

Festività sopresse anno 2023

BANCHE – ABI

EX FESTIVITA'

Il CCNL ABI prevede che i lavoratori abbiano diritto annualmente a un numero di permessi giornalieri retribuiti, a titolo di ex festività, corrispondente a quello delle giornate già indicate come festività dalla legge n. 260 del 1949 e che non sono più considerate tali per successive disposizioni legislative.

Nel 2023 le ex festività cadono nei seguenti giorni:

- **domenica 19 marzo – San Giuseppe;**
- **giovedì 18 maggio – Ascensione;**
- **giovedì 8 giugno – Corpus Domini;**
- **giovedì 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (*festivo per il comune di Roma*);**
- **sabato 4 novembre – Unità Nazionale.**

Il totale delle ex festività cadenti dal lunedì al venerdì è quindi pari a **3 giornate** (2 per il solo comune di Roma).

I permessi sono riconosciuti nel caso in cui le ex festività ricorrano in giorni per i quali è prevista la prestazione lavorativa ordinaria con diritto all'intero trattamento economico, **escluse quindi le giornate coincidenti, ad esempio, con aspettative, o congedi parentali non retribuiti, giornate di sospensione volontaria.** Diventa pertanto importante prendere nota delle date soprariportate ed evitare di farle coincidere con permessi non retribuiti.

Il CCNL in scadenza prevede il contributo a favore del Fondo nazionale per il sostegno all'occupazione nel settore del credito (il cosiddetto FOC) fissato nella misura di una giornata lavorativa annua. Tale contributo comporta la

rinuncia, per gli appartenenti alle aree professionali, a 7 ore e 30 minuti delle 23 ore di riduzione d'orario, e **per i quadri direttivi e i dirigenti di una giornata di ex festività**. Il meccanismo è stato prorogato, ma dovrà comunque essere confermato in sede di rinnovo del CCNL).

Alla luce di tutto ciò le giornate di permesso per il 2023 saranno:

- **3 per le aree professionali;**
- **2 per i quadri direttivi e i dirigenti** *(a meno di modifiche rispetto all'attuale normativa.)*

IMPORTANTE

Sebbene il CCNL ABI preveda la monetizzazione delle giornate di ex festività non godute, **in molte aziende hanno emanato disposizioni che richiedono la fruizione dei permessi entro l'anno di competenza.**

Ricordiamo inoltre che, da contratto, i permessi per ex festività possono essere utilizzati **tra il 16 gennaio ed il 14 dicembre di ogni anno.**

FESTIVITA' CIVILI CADENTI DI DOMENICA

In aggiunta alle giornate che spettano a titolo di recupero per le ex festività, viene riconosciuta una giornata di permesso retribuito qualora la ricorrenza delle festività civili (25 aprile, 1 maggio e 2 giugno) cada di domenica. Questo determinerebbe il diritto ad un ulteriore giorno di permesso o al corrispondente compenso economico. Per il 2023 **nessuna di queste festività cadrà di domenica.**

GIORNATE SEMIFESTIVE

Sono considerati giorni semifestivi:

- la Vigilia di Ferragosto
- la Vigilia di Natale
- il 31 dicembre
- la festa patronale di ogni singola località
- **per i soli colleghi con orario spalmato su 6 giorni:** la vigilia di Pasqua.

In queste giornate l'orario di lavoro sarà ridotto al 66,67% rispetto all'orario di lavoro ordinario; la riduzione sarà applicata in ugual misura anche ai lavoratori in part-time.

CREDITO COOPERATIVO

Il CCNL del Credito Cooperativo prevede, in tema di festività sopresse, che siano attribuiti annualmente giorni di ferie e/o di permesso retribuito, da usufruire nel corso dell'anno solare, anche sommandoli agli ordinari altri periodi di ferie. Nel dettaglio:

*"Ai lavoratori delle **aree professionali** sono attribuiti:*

- *per l'anno di assunzione e fino a 5 anni di anzianità, giorni 5 di ferie (già compresi nei periodi previsti dall'art. 52);*
- *con oltre 5 e fino a 10 anni di anzianità, giorni 3 di ferie già compresi nei periodi previsti dall'art. 52) e giorni 2 di permesso retribuito;*
- *con oltre 10 anni di anzianità, giorni 5 di permesso retribuito*

*Ai lavoratori inquadrati nella **prima area professionale ad orario ridotto** sono attribuiti, per l'anno di assunzione e per ciascuno degli anni successivi, giorni 5 di ferie (già compresi nei periodi previsti dall'art. 52).*

Ai **Quadri Direttivi** sono attribuiti 5 giorni di permesso retribuito.

In caso di attribuzione di permessi retribuiti gli stessi, se non fruiti in tutto o in parte nel corso dell'anno solare, verranno monetizzati sulla base dell'ultima retribuzione percepita nell'anni di competenza.

ESATTORIALI

Per i dipendenti dell'Agenzia delle Entrate Riscossione Il CCNL ex Equitalia prevede gli stessi permessi già riportati per il settore ABI.

Nel 2023 le ex festività cadono nei seguenti giorni:

- **domenica 19 marzo – San Giuseppe;**
- **giovedì 18 maggio – Ascensione;**
- **giovedì 8 giugno – Corpus Domini;**
- **giovedì 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (*festivo per il comune di Roma*);**
- **sabato 4 novembre – Unità Nazionale.**

Pertanto, per l'anno 2023 ai dipendenti A.d.E.R. spetteranno 3 giorni di permesso per ex festività, ridotti a 2 per i soli lavoratori operanti nel Comune di Roma per i quali il 29 giugno rappresenta un giorno di festività con conseguente astensione dal lavoro.

IMPORTANTE

Anche per gli Esattoriali il periodo di fruizione previsto dal CCNL va dal 16 gennaio al 14 dicembre di ogni anno.

I permessi devono necessariamente essere utilizzati nell'anno di competenza.

Il diritto ai permessi per ex festività spetta solo qualora in quel giorno il lavoratore abbia diritto alla retribuzione piena. **Bisogna pertanto evitare di richiedere permessi non retribuiti o aspettative che cadano nelle date sopra elencate per non perdere il corrispondente giorno di ex festività.**

ASSICURATIVI – ANIA ed ALLEANZA

Per il 2032 le giornate di festività abolite sono tre e sono riconosciute perché cadenti in un giorno lavorativo compreso tra il lunedì e il venerdì.

Queste le date delle ex festività:

- **domenica 19 marzo – San Giuseppe;**
- **giovedì 18 maggio – Ascensione;**
- **giovedì 8 giugno – Corpus Domini;**
- **giovedì 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (*festivo per il comune di Roma*);**
- **sabato 4 novembre – Unità Nazionale.**

Le giornate di permesso sono ridotte a 2 per i soli lavoratori operanti nel Comune di Roma per i quali il 29 giugno rappresenta un giorno di festività, con conseguente astensione dal lavoro.

IMPORTANTE

I permessi per festività abolite devono necessariamente essere fruiti nell'anno di competenza.

Ricordiamo che, per fruire interamente delle festività soppresse, occorre per i giorni sopraindicati avere diritto all'intero trattamento economico. **Non bisogna cioè richiedere in quei giorni aspettative o permessi non retribuiti.**

Sono considerati inoltre permessi retribuiti straordinari le

giornate del 14 agosto (in precedenza semifestiva) e del venerdì santo, che quest'anno cade il 7 di aprile.

Sono invece giornate semifestive il 24 dicembre ed il 31 dicembre.

ASSICURATIVI – APPALTO

Le festività sopresse (art. 31 c. 4 del CCNL di settore) per l'anno 2023, religiose e civili, sono le seguenti:

- **domenica 19 marzo – San Giuseppe;**
- **giovedì 18 maggio – Ascensione;**
- **giovedì 8 giugno – Corpus Domini;**
- **giovedì 29 giugno – SS. Pietro e Paolo (*festivo per il comune di Roma*);**

Si tratta pertanto di 3 giornate, ridotte a 2 per i soli lavoratori operanti nel Comune di Roma per i quali il 29 giugno rappresenta un giorno di festività, con conseguente astensione dal lavoro.

Il CCNL prevede per le lavoratrici ed i lavoratori delle Agenzie, per le giornate elencate (le festività sopresse religiose), la possibilità di comunicare all'Agente se per l'anno in corso (2023) si vogliono recuperare le giornate stesse sotto forma di **“riposo compensativo”** (i riposi possono anche essere fruiti ad ore e vengono di solito evidenziati nella busta paga alla voce “permessi” o “permessi ex festività”), oppure mediante riconoscimento di un' **indennità sostitutiva che va ad aggiungersi alla retribuzione ordinaria.**

Il sistema di calcolo da adottare (art. 31 c. 7) per determinare la retribuzione aggiuntiva di uno di questi giorni è il seguente:

retribuzione annuale lorda/250

La giornata del 4 novembre (festività soppressa civile), invece, non dà luogo a riposo compensativo ma è solo da retribuire (art. 31 c. 5).

Il sistema di calcolo per determinarne la retribuzione aggiuntiva è il medesimo evidenziato sopra.

IMPORTANTE

Perché maturi il diritto al riposo compensativo o all'indennità sostitutiva è necessario che il lavoratore abbia percepito la retribuzione per i giorni ex festivi. **Per questo bisogna evitare di richiedere permessi non retribuiti o giornate d'aspettativa nei giorni sopra elencati.**

Sono invece giornate semifestive il 7 aprile (Venerdì Santo), il 14 agosto, il 24 dicembre ed il 31 dicembre.

ABI: accordo sulla proroga del CCNL e Foc



Comunicato stampa

ABI, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca e Unisin

ABI, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca e Unisin – al fine di avviare il percorso per il rinnovo del CCNL – hanno condiviso la sospensione, fino al 28 febbraio 2023, dei termini fissati al 31 dicembre 2022 dal contratto nazionale del 19 dicembre 2019, in scadenza a fine 2022, confermando nel contempo l'applicazione dei trattamenti previsti dal CCNL per le prestazioni rese dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Le Parti hanno inoltre concordato la prosecuzione dell'operatività del Fondo per l'occupazione (F.O.C.), organismo bilaterale del settore all'avanguardia nelle politiche attive del lavoro, con particolare attenzione ai giovani e alla ricollocazione professionale.

L'intesa raggiunta oggi conferma che ABI e Sindacati dei bancari intendono affrontare in modo costruttivo il percorso conseguente alla scadenza del vigente contratto.

Roma, 27 dicembre 2022

ccnl – accordo dicembre 2022

AdER: dichiarato lo stato di agitazione



Indetto lo stato di agitazione delle lavoratrici e dei lavoratori

Nelle prime ore della giornata odierna è stato approvato in Commissione Bilancio della Camera un emendamento del Governo alla Legge di bilancio attraverso il quale si dà il via libera al trasferimento di servizi ed attività di Agenzia delle entrate – Riscossione a SOGEI SpA. La norma, qualora venisse approvata definitivamente, consentirà di trasferire entro il 31 dicembre 2023 le attività relative all'esercizio dei sistemi ICT tramite cessione del ramo di azienda con modalità applicative che verranno stabilite con un successivo decreto ministeriale.

L'emendamento prevede che il personale assegnato alle specifiche unità, che comporranno il ramo di azienda al momento della cessione, sia trasferito senza soluzione di continuità, con applicazione della contrattazione collettiva di primo e secondo livello applicata presso SOGEI SpA e con salvezza delle eventuali differenze retributive specificatamente riscontrate con riferimento ai soli trattamenti minimi previsti dai CCNL applicati.

Oggi abbiamo con forza e determinazione respinto metodo e merito di tale gravissima iniziativa che non ha precedenti e che consideriamo un attacco a tutta la Categoria.

Non consentiremo operazioni a spese dei lavoratori!

Proclamiamo lo stato di agitazione del personale con immediata sospensione degli straordinari di tutti i dipendenti di Agenzia delle entrate – Riscossione come prima iniziativa di

un percorso vertenziale che prevederà successive azioni tempo per tempo definite e comunicate.

Siamo di fronte all'ennesima battaglia che si rende necessaria in difesa dei diritti della Categoria.

Roma, 21 dicembre 2022

Le Segreterie Nazionali

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/esattoriali/riscossione-no-allemendamento-per-cessione-ict.html>

Gruppo Intesa Sanpaolo: Sospensione Volontaria dell'Attività Lavorativa

Che cos' è la **Sospensione Volontaria dell'Attività Lavorativa**?

A **quanti giorni** ho diritto e come faccio a **pianificarle**? Devo aver finito le ferie **prima** di richiederle? Me le possono **negare**?

Ma sono **pagate** oppure no? E **incidono** sulla Pensione o sui Premi?

Domande, domande, ancora domande... Ma da oggi trovi **tutte le risposte** nella nuovissima Guida Pop alle Giornate di SVL:

chiare, veloci e precise!

Scarica la guida in pdf

Fonte: Fisac Intesa Sanpaolo

Un Natale inclusivo

Quest'anno abbiamo deciso di farvi gli auguri con... un spot pubblicitario. Si tratta della pubblicità di un grande magazzino di Londra, quindi difficilmente potremo essere accusati di conflitto d'interessi.

Il video è molto bello (qualcuno lo definirebbe *buonista*) perché affronta con leggerezza temi come l'inclusione, l'accettazione dell'altro, la valorizzazione delle differenze. Valori che a Natale dovrebbe essere più vivi che mai.

A voi e alle vostre famiglie buone feste dalla Fisac L'Aquila

Il Papa alla Cgil: “Fate

rumore per dare voce a chi non ha voce"

Nel discorso a dirigenti e delegati: "Non tralasciate di prendervi cura anche di chi non si iscrive al sindacato perché ha perso la fiducia".

"Il sindacato è chiamato ad essere voce di chi non ha voce. Fate rumore". Lo ha detto il Papa ricevendo stamani in udienza, nell'Aula Paolo VI, dirigenti e delegati della Cgil. Esordendo a braccio, Francesco ha esclamato: **"Bravo quel ragazzo!"**, riferendosi al segretario generale **Maurizio Landini** che nel suo discorso aveva denunciato la "strage" dei morti sul lavoro e difeso la "centralità della persona" come più importante di economia, mercato e profitto. *"E' il momento di ridistribuire al lavoro la ricchezza che produce, di tassare la rendita finanziaria e di colpire la speculazione"* ha ribadito il segretario della Cgil. *"Ci rivolgiamo a lei – ha detto al Papa – perché, seguendo il suo insegnamento, quello che ha detto e in particolare avendo letto attentamente le sue encicliche **Laudato Sì** e **Fratelli tutti**, abbiamo trovato una grande consonanza sui problemi, sulle preoccupazioni che oggi travagliano l'umanità e il mondo"*.

Nel suo discorso (QUI IL TESTO INTEGRALE), Francesco ha ricordato che il sindacato *"è chiamato ad essere voce di chi non ha voce"*. **"Voi dovete fare rumore per dare voce a chi non ha voce!"** ha esortato. In particolare, ha proseguito, *"vi raccomando l'attenzione per i giovani, spesso costretti a contratti precari, inadeguati e schiavizzanti. Vi ringrazio per ogni iniziativa che favorisce politiche attive del lavoro e tutela la dignità delle persone"*. Inoltre, *"in questi anni*

di pandemia è cresciuto il numero di coloro che presentano le dimissioni dal lavoro. Giovani e meno giovani sono insoddisfatti della loro professione, del clima che si respira negli ambienti lavorativi, delle forme contrattuali, e preferiscono rassegnare le dimissioni. Si mettono in cerca di altre opportunità". "Questo fenomeno non dice disimpegno – ha aggiunto il Pontefice -, ma la necessità di umanizzare il lavoro. Anche in questo caso, il sindacato può fare opera di prevenzione, puntando alla qualità del lavoro e accompagnando le persone verso una ricollocazione più confacente al talento di ciascuno".

Francesco ha esortato anche a coltivare un clima di serenità sui luoghi di lavoro. **"Vi invito ad essere 'sentinelle' del mondo del lavoro, generando alleanze e non contrapposizioni sterili.** La gente ha sete di pace, soprattutto in questo momento storico, e il contributo di tutti è fondamentale". **"Educare alla pace anche nei luoghi di lavoro,** spesso segnati da conflitti, può diventare segno di speranza per tutti. Anche per le future generazioni".

"Grazie per quello che fate e che farete per i poveri, gli immigrati, le persone fragili e con disabilità, i disoccupati – ha aggiunto il Pontefice -. **Non tralasciate di prendervi cura anche di chi non si iscrive al sindacato perché ha perso la fiducia;** e di fare spazio alla responsabilità giovanile".

Fonte: avvenire.it

CCNL ANIA: approvata nelle assemblee l'ipotesi d'intesa



**Le Lavoratrici e i Lavoratori del Settore Assicurativo dicono
SI all'Intesa per il rinnovo del Contratto
Collettivo Nazionale delle Imprese di Assicurazione!**

Dal 12 dicembre u.s ad oggi si è svolto un percorso serrato e molto partecipato di assemblee in modalità remota, in presenza e in forma mista, nei Gruppi/Aziende del Settore Assicurativo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale.

**L'ipotesi d'intesa per il rinnovo del CCNL ANIA raggiunta il
16 novembre u.s, è stata approvata dal 91,33% dei votanti.**

I numeri indicano chiaramente che le lavoratrici e lavoratori hanno condiviso e apprezzato l'importante impegno delle Organizzazioni Sindacali nel raggiungere un'intesa che, nella fase storica complessa che sta vivendo il nostro Paese, risponde alle aspettative economiche della Categoria e che ha una forte impronta inclusiva, sociale, innovativa e sancisce che il CCNL ANIA è il Contratto di riferimento dell'intera filiera assicurativa che, ricordiamolo, occupa 300.000 lavoratrici e lavoratori.

Ringraziamo Tutte le Lavoratrici e i Lavoratori per la grande partecipazione e sostegno.

Roma, 19 dicembre 2022

BCC: Previdenza complementare – comunicazione contributi non dedotti

Entro il 31 dicembre 2022!

Vanno comunicati al Fondo Pensione Nazionale:

- i contributi non dedotti per l'anno 2021
- il valore del Premio di Risultato eventualmente convertito, nel corso dell'anno 2021, in versamento alla previdenza complementare.

Contributi versati nell'anno 2021 e non dedotti

Ricordiamo che 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 2021 (C.U. , Modello 730 o Unico 2022).

*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 2021** è riportato nella **casella 413 del modello CU 2022. Vanno inoltre considerati i versamenti eventualmente effettuati in forma diretta al Fondo Pensione Nazionale, o versamenti ad altra ulteriore posizione di previdenza complementare, che***

potrebbero aver fatto superare il limite di deducibilità di cui sopra.

N.B.: Se la casella 413 della CU 2022 non è avvalorata e l'iscritto al Fondo Pensione non ha fatto versamenti diretti al FPN o ad altra posizione di previdenza complementare, non dovrà inviare la comunicazione in argomento al Fondo Pensione Nazionale e/o ad altro eventuale Fondo. In caso nel corso dell'anno 2021 si siano effettuati versamenti alla previdenza complementare a favore di familiari fiscalmente a carico si rimanda alla nota di approfondimento a pagina 3.

Come fare la comunicazione dei contributi non dedotti:

Una volta accertata l'esistenza di contributi non dedotti per i quali occorre fare la dichiarazione, la stessa può essere effettuata **on line** accedendo, con le proprie credenziali, alla **area iscritti** del sito web del Fondo Pensione Nazionale (**Fondo Pensione Nazionale BCC-CRA (fondopensionebcc.it)**), poi:

- selezionare l'opzione "CONTRIBUZIONE"
- Selezionare l'anno 2021 ed inserire l'importo rilevato dalla casella 413 del modello CU2022 e/o da versamenti diretti
- confermare il dato inserito cliccando sul pulsante "MODIFICA CONTRIBUTO NON DEDOTTO"
- confermare l'operazione cliccando sul pulsante "SALVA", confermare poi definitivamente al ricevimento del codice di controllo OTP da parte della procedura

In alternativa la stessa comunicazione può essere effettuata compilando il modello cartaceo all-h-contr-non-ded(allegato anche alla presente comunicazione o reperibile sul sito del Fondo Pensione al vedi link precedente); in tal caso la 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.

Nota di approfondimento in merito ai versamenti effettuati per i familiari fiscalmente a carico.

Va ricordato che la deduzione di tali versamenti può essere effettuata nel massimale complessivo di euro 5.164,57 (contributi della propria posizione previdenziale più contributi versati sulle posizioni previdenziali dei familiari a carico).

La deduzione spetta in tutto o in parte, a seconda delle condizioni di reddito del familiare a carico o meno per l'anno di riferimento(a), al soggetto nei confronti del quale i familiari sono a carico, oppure a questi ultimi se non a carico.

Nel caso in cui non sia possibile, in tutto o in parte, usufruire della deduzione, l'importo "non dedotto" dovrà essere comunicato al Fondo Pensione, entro il 31 dicembre 2022, imputando l'importo stesso sulla posizione di previdenza complementare del soggetto fiscalmente a carico (riguardo le modalità di comunicazione vi invitiamo a contattare direttamente il Fondo Pensione).

1. Familiari Fiscalmente a Carico senza disponibilità di reddito;
2. Familiari Fiscalmente a Carico con disponibilità di un reddito complessivo non superiore a:
€ 4.000,00, al lordo degli oneri deducibili, se figli con meno di 24 anni di età;
€ 2.840,51, al lordo degli oneri deducibili, per figli con più di 24 anni di età, il coniuge ed altri familiari.

**La segnalazione del Premio di risultato
destinato a previdenza complementare
nell'anno 2021**

ATTENZIONE AVVISO IMPORTANTE!!!!

Se nel corso dell'anno 2021 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 Premio di Risultato"

La normativa:

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 (€ 4.000,00 in casi particolari).

Quindi 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 limite di deducibilità massimo di € 5.164,57 annuo, precedentemente citato;***
- ***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.”

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 2022 (redditi 2021)

Quindi:

se nel corso dell'anno 2021 hai versato, attraverso la formula del Welfare aziendale, quote del Premio di Risultato al Fondo Pensione, entro il 31 dicembre 2022 dovrai comunicare, il valore del Premio di Risultato versato al Fondo stesso.

La comunicazione può essere effettuata **on line** accedendo, con le proprie credenziali, alla **area iscritti** del sito web del Fondo Pensione Nazionale (**Fondo Pensione Nazionale BCC-CRA (fondopensionebcc.it)**), poi::

- selezionare l'opzione “PREMIO DI RISULTATO”
- selezionare il pulsante “**2021**”
- la procedura dovrebbe proporre in automatico l'importo del Premio di risultato versato al Fondo Pensione
- **verificare** che l'importo proposto automaticamente corrisponda a quello riportato nella casella 574 del modello CU2022. In caso contrario occorre modificarlo riportando il valore indicato nella CU 2022;
- quindi modificare o confermare l'importo;
- confermare l'operazione cliccando sul pulsante “SALVA e seguire le indicazioni della procedura, confermare poi definitivamente al ricevimento del codice di controllo OTP da parte della procedura

In alternativa, la stessa comunicazione può essere effettuata compilando l'apposito modulo predisposto dal Fondo Pensione Nazionale all-pdr-premio-risultato (allegato anche alla presente comunicazione o reperibile sul sito del Fondo Pensione vedi link precedente),); in tal caso la

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.

*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.*

Un fraterno saluto

[1] L'importo del plafond previsto per la deducibilità fiscale, nella generalità dei casi, è pari a € 5.164,57 annui. La normativa in vigore prevede, inoltre, che "ai lavoratori di prima occupazione successiva al 1° gennaio 2007 e, limitatamente ai primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, è consentito, nei venti anni successivi al quinto anno di partecipazione a tali forme, di dedurre dal reddito complessivo i contributi eccedenti il limite di 5.164,57 euro pari alla differenza positiva tra l'importo di 25.822,85 euro e i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche e, comunque, per un importo annuo non superiore a 2.582,29 euro".

Coordinamento Nazionale Credito Cooperativo

Scarica l'allegato: all-h-contr-non-ded (1)

Scarica l'allegato: ALL_PDR – premio risultato

Un altro femminicidio: uccisa

una nostra Collega. Non si può morire così.



Pescara, 20/12/2022

Un altro femminicidio: uccisa una nostra Collega. Non si può morire così.

Ieri si è consumata una nuova ed ennesima tragedia, frutto di una lucida follia. Una giovane donna, madre e lavoratrice bancaria, è stata barbaramente uccisa da un uomo che non può avere alcuna attenuante. Anzi, auspichiamo che si faccia giustizia, al più presto, applicando il massimo della pena prevista.

Già nel 2017 un'altra lavoratrice Bancaria ha avuto un'orrenda sorte inscenata, persino, con un falso suicidio.

Occorre non solo ricordare ma infondere una cultura nuova, in ogni luogo, perché si prenda coscienza dei mali del nostro tempo e non si lasci nessuno da solo.

La Fisac Cgil esprime il proprio profondo cordoglio ai familiari e, soprattutto, vicinanza ai due figli, minori.

Fisac Cgil Abruzzo Molise

La notizia riportata sul Centro:

**Donna uccisa in casa, l'assassino si costituisce e confessa /
Chieti – Il Centro**

ISP: nessun accordo su smart working e nuova organizzazione del lavoro



Trattativa Smart Working e nuova organizzazione del lavoro: nessun accordo

Le richieste delle Organizzazioni Sindacali relative agli importantissimi temi dello Smart Working, degli orari di lavoro e delle connesse rivendicazioni economiche purtroppo hanno trovato chiusura da parte dell'Azienda. In particolare la Banca al

momento non è stata disponibile a:

- estendere lo Smart Working e il 4x9, nemmeno con le necessarie modulazioni, a tutti i Colleghi della Rete Filiali;
- individuare strumenti tecnici che permettano una reale disconnessione al termine del proprio orario di lavoro;
- incrementare per tutti il valore del Buono pasto;
- riconoscere il Buono pasto intero per le giornate di Smart Working;
- riconoscere gli indennizzi per le spese energetiche e di connessione, oltre ad un contributo per l'allestimento della postazione di lavoro.

Nonostante cinque mesi di trattativa e alcuni passi in avanti, queste chiusure, incomprensibili visto il più che positivo andamento e l'organizzazione della Banca, non hanno permesso la sottoscrizione di un accordo.

L'Azienda si è voluta tenere la totale discrezionalità nelle concessioni dello Smart Working e della settimana 4x9 ed ha comunque dichiarato di voler proseguire unilateralmente nella realizzazione della nuova organizzazione del lavoro. Ricordiamo che lo Smart Working e le flessibilità di orario sono un tema che riguarda l'intero settore del Credito e che il nostro Contratto nazionale è in fase di rinnovo visto che è in scadenza a fine anno.

Come sempre la centralità del CCNL è fondamentale e a tal fine verificheremo passo dopo passo le modalità con le quali l'Azienda si attiverà unilateralmente perché ogni soluzione diversa dalle previsioni del CCNL è inaccettabile! Seguiranno altre comunicazioni delle Organizzazioni Sindacali.