: le ore di lavoro eventualmente non svolte il giorno 27 aprile, per la chiusura delle agenzie decisa dagli agenti, non potranno comportare alcuna riduzione di stipendio né l'obbligo di fruire di una giornata di ferie o di permesso retribuito art. 42 ccnl.

Roma, 26 aprile 2021

Perché festeggiare ancora il 25 Aprile?

Perché festeggiare ancora il 25 aprile?

Risponde con il suo stile chiaro ed efficace il prof. **Alessandro Barbero**, in un breve video registrato nel 2020. Di seguito il testo dell'intervento; in alternativa si può scegliere di guardare il filmato linkato in fondo all'articolo.

“Perché il 25 Aprile? Non è una domanda oziosa. E credo che anche la risposta non sia ovvia,

In Italia oggi – ma in realtà già da parecchi anni – le celebrazioni del 25 Aprile stanno attraversando una fase di transizione. Quelli che c'erano son rimasti in pochi; non c'è quasi più nessuno che ricordi davvero cosa volesse dire vivere nell'Italia di allora e che cosa sia stata quella guerra. Oggi viviamo in un mondo diverso: la stragrande maggioranza della gente è nata dopo e vive in un presente carico di preoccupazioni, ha davanti a sé un futuro pieno d'incognite se non di paure ed è anche comprensibile che per tanta gente questi fatti così lontani nel tempo non vogliano più dire molto. E anzi, io credo che noi storici dovremo accettare l'idea che verrà un giorno in cui il 25 Aprile, la Resistenza in generale, sarà ricordata come oggi ricordiamo il Risorgimento: un avvenimento storico, di cui si parla nei

libri. Conosciamo i nomi di quei personaggi, di quegli eroi, di quelle battaglie perché le abbiamo studiate a scuola, ma non riusciamo più a capire veramente chi fossero, a condividere la loro visione del mondo, a capire perché erano disposti a farsi ammazzare.

Succederà anche alla Resistenza e non c'è niente da fare, bisogna accettarlo.

Però il 25 Aprile, nell'Italia di oggi, non è a rischio per l'indifferenza di una moltitudine di persone che vivono in un mondo diverso e, legittimamente, pensano al futuro e non al passato. Non è questo il punto.

A me sembra che il 25 Aprile, nell'Italia di oggi, sia a rischio soprattutto perché c'è una parte del Paese che ha imparato dalle proprie famiglie che il fascismo non era poi così male, e che Mussolini in fondo ha governato bene, ha fatto tante cose buone. E che i partigiani invece erano dei poco di buono, dei delinquenti. E che tutta la retorica che si è fatta da allora in poi sulla Resistenza è esagerata, insopportabile...

Poi ci sono quelli che fanno finta di credere che la Resistenza l'abbiano fatta solo i Comunisti. Come se a Torino la Liberazione, la "Casa del fascio" presa dai Partigiani, non fosse stata ribattezzata "Palazzo Campana" in onore del **Marchese Cordero di Pamparato**: ufficiale di carriera, medaglia d'argento in Africa, nobile, cattolico e **comandante partigiano**.

Ci sono quelli che, siccome sono di destra e nazionalisti, arricciano il naso quando sentono Bella Ciao: "Una canzone comunista!" Quando questa è una canzone che parla di un Italiano che si sveglia al mattino e trova il Paese invaso dallo straniero, e decide di andare a combattere.

Bel modo di essere Italiani, ostentare disprezzo per questa canzone!

Ma è proprio a questa gente, io credo, che il 25 aprile dovrebbe parlare. E' a loro che dobbiamo rivolgerci per

dirgli: “I vostri padri, i vostri nonni sono stati fascisti? Hanno creduto in Mussolini? E va bene. Un sacco di gente perbene è stata fascista e ha creduto in Mussolini. Questo nessuno ha paura di dirlo. Ma voi, voi davvero avreste preferito che vincessero Hitler e Mussolini? Davvero avreste voluto che le camere a gas continuassero ad ingoiare gente? Davvero preferireste vivere nell’Italia delle leggi razziali e della camicia nera invece di questa nostra Italia uscita dalla Resistenza?”

Io credo che anche queste persone che ostentano disprezzo per il 25 aprile e rifiutano di celebrarlo farebbero molta fatica a rispondere a queste domande.

Leggi anche:

<https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/nazismo-fascismo-e-comunismo-la-differenza-spiegata-in-parole-semplici.html>

Congedo genitori 2021 per lavoratori dipendenti: le

istruzioni INPS

Congedo genitori 2021 per lavoratori dipendenti: disponibili le istruzioni dell'INPS.

Nello specifico il **nuovo congedo parentale** è rivolto ai lavoratori dipendenti:

- con **figli affetti da Covid-19**, in quarantena da contatto
- oppure nei casi di **sospensione dell'attività didattica** in presenza o di **chiusura dei centri diurni** assistenziali.

Scopriamo qui di seguito le istruzioni amministrative fornite dall'INPS.

Congedo genitori 2021 per lavoratori dipendenti: le istruzioni INPS

Con la **circolare INPS 2021, n. 63** l'Istituto fornisce infatti le istruzioni amministrative in tema di fruizione del **Congedo 2021 per genitori**, introdotto dal decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, a favore dei genitori **lavoratori dipendenti per figli conviventi** minori di anni 14 o con disabilità grave.

Il congedo, **indennizzato al 50% della retribuzione** e coperto da contribuzione figurativa, è previsto per il periodo corrispondente – in tutto o in parte – alla durata dell'**infezione da Covid-19** dei figli, alla durata della **quarantena** del figlio, alla durata del periodo di **sospensione dell'attività didattica** in presenza o di **chiusura dei centri diurni assistenziali**.

Il decreto-legge n. 30/2021, inoltre, ha previsto per i

genitori di **figli fra i 14 e i 16 anni**, il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione, né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. In questi casi però, le domande di astensione dal lavoro devono essere presentate ai datori di lavoro e non all'INPS.

I destinatari del **Congedo 2021 per genitori** sono i genitori lavoratori dipendenti che **non possono svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile**. Sono esclusi dalla misura sia i genitori lavoratori autonomi sia i genitori iscritti alla Gestione separata INPS.

La circolare dettaglia i **requisiti** per fruire del congedo, la sua durata, le modalità di indennizzo, le situazioni di compatibilità e di incompatibilità, e detta le istruzioni ai datori di lavoro per la compilazione delle denunce contributive.

Con successivo messaggio l'Istituto comunicherà l'avvenuta pubblicazione della procedura informatica per **presentare le domande di congedo**. Intanto, è possibile fruire del Congedo 2021 per genitori inoltrando la richiesta al proprio datore di lavoro, per poi regolarizzare con presentazione della domanda telematica all'INPS.

Il testo della Circolare con allegato

A questo link potete consultare il testo completo della Circolare.

Invece a questo link potete consultare il testo completo dell'allegato alla Circolare.

Il questionario sanitario in Unicredit

A partire da giovedì scorso i Lavoratori e le Lavoratrici del Gruppo stanno ricevendo un questionario sanitario (su base volontaria) che l'Azienda dichiara essere collegato *“ad iniziative sanitarie utili alla prevenzione della infezione da Covid e la gestione delle situazioni di fragilità che necessitano particolari attenzioni”*.

L'azienda dichiara che tali dati raccolti tramite il questionario andranno ad accrescere i contenuti delle cartelle sanitarie dei dipendenti e che il Medico Competente Coordinatore renderà disponibili all'Azienda l'analisi dei dati solo in forma anonima ed aggregata. I dati personali saranno disponibili esclusivamente ai Medici Competenti e solo per attività riguardanti la sorveglianza sanitaria.

A tale proposito evidenziamo quanto previsto nella circolare ministeriale n. 0015126-12/04/2021- DGPRE-MDS-P contenente le **“ Indicazioni ad interim per la vaccinazione Anti – Sars – Cov – / Covid 19 nei luoghi di lavoro”**, circa l'organizzazione della seduta vaccinale che *“L'adesione da parte della lavoratrice / del lavoratore è volontaria ed è raccolta a cura del medico competente, o del personale sanitario opportunamente individuato, che potrà valutare preliminarmente specifiche condizioni di salute, nel rispetto della privacy, che indirizzino la vaccinazione in contesti sanitari specifici*

della Azienda Sanitaria di riferimento, che ne assicura la necessaria presa in carico” e che debba esserci “rispetto della modulistica predisposta a livello nazionale relativa a scheda anamnestica e consenso informato”.

La raccolta dei dati prevista ci sembra andare al di là del monitoraggio ai fini della sola vaccinazione.

Se il motivo della raccolta è “arricchire la cartella sanitaria” dei colleghi e delle colleghe, aggiungendo dati sensibilissimi a quelli già normalmente in mano alla azienda, non solo non è una ragione sufficiente ma il collegamento con le esigenze pandemiche ci sembra andrebbe chiarita.

L’anamnesi, secondo noi, non andrebbe inoltre raccolta in anticipo di settimane (forse mesi) con il rischio che i dati possano risultare ampiamente superati al momento dell’effettiva partenza della campagna vaccinale aziendale.

Una condivisione maggiore dell’iniziativa con i Rappresentanti del Lavoratori per la Sicurezza e con le Rappresentanze Sindacali avrebbe portato ad una migliore comprensione e condivisione di intenti, al fine di un risultato finale più efficace.

Ricordiamo che l’adesione all’iniziativa è assolutamente su base volontaria.

20 aprile 2021

Le Segreterie di Coordinamento di Gruppo in UniCredit

dal sito Fisac Unicredit

Covid-19: il piano delle riaperture

Le riaperture previste dal governo **inizieranno tra fine Aprile e inizio Maggio e proseguiranno nei prossimi 45 giorni, in crescendo.**

“Noi abbiamo preso questo rischio ragionato, con i comportamenti ragionati di distanziamento e mascherine i passi indietro saranno più lontani.”

Questo il fulcro dell'intervento di **Mario Draghi** nella Conferenza Stampa.

Il calendario delle riaperture

La data chiave sarà il **26 aprile**, prima data per le riaperture.

Si seguirà una road map: ad esempio dal 15 Maggio si potrebbero riaprire le piscine, da Giugno le palestre e a Luglio si potrebbero anche riaprire le attività fieristiche.

Queste sono però **tutte idee che verranno valutate durante i prossimi step** e in base, ovviamente, ai dati dell'emergenza sanitaria.

Speranza però ha precisato che non sarebbe corretto indicare una data X che segna tutte le riaperture.

Zone gialle e zone gialle “rafforzate”

In particolare, dal **26 aprile** tornano le zone gialle, con un *“giallo rafforzato”* e l’apertura di tutte le attività di ristorazione (anche la sera per i ristoranti), sport e spettacolo nelle aree a basso contagio da Covid. La novità è che si dà precedenza alle **attività all’aperto**.

In maniera graduale saranno aperte anche le altre attività **in base a un principio di evidenza scientifica**. Un principio che sarà rivolto alle attività della ristorazione, ma non solo, vale a dire anche a tutte le altre attività che non si svolgono all’aperto.

Le riaperture sono ovviamente condizionate a una **maggiore sensibilizzazione sulla popolazione su pratiche di distanziamento sociale e mascherine**, che dovranno essere supportate da autorità locali e autorità di polizia.

Spostamenti

Gli spostamenti saranno consentiti tra le Regioni Gialle e verrà adottato uno specifico *“pass”* per muoversi.

Campagna vaccinale

La campagna di vaccinazione prosegue ed ha contribuito alla decisione delle riaperture. **Il numero di persone vaccinate aumenterà, soprattutto nella popolazione più sensibile alla minaccia pandemica**.

Lezioni in presenza a Scuola

Le scuole riaprono in tutti i gradi e gli ordini **ma solo in zona gialla ed arancione**, mentre per le zone rosse ci saranno delle differenziazioni.

Comunque il punto forte della riapertura sarà far tornare in aula al 100% anche gli studenti delle Scuole Superiori, finora i più penalizzati dalle chiusure.

Coprifuoco

Come di consueto, infine, **rimane il coprifuoco alle 22.**

Il documento con le proposte delle Regioni

In parallelo alla Conferenza Stampa del Premier **le Regioni** hanno inviato un documento programmatico con **le proposte per la riapertura.**

Ad esempio, per quanto riguarda le riaperture di ristoranti anche nelle regioni rosse, le Regioni hanno proposto di integrare le misure attuali “con strategie di screening/testing”. Misurazione della temperatura all’ingresso, divieto di assembramento davanti ai locali, ingresso su servizio prenotazione (non obbligatorio).

Sostegni

Infine sul lato Sostegni per le attività cambierà qualcosa: non si calcolerà più solo il fatturato **ma anche un altro criterio che tiene conte dell’utile d’impresa e dell’imponibile fiscale** per vedere chi è stato maggiormente colpito dalla crisi economica.

Fonte: www.lentepubblica.it

