

Bonus benzina 200 euro e nuovo buono trasporti 2023

Pubblicato il decreto legge su trasparenza prezzi carburante: per i lavoratori nuovo buono benzina non imponibile e torna il bonus trasporti da 60 euro

Il Governo ha approvato il 10 gennaio un nuovo decreto legge definito *Decreto Trasparenza Carburanti* che intende contrastare l'aumento indiscriminato dei prezzi di benzina e gasolio ai distributori, determinatosi dopo lo stop allo sconto sulle accise che era in vigore fino a dicembre 2022.

Il **D.L. 14/1/23 n. 5** è stato pubblicato oggi in Gazzetta Ufficiale: sono presenti misure di maggior controllo sui prezzi applicati dai gestori ma nessun taglio alle imposte .

Due novità di impatto diretto sulle tasche dei cittadini presenti nel decreto sono invece:

- 1. Altri 200 euro di bonus carburante ai dipendenti**
- 2. Nuovo bonus trasporti da 60 euro.**

Bonus benzina 200 euro 2023

Si ripropone a contrasto dell'aumento dei prezzi un beneficio per i lavoratori dipendenti analogo a quello previsto dal Dl 21/2022 del Governo Draghi, ovvero il **bonus carburante di importo fino a 200 euro**, che i datori di lavoro privati possono erogare ai dipendenti in affiancamento ai fringe benefits (articolo 51, comma 3, del Tuir) .

Si ricorda a questo proposito che per il 2023 la soglia di valore per i beni e

servizi esenti è ritornata all'importo ordinario di 258,23 euro, mentre per il 2022 era stata portata a 3000 euro dal decreto Aiuti Quater.

Vedi in merito Buoni benzina 200 euro in busta paga come fare

A seguito di una modifica alla prima versione del decreto, che poneva un termine al 31.3.2023 , si prevede che il bonus potrà essere erogato e utilizzato entro il 31 dicembre 2023

Sul precedente bonus erogabile nel 2022 l'Agenzia delle entrate aveva emanato le istruzioni operative con la circolare 27-2022 e si presume che le indicazioni resteranno le stesse anche con questo buono benzina " bis." Il testo del decreto non prevede infatti l'emanazione di un decreto attuativo che specifichi nuove modalità.

Giova ricordare anche che i bonus benzina precedenti riguardavano tutti i tipi di carburanti e anche le ricariche elettriche per le auto .

Dal punto di vista fiscale sono

- **esenti IRPEF per i lavoratori**
- **deducibili dal reddito di impresa per i datori di lavoro.**

Possono essere erogati senza particolari previ accordi contrattuali, anche "*ad personam*". Se previsti da contratti aziendali o territoriali possono sostituire i premi di risultato agevolati

Bonus 60 euro trasporto pubblico 2023

Come anticipato il decreto legge 5-2023 prevede anche il rifinanziamento con **100 milioni di euro per il bonus trasporti da 60 euro previsto dal decreto Aiuti n. 50-2022** del Governo Draghi, per l'acquisto di biglietti e abbonamenti al trasporto pubblico locale da parte di studenti e lavoratori.

In questo caso bisogna attendere un decreto ministeriale che definirà in dettaglio i requisiti e le modalità di erogazione.

*Leggi il precedente **Bonus trasporti 60 euro tutte le regole.***

Fonte: www.fiscoetasse.com

Gruppo Bper: attenti a ciò che andiamo a guardare

In questi giorni diverse filiali stanno ricevendo chiamate dall'Ufficio preposto ai controlli sulla Privacy nelle quali si chiede conto di interrogazioni effettuate su rapporti di clienti, **apparentemente non giustificate dall'operatività ordinaria.**

La questione è estremamente seria e non va assolutamente sottovalutata.

Le modalità di accesso ai dati personali furono disciplinate [dall'accordo sottoscritto in data 29 settembre 2014](#) che

prevede, in sostanza, che **l'accesso ai dati della clientela non possa avvenire se non per finalità strettamente connesse all'attività lavorativa**. In base all'accordo sono stati disposti controlli automatici volti all'individuazione di comportamenti anomali. In caso di anomalie viene informata la Direzione Risorse Umane di Gruppo, che provvede a contattare il dipendente al quale viene chiesto di fornire giustificazione, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale. **In questa fase l'Azienda non può avviare provvedimenti disciplinari.**

La mancanza di adeguate giustificazioni, tuttavia, può comportare conseguenze potenzialmente non meno gravi: **l'Azienda è tenuta ad informare il titolare del rapporto** oggetto di interrogazioni anomale per comunicargli l'accesso illecito a i suoi dati, aprendo la strada a possibili segnalazioni al Garante per la Privacy dalle quali possono derivare pesanti sanzioni ed anche possibili richieste di risarcimento danni.

Un'eventuale sanzione comminata dal Garante per la Privacy legittimerebbe – a posteriori – un provvedimento disciplinare, che a quel punto potrebbe essere anche molto importante.

Le novità introdotte dall'accordo, resosi **necessario a seguito di specifica prescrizione da parte del Garante per la Privacy**, furono illustrate con **Circolare 28 del 30/9/2014**: si tratta pertanto di una norma piuttosto datata, che, ad onor del vero, fino ad oggi non aveva generato particolari problemi.

Nei mesi scorsi, tuttavia, si è verificata un'intensificazione dei controlli, preannunciata dalla notizia di gruppo **"Accessi impropri a dati della clientela da parte dei dipendenti"**, pubblicata lo scorso 30 novembre. Da allora abbiamo notizie di numerose richieste di chiarimenti arrivate alle filiali, anche a fronte di una singola interrogazione relativa ad un conto di altra dipendenza.

Come a volte accade, le disposizioni emanate da Bper si prestano ad interpretazioni a posteriori che potrebbero

penalizzare i colleghi. In particolare, la disposizione dice che *“le consultazioni di dati e stampe relative a posizioni di clienti devono sempre ed esclusivamente essere svolte **in relazione alla cliente assegnata**”*.

Cosa s'intende per clientela assegnata? Solo i clienti della filiale (nonostante la circolarità prevista dalle procedure)? O i clienti appartenenti al proprio modello di servizio? O solo quelli ricompresi nel proprio **portafoglio**? (*Esempio: se il direttore chiede al cassiere di predisporgli inquiry su una posizione su cui il direttore sta istruendo pratica di affidamento, che succede?*)

E' indispensabile che Bper faccia chiarezza su questo punto.

In attesa di chiarimenti, riteniamo opportuno fornire alcuni consigli volti ad evitare le gravi conseguenze che potrebbero derivare, anche in totale buona fede, da comportamenti poco attenti.

- **Non effettuare alcun tipo di interrogazione sui rapporti della clientela** se non giustificata da finalità operative, o riferibile a motivazioni di servizio (*come riporta la citata notizia del 30/11/22*).
- Se un cliente si reca allo sportello soltanto per **richiedere un estratto conto**, senza effettuare operazioni contabili dalle quali emergerebbe in modo indiscutibile la sua presenza in filiale, è opportuno farsi firmare **una richiesta scritta** (in modo particolare se si tratta di correntisti presso altre dipendenze o di clienti che non si recano spesso in banca) corredata da fotocopia di un documento. E' indubbiamente un aggravio dell'operatività, ma sempre nella notizia del 30/11 si fa espresso riferimento alla necessità di acquisire **richieste documentabili, preventivamente autorizzate dal cliente**.
- **Non comunicare alcuna informazione per via telefonica né tramite email**. Il divieto, già presente in diverse disposizioni aziendali, viene ribadito con forza nella

Notizia di Gruppo del 21/10/2022 intitolata: **“Bsecurity: chiamate di finti agenti delle forze dell’ordine”**.

Ricordiamo inoltre che è **vietato effettuare disposizioni ricevute attraverso richieste telefoniche o per email, fatte salve le eccezioni previste dalla circolare n. 305 del 14/12/2015** (accettazione in via del tutto eccezionale, preventiva acquisizione lettera di manleva, invio disposizioni via PEC, richiesta conferma telefonica). Invitiamo i colleghi a leggere la circolare, insieme con la notizia di Gruppo **“Regole per un corretto utilizzo della posta elettronica aziendale”** pubblicata in data 23/12/2021.

- **Non dare inizio all’istruttoria di un finanziamento senza prima aver acquisito la firma del cliente** sul modello di richiesta. In assenza di tale sottoscrizione, qualsiasi interrogazione sulle banche dati è **illegittima** e può giustificare contestazioni da parte del cliente.

In chiusura, riteniamo opportuno ricordare che la stessa legge sulla Privacy, che ci impone doveri ben precisi, **ci offre anche alcune tutele e diritti non meno importanti**.

L’Azienda è legittimata all’utilizzo dei nostri dati personali solo in relazione agli adempimenti connessi al rapporto di lavoro. In tutti gli altri casi, **i nostri dati sensibili non possono essere diffusi**.

A titolo di esempio, costituiscono dati sensibili il fatto di beneficiare di **permessi ai sensi della L.104**, le **patologie** da cui si è affetti, la stessa **iscrizione ad un’Organizzazione Sindacale**. L’eventuale diffusione di questi dati da parte di componenti aziendali costituirebbe una violazione della nostra privacy.

Sono dati sensibili, e in quanto tali assolutamente riservati, anche i nostri risultati individuali: **nessuna normativa ne autorizza la diffusione**. Esiste, in tal senso, un **pronunciamento del Garante per la Privacy** che vieta la condivisione di risultati individuali anche in presenza di

consenso scritto da parte dei dipendenti, vista l'evidente difficoltà di opporre un rifiuto ad un'eventuale richiesta del genere.

Eppure, capita che vengano diffuse tra le filiali classifiche nominative con numeri o percentuali di raggiungimento degli obiettivi. **Comportamenti del genere sono vietati, e devono essere immediatamente segnalati.**

Tale divieto vale anche per citazioni pubbliche in positivo, del tipo: *“Complimenti al collega John Smith per aver piazzato 5 polizze sanitarie nel mese appena trascorso!”* Ignorare questo tipo di messaggi – comunque finalizzati ad alimentare invidie e competizioni malsane tra i colleghi – significherebbe preparare la strada a comunicazioni di ben diverso tenore.

Laddove abusi relativi alla comunicazione di risultati individuali ci siano stati comunicati, siamo spesso riusciti ad ottenere la tempestiva cessazione degli stessi. Per questo la raccomandazione che ribadiamo è sempre la stessa: **consultatevi con il vostro rappresentante Fisac ogni volta che lo riteniate opportuno.**

Coordinamento Fisac/Cgil Gruppo Bper

Appalto Assicurativo: Corte d'Appello di Roma respinge ricorso dello SNA



Comunicato Sindacale

**A tutte le Lavoratrici e a tutti i Lavoratori
delle Agenzie di Assicurazione**

L'anno 2022 si è chiuso con un'ottima notizia: **la Corte di Appello di Roma ha respinto l'appello presentato dallo SNA** che chiedeva, tra le altre cose, la liquidazione (chiusura) dell'E.N.B.Ass., l'ente bilaterale del settore che da anni fornisce serie e verificabili prestazioni di alto livello ad agenti e dipendenti che applicano il CCNL per i Dipendenti delle Agenzie di Assicurazione in Gestione Libera. La Corte di Appello ha altresì **condannato lo SNA al pagamento delle spese** considerando pretestuosa la causa intentata. Con estrema soddisfazione, le scriventi Organizzazioni Sindacali vedono finalmente sgretolarsi un castello di mistificazioni e voluti malintesi che si stava trascinando da ormai troppo tempo.

Purtroppo però l'anno 2023 è iniziato con un **nuovo rinvio**, richiesto dalla parte datoriale, del calendario di incontri, previsti nella seconda decade di gennaio, per la trattativa del rinnovo del CCNL del personale dipendente delle agenzie di assicurazione in gestione libera. Le Organizzazioni Sindacali, con la consueta franchezza, esprimono il proprio **fermo richiamo alla correttezza negoziale**, in un momento così delicato della vita economica nazionale con livelli di inflazione che non si vedevano da decenni e che danneggiano principalmente i redditi bassi e medio bassi dei dipendenti delle agenzie di assicurazione. Questo è, purtroppo il **secondo rinvio** del negoziato dopo quello di ottobre 2022 e **non è in linea** col comune intendimento delle parti di procedere a un

rinnovo celere per fornire alle lavoratrici e ai lavoratori del comparto delle agenzie un incremento salariale che permetta di **affrontare la crisi** attuale e **sia in linea**, pur nelle sue ovvie differenze, con quanto ottenuto dai lavoratori del **contratto ANIA**.

In un momento così difficile, siamo certi che i datori di lavoro di ANAPA Rete ImpresAgenzia Rete Impresa sapranno **cogliere** l'ennesimo invito alla **trattativa** e alla **concretezza**. Questi Sindacati non avranno mai paura di trattare, ma non avranno neppure **mai paura**, in caso d'incomprensibile ritardi, di chiamare i lavoratori alla **mobilizzazione!**

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

Roma, 12 Gennaio 2023

Cgil provincia dell'Aquila: Francesco Marrelli confermato segretario

Nei giorni 10 e 11 gennaio si è svolto all'Aquila il sesto Congresso Provinciale della Cgil L'Aquila.

Durante le due giornate sono intervenuti diversi ospiti in rappresentanza di partiti politici e associazioni del territorio. Ai lavori congressuali hanno preso parte **Franco Spina** in rappresentanza della Cgil Abruzzo Molise e **Franco Martini** per la Cgil Nazionale.

Al termine dei lavori è stato rieletto, con fortissima maggioranza, il segretario uscente, **Francesco Marrelli**.

Al segretario riconfermato vanno i nostri miglior auguri di buon lavoro.

Basta riunioni inutili: all'estero si fa strada il modello zero meeting

La canadese Shopify dice stop a tempo indeterminato a tutte quelle da più di due persone, con il divieto tassativo il mercoledì. Altre aziende Usa si muovono in questo senso. Con l'esplosione del lavoro ibrido il tempo trascorso in riunione è cresciuto del 252%. E con pochi o nulli benefici in termini di maggiore produttività

Da possibile vantaggio lavorativo a tormento il passo è stato brevissimo. La moltiplicazione incontrollata delle riunioni online prodotta dalla diffusione dello smart working e degli strumenti per il lavoro ibrido in molte imprese ha toccato il livello di saturazione, costringendole alle prime contromisure. In sintesi: **basta riunioni inutili**.

A dettare la linea è arrivata qualche giorno fa la canadese Shopify che ha detto stop "a tempo indeterminato" a tutte le riunioni da più di due persone, proibendole in toto il mercoledì e fissando una sola finestra settimanale il giovedì per quelle più grandi da almeno 50 persone. "È molto più

facile aggiungere cose che toglierne. Se si dice sì a una cosa, in realtà si dice no a tutte le altre cose che si sarebbero potute fare in quel periodo di tempo”, ha spiegato l’ad e co-fondatore dell’azienda Tobi Lutke.

La mossa di Shopify non arriva comunque come un fulmine a ciel sereno. Il tema dell’eccesso di meeting è stato affrontato negli ultimi mesi anche da altre realtà come Dropbox o Zapier. Meta, la società proprietaria di Facebook, l’azienda americana di prodotti per la casa Clorox e la tech compact Twilio sono tra quelle ad esempio che hanno fissato dei giorni senza riunioni.

E proprio da qui molte imprese pensano di ripartire. Da quello che alcuni hanno definito un meeting reset, un azzeramento delle riunioni programmate. Tutte e senza esclusioni. Ricominciando da capo e aggiungendo solo quelle che ci si accorge essere davvero utili.

Che l’esplosione del lavoro agile abbia fatto da booster alla proliferazione di riunioni lo testimoniano anche i dati. Un recente rapporto Microsoft ha rilevato che l’utente medio di Teams ha registrato un aumento del 252% del tempo di riunione settimanale dal febbraio 2020. A crescere sarebbe stato anche il numero di riunioni settimanali, salito del 153% in tutto il mondo.

Gli effetti sulla produttività

L’enigma non ancora risolto è se l’abbondanza di riunioni contribuisca a migliorare il flusso di lavoro. Un studio recente citato da Quartz suggerisce che un terzo delle riunioni presenti nei calendari dei lavoratori non siano necessarie. Un altro pubblicato sul Journal of Business Research ha evidenziato che **nelle realtà in cui le riunioni sono state ridotte dell’80%, la produttività dei dipendenti è**

umentata di quasi il 75%. Non solo, secondo lo stesso studio lo stress dei dipendenti è diminuito di oltre il 60%.

L'esperto: "Le aziende provano a rendere le riunioni più produttive"

"Le aziende stanno cercando di acquisire un metodo per rendere le riunioni più produttive, provando a portare un rigore che, specialmente in Italia, è tollerato fino ad un certo punto: ad esempio convocando le persone solo strettamente necessarie, fissando un orario tassativo di inizio e fine, definendo una scaletta e un follow up", spiega Lorenzo Cavalieri, coach e formatore e fondatore della società Sparring. Certo l'esplosione delle tecnologie non ha aiutato. "È diminuito il costo di convocazione: un quarto d'ora su Teams non costa niente a nessuno. Però è anche vero che dopo 2 o 3 anni tutti abbiamo sperimentato che il livello di attenzione è molto basso. Anche per questo le aziende se possono, cercano di svolgere le riunioni più importanti in presenza", aggiunge Cavalieri.

I casi italiani: Satispay e Engineering

Che la ricetta della produttività non passi dalla moltiplicazione di riunioni se ne sono accorti anche nelle più promettenti realtà imprenditoriali italiane. È il caso di Engineering, gigante italiano della digitalizzazione da 12 mila dipendenti: "Qui sta prendendo piede la buona prassi, incoraggiata dai vertici, di tenere la durata di call e riunioni entro il limite di 30 minuti, evitando di fissarle

durante l'ora di pranzo", spiegano dall'azienda. A Satispay, la società italiana leader nei pagamenti digitali via app, prima delle riunioni importanti viene distribuito ai partecipanti il materiale, in modo che tutti abbiano da offrire un proprio contributo costruttivo, senza limitarsi ad accogliere passivamente quello che viene detto. Regole orientate all'efficienza anche sulla lista degli "invitati". "No a presenze superflue: partecipa solo chi deve effettivamente decidere", fanno sapere dalla società. Gli altri possono spendere meglio il loro tempo: lavorando.

Fonte: La Repubblica

ISP: smart working, 4x9, flessibilità, accordo individuale: istruzioni per l'uso

Come avete visto dai numerosi comunicati, alla fine dell'anno scorso non è stato possibile raggiungere un accordo collettivo su SW e Flessibilità. Il sindacato aveva posto **4 punti irrinunciabili** per un accordo:

- Coinvolgimento differenziato ma "reale" di tutti i colleghi.
- Riduzione della discrezionalità aziendale nella concessione e pianificazione delle flessibilità per

consentire una vera conciliazione dei tempi di vita – lavoro.

- Riconoscimento del buono pasto sia per il suo valore economico, sia come elemento di riconoscimento della piena dignità della prestazione in SW che è lavoro a tutti gli effetti e come tale deve essere trattato.
- Individuazione di metodologie che garantiscano una reale possibilità di disconnessione al termine dell'attività lavorativa.

Questi 4 punti sono al contempo **unificanti** (riguardano tutti i colleghi) e **qualificanti** (garantiscono una fruizione della nuova modalità lavorativa in un reale equilibrio delle diverse esigenze di azienda e colleghi). Purtroppo **l'azienda non si è dimostrata disponibile su nessuno di questi punti** (è stato scritto dettagliatamente in vari comunicati e quindi non riproporremo qui le stesse argomentazioni) e quindi **non è stato possibile raggiungere un accordo**.

L'azienda, come noto, ha allora deciso di proporre ai colleghi un accordo individuale. Alcune condizioni di questo accordo sono diventate di **maggior favore** rispetto alle proposte iniziali o alle condizioni precedenti, – questo soprattutto **grazie alla dura negoziazione** che è stata portata avanti per 5 mesi dal sindacato – e perciò anche se l'impianto nel suo complesso risulta fortemente squilibrato sulle esigenze aziendali e quindi impossibile da sottoscrivere collettivamente **è giusto valutare la convenienza personale** di adesione individuale.

Per fornirvi il maggior numero di informazioni utili a questa scelta, oltre a quanto già analizzato nelle comunicazioni precedenti, vi diamo **alcuni aggiornamenti** che abbiamo avuto modo di approfondire in questi giorni.

- L'adesione al **4x9** è indipendente dalla sottoscrizione dell'accordo individuale sullo SW. Può essere fatta in Rete nelle 12 filiali sperimentali e in tutte le

Direzioni anche da chi decide di non aderire all'accordo individuale sullo SW.

- Il passaggio **da 4 a 6 giorni di formazione flessibile** in Rete vale per tutti i colleghi, anche per chi decide di non aderire all'accordo individuale sullo SW. In ogni caso le giornate di Formazione flessibile **sono aggiuntive** rispetto al plafond delle giornate di SW
- La **flessibilità individuale in ingresso tra le 7,00 e le 10,00**, fatto salvo che deve essere compatibile con le esigenze di servizio, non ha alcun collegamento con l'adesione all'accordo individuale sullo SW.
- Per i **Part time** che decidono di aderire all'accordo Individuale SW il riproporzionamento delle Giornate massime di SW fruibili passa al 50% del loro orario individuale.
- Non sono previsti riproporzionamenti delle giornate massime di fruizione di SW per **lunghe assenze** (tipo maternità, aspettative, lunghe malattie, ecc.) e nemmeno in caso di fruizione delle **SVL** né per chi aderisce, né per chi non aderisce all'accordo individuale SW. Ovviamente valgono i diversi limiti a seconda che si applichi l'accordo 2014 (massimo 8 giorni al mese) o l'accordo individuale (massimo 120/140 giorni annui).
- L'indennità sotto forma di Buono pasto di **3€ per ogni giorno di SW** viene erogato indipendentemente dalla sottoscrizione dell'accordo individuale.

Poi, oltre alle informazioni tecniche, vogliamo anche sottolineare alcuni **aspetti più gestionali** e certamente non meno importanti.

L'adesione al **4x9** (sia in Direzione che nelle filiali sperimentali di Rete) è connotato da una fortissima **discrezionalità aziendale**: viene valutato in prima battuta se accogliere o respingere del tutto l'adesione e anche in caso di accoglimento la programmazione deve comunque essere "concordata" con il responsabile. A questo proposito è

importante sottolineare come la pianificazione concordata non possa trasformarsi nell'**arbitrio unilaterale** del responsabile e come siano da respingere da subito alcune **interpretazioni fantasiose** secondo le quali non sarebbe possibile fare più di una settimana corta al mese, oppure che il giorno di riduzione debba essere deciso autonomamente dal responsabile.

Allo stesso modo va considerato che il **diritto minimo di un giorno al mese** in corso di sperimentazione in circa 200 filiali **NON riassume in alcun modo la possibilità gestionale di ottenere un accesso allo SW di più giorni al mese anche in filiale**. Anzi, l'azienda stessa ha scritto nella sua presentazione delle nuove iniziative in tema di SW che "***i colleghi di filiale potranno avere più giorni di SW rispetto a prima***". Questo è un passaggio fondamentale ed è molto importante che i colleghi interessati allo SW lo richiedano anche in filiale, per **verificare** se siamo di fronte a una semplice **affermazione propagandistica** e autocelebrativa o a una **vera disponibilità** aziendale a modernizzare il suo approccio all'attività di filiale sia con il pubblico che di back office.

In ogni caso invitiamo tutti i colleghi, sia di Filiale che di Direzione a **contattare i Sindacalisti della FISAC** per garantirsi una gestione meno arbitraria e più vicina alle loro esigenze di SW, 4x9, flessibilità in ingresso.

Fonte: sito Fisac Nazionale

Infortunati sul lavoro: in Abruzzo aumento del 41% in un anno

Cgil, numeri allarmanti con alta percentuale di donne

In Abruzzo nel 2022 (dato aggiornato al 30 novembre) gli infortuni sul lavoro hanno registrato un **incremento del 41 per cento** rispetto al precedente anno.

Lo rende noto la **segreteria Cgil Abruzzo-Molise**

Crescono di 4.293 quelli denunciati all'Inail rispetto al 2021, per un numero totale di 14.774. Il primato in questa triste classifica va alla provincia di Chieti con 4.616 denunce, seguita da Teramo con 4.309, Pescara con 3.072 e L'Aquila con 2.777.

Il 45% degli eventi ha coinvolto donne: **una percentuale più alta di quella del numero delle donne occupate**, a conferma che troppo spesso l'occupazione femminile, oltre ad essere peggio retribuita, è anche più rischiosa.

Calano gli infortuni mortali, ma in questo senso influisce fortemente il Covid: erano 37 quelli complessivi nel 2021 di cui 15 a causa dei contagi, mentre sono stati 20 nel 2022 senza nessun caso attribuibile al corona virus. Dei 20 incidenti mortali, 4 sono state le vittime di sesso femminile così come 4 i cittadini di nazionalità straniera. In 5 casi le morti sono avvenute a causa di incidenti stradali nel percorso casa-lavoro e la fascia di età più colpita è stata quella tra i 50 e 59 anni (8 morti).

Chieti e L'Aquila, con 6 infortuni mortali, le province più falciate da questa drammatica tragedia. L'Aquila che tra

l'altro evidenzia il preoccupante dato di un infortunio mortale ogni 463, rapporto ben più basso di quello regionale pari ad uno ogni 739. Sono stati 5 i morti in provincia di Teramo e 3 in quella di Pescara.

“Numeri – osserva la Cgil – che da un lato confermano l'emergenza sicurezza sul lavoro e dall'altro testimoniano quanto urgenti siano azioni ed investimenti affinché si inverta questo trend. Vanno potenziati gli enti preposti ai controlli così come vanno pretesi investimenti dalle aziende: investimenti in cultura della sicurezza e in macchinari, tecnologie e manutenzioni che impediscano che un turno di lavoro possa trasformarsi in un turno di morte”.

Fonte: Ansa

Credem: rinnovato il Cia di Gruppo



First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin rinnovano il Contratto per il Gruppo.

Aumentano Ticket, Premio Welfare, Rimborsi. Rinnovata la Polizza Sanitaria

In qualità di Organizzazioni Sindacali del I tavolo abbiamo positivamente concluso il lungo e articolato confronto con il

Credem per il rinnovo del contratto integrativo. Nell'esprimere soddisfazione per l'esito finale della trattativa, sintetizziamo di seguito le principali novità che interessano tutta la platea dei colleghi del Gruppo:

- **Ticket Pasto:** aumento a 6 euro dall'1/3/23 e a 7 euro dall'1/1/2024 per il personale a tempo pieno; il personale in part time, con le stesse decorrenze, avrà un buono pasto aumentato rispettivamente a 3,50 e a 4 euro.
- **Premio Welfare:** a partire da aprile 2023, vengono aumentati di un terzo gli importi delle quote WEL e WEL Plus, e del 20% le eventuali quote aggiuntive; a titolo esemplificativo, al verificarsi delle condizioni di bilancio gli importi erogati quest'anno, pari rispettivamente a 750 euro e 450 euro, salirebbero a 1000 euro e 550 euro (si tratterà comunque di importi netti, in quanto erogati sotto forma di Welfare).
- **Rimborsi chilometrici:** è stato definito un aumento di carattere temporaneo di 9 centesimi al km, esaurito il quale le Parti verificheranno l'andamento dei prezzi dei carburanti per valutare ulteriori soluzioni.
- **Indennità di rischio:** per i ruoli che svolgono in modo permanente il maneggio valori allo sportello, non dovrà più essere indicato a fine mese il numero delle giornate di cassa effettuate e l'indennità verrà comunque corrisposta per intero.
- **Smart working:** al fine di favorire l'uscita dallo smart working emergenziale e sostenere le situazioni di disagiata mobilità casa/lavoro e dei "care-giver", potranno essere richieste alcune giornate aggiuntive di lavoro agile rispetto allo standard, laddove le esigenze operative lo consentano e dietro autorizzazione del proprio Responsabile. L'azienda consentirà l'utilizzo di propri spazi, ove disponibili, per il lavoro agile in presenza e inoltre favorirà la progressiva espansione dello smart working anche per i colleghi operanti in

Rete, assicurata la piena funzionalità del servizio alla clientela.

- **Polizza Sanitaria:** il rinnovo con Poste per ulteriori 4 anni comporterà alcuni limitati incrementi di franchigia, il ritorno del check up all'interno dei pacchetti opzionali a pagamento, l'aumento a 600 euro delle dentistiche in network e l'eliminazione della franchigia per le lenti. Il Premio a carico dell'azienda salirà dagli attuali 435 a 675 euro per il biennio 2023-2024 ed a 755 euro per il biennio 2025-2026; il contributo del dipendente è fissato a 150 euro per il biennio 2023-2024 e 165 euro dal 2025 (quote comprensive dei familiari anche se non a carico, corrisposte in 2 rate a febbraio e luglio di ogni anno con detassazione ad aliquota marginale direttamente in busta paga).
- **Contributo Straordinario:** 300 euro netti, già disponibili dal 5 dicembre, sotto forma di utilizzo, entro il 31/12/2022, della "piattaforma Premio Welfare".

Le vittime della manovra: "Il Governo fa cassa con noi"

Chi paga il conto. Le proteste. Pensionati, medici, prof, statali, poveri: così la destra colpisce il welfare e chi lo gestisce

La prima manovra di Giorgia Meloni tra caos, intoppi e bagarre, si contraddistingue per aver scontentato decine di categorie con misure peggiorative, discutibili e inique. Con un denominatore comune: senza scostamento di bilancio ha tagliato il più possibile facendo cassa sui contribuenti. Ecco chi ci ha perso di più.

Percettori del reddito: “Poveri l’uno contro l’altro”

L’intervento più discusso di questa manovra sul fronte sociale è il drastico taglio del Reddito di cittadinanza: per quelli considerati “occupabili” potrà durare solo sette mesi, quindi a luglio sarà tolto a 400 mila famiglie. Inoltre, i beneficiari saranno costretti ad accettare qualsiasi offerta di lavoro, anche non “congrua” e in qualsiasi zona d’Italia altrimenti lo perderanno anche prima della nuova scadenza naturale.

*“Vogliono cancellarlo invece di migliorarlo”, dice **Emiliano Manfredonia**, presidente delle Acli che fanno parte dell’Alleanza contro la povertà. “La parte che non funziona sono le politiche attive, va bene, ma ripensare il Reddito non vuol dire spaventare milioni di persone che – prosegue Manfredonia – non avranno più nulla dall’oggi al domani; è un’infrastruttura sociale di questo Paese, ormai è essenziale che esista una norma di questo tipo, poi va migliorata ma non deve essere un modo per mettere i poveri uno contro l’altro, facendo discorsi del tipo aumentiamo le pensioni minime e leviamo il Reddito di cittadinanza”.*

Medici e sanitari: “Favori alla sanità privata”

Due miliardi in più al Fondo sanitario nazionale, di cui 1,4 miliardi solo per coprire i maggiori costi energetici, **abbassano** la previsione del rapporto spesa sanitaria pubblica/Pil al 6,1% nel 2023 contro il 6,2% del Def di Mario Draghi e contro almeno il 7% stimato per l’anno in corso, già in calo sul 2022, a distanza siderale da Francia e Germania (oltre il 9%) e dalla media Ue (7,9%). La destra di governo ha gettato la maschera, se un rilancio della sanità pubblica non era alle viste, oggi si allontana ancora. *“Gli ospedali continueranno a svuotarsi di medici e a riempirsi di pazienti, si allungheranno le liste d’attesa e chi può sarà costretto a rivolgersi ai privati. Il primo punto è eliminare il tetto di spesa per il personale – osserva Pierino Di Silverio che guida*

il sindacato dei dirigenti medici Anaa-Assomed – *altrimenti le aziende ove possibile continueranno ad affidarsi alle cooperative*”, cioè ai medici a gettone. Sono saltati anche i 200 milioni di euro per le indennità da versare a medici e personale dei Pronto soccorso, che scoppiano per i limiti della sanità territoriale e degli stessi reparti ospedalieri, nonché i 10 milioni del Piano oncologico. Briciole, su cui però il ministro della Salute, **Orazio Schillaci**, si era impegnato e invece sconta il suo scarso peso di stimato “tecnico” ai tavoli in cui si decide.

“Anche quest’anno abbiamo avuto le nostre palle di Natale”, ironizza sui social **Fabio De Iaco**, presidente della Società italiana di emergenza-urgenza.

Pensionati: “Importi miseri, la misura è un bluff”

Gli interventi sulla previdenza lasciano scontenti tutti. Sia le persone che sono già in pensione, sia chi ancora lavora e sperava nell’arrivo di norme per un’uscita più semplice. I primi sono stati colpiti dalla norma che riduce l’indicizzazione all’inflazione degli assegni a partire da quattro volte il minimo. *“L’emendamento che doveva ripristinare il 100% fino a cinque volte il minimo di rivalutazione si è rivelato una bufala* – ha detto **Ivan Pedretti** dello **Spi Cgil** – *e si passa dall’80 all’85% con un taglio ulteriore per chi ha importi superiori”*. Deludenti vengono giudicate anche le nuove norme sull’età pensionabile. La nuova Quota 103 riguarderà una platea molto risicata, dice la Cgil, e ancora meno la nuova Opzione Donna, possibilità di uscita che viene spostata a 60 anni con sconti di un anno per ogni figlio. *“Non ci*

*convince l'inasprimento dei requisiti – dice **Paolo Andreani**, segretario generale Uiltucs – le lavoratrici hanno bisogno di maggiorazioni contributive per ogni figlio, non uno sconto contributivo per accedere a una pensione spesso misera e insufficiente”.*

Superbonus: “Crisi profonda per imprese e lavoratori”

Nonostante la rivolta dei costruttori, migliaia di imprese in allarme, la stessa tenuta dell'economia del Paese, il governo Meloni ha tenuto il punto sul Superbonus che dal prossimo anno passerà dalla maxi detrazione del 110% al 90%. Resterà la quota massima solo per i condomini che hanno deliberato l'inizio lavori entro il 18 novembre (e avranno una proroga al 31 dicembre per la presentazione della Cilas). “Senza la misura l'edilizia rischia di affrontare una profonda crisi. Stiamo parlando di migliaia di imprese e decine di migliaia di lavoratori che rischiano di saltare. Questo non è ammissibile”, spiega il segretario della Filca Cisl, **Enzo Pelle**. Preoccupazioni che si aggiungono a quelle di **Alessandro Genovesi**, leader della Fillea Cgil: “Queste novità penalizzeranno le abitazioni dei ceti meno abbienti, quelli che sono partiti per ultimi e che ora non si potranno permettere di anticipare il costo dei lavori e attendere il rimborso nella dichiarazione dei redditi”. L'accusa del governo è rimasta sempre la stessa: aver creato un “buco da 38 miliardi”. “Questi interventi correttivi causeranno gravi perdite economiche per moltissimi proprietari e un enorme contenzioso fra condomini, imprese, amministratori, professionisti, oltre che con la stessa Agenzia delle Entrate”, sottolinea il presidente di Confedilizia **Giorgio Spaziani**.

Precari: "Spazio al caporalato"

Sul fronte del precariato, il governo non è intervenuto per ridurlo, ma per aumentarlo. La manovra **estende l'uso dei voucher** (ridimensionato nel 2017 dal governo Gentiloni) nei settori del turismo, commercio, discoteche e night club. *"Questo ampliamento e rafforzamento nei settori più fragili renderà più precarie e ricattabili soprattutto le donne. Sono a rischio tutele come la maternità, i congedi parentali, la malattia e l'infortunio"*, commenta **Paolo Andreani**, segretario generale Uiltucs. Quanto all'agricoltura, dopo le proteste dei sindacati il governo ha introdotto il "lavoro occasionale agricolo", una tipologia che garantisce tutele migliori rispetto ai voucher, ma la Flai Cgil definisce ancora insufficiente, anche perché si può applicare per massimo 45 giorni all'anno: *"Nelle pieghe della semplificazione per le aziende – dice **Giovanni Mininni**, segretario Flai Cgil – temiamo che si aprano nuovi spazi allo sfruttamento e al caporalato. Per citarne una: che senso ha fare un contratto di lavoro che dura tutto l'anno a un giovane studente o a un pensionato e poi chiamarlo a lavorare fino a 45 giornate al massimo? Vista la diffusa irregolarità del settore, risulta difficile pensare che non ci siano tanti che possano approfittarne"*.

Professori: "Tagli alle scuole pubbliche, aiuti alle private"□

Sulla scuola, la manovra prevede il dimensionamento delle istituzioni scolastiche che si riducono di 700 unità nei prossimi anni (al ritmo del 2% in meno per 7 anni). Questo significa maggiori **accorpamenti degli istituti**, minore autonomia, razionalizzazione dei dirigenti e in ultima battuta anche delle strutture. In parole semplici, c'è il rischio per gli studenti che i servizi siano meno efficienti. Vengono anche scavalcate le Regioni: se non si trova un accordo sulle modalità di questi cambiamenti, sarà il governo a farlo.

Di contro si assegnano 30 milioni l'anno per tre anni alle scuole paritarie come "contributo". A protestare contro il governo sono i dirigenti, scontenti per il mancato adeguamento delle loro retribuzioni ai livelli degli altri manager pubblici: *"È necessario che si onorino gli impegni presi dal governo con l'allora ministro Fedeli, con cui fu avviato il processo perequativo mai portato a termine – ha detto **Attilio Fratta**, presidente nazionale di Dirigentiscuola – Le condizioni retributive dei dirigenti sono a dir poco vergognose rispetto ai dirigenti amministrativi, a fronte di un carico di lavoro incomparabile"*.

Anche per le università e gli istituti superiori non statali legalmente riconosciuti viene innalzata dal 20% al 30% (come previsto per le università statali) la quota massima di risorse destinata a fini premiali per la qualità della didattica e della ricerca. Insomma, niente per la scuola pubblica (anzi tagli) ma nuovi aiuti per le private.

Dipendenti Pa: "Binario morto per il settore"

Tra i perdenti della manovra non possono mancare i dipendenti della Pa. Per mettere una toppa alla mancata proroga dei contratti, è stato previsto un incremento dello stipendio dell'1,5% che dovrebbe far fronte alla perdita di salario dovuta all'inflazione. *"È di tutta evidenza come questa manchetta sia del tutto inaccettabile a fronte di un'inflazione annua che solo per il 2022 si attesta intorno al 10%"*, commenta **Marco Carlomagno**, segretario generale Flp. Un aumento *tantum* che offre i frutti più ricchi ai dirigenti, mentre per il grosso dei dipendenti pubblici l'aumento è di circa 30 euro lordi al mese. I risparmi di spesa per il 2023, circa 3 miliardi, sono stati utilizzati altrove.

"Sono risposte inadeguate di fronte alle emergenze che stanno dilaniando le pubbliche amministrazioni", commenta la segretaria generale della Fp Cgil, **Serena Sorrentino**. Che aggiunge: *"Così i redditi da lavoro dipendente rimarranno*

costanti nei prossimi anni, che a inflazione galoppante vorrà dire perdere salario, e che la spesa per il personale decresce, quindi niente assunzioni". Insomma, il settore pubblico rischia di finire su un binario morto, le amministrazioni pubbliche sono tante e diverse hanno bisogno di personale, risorse e strumenti organizzativi per governare innovazione e digitalizzazione.

Polizia penitenziaria: "Condizioni indegne" □

Nelle scorse settimane, il governo Meloni è riuscito a far arrabbiare anche i sindacati della polizia penitenziaria per il taglio di 36 milioni da qui al 2025 sul bilancio del Dap, 9,57 milioni solo nel 2023, su una dotazione complessiva per le carceri che nel 2021 ha superato i 3 miliardi e vale oltre il 30% dei fondi per la Giustizia. Altri tagli per oltre 1,5 milioni riguardano la Giustizia minorile. *"Speravamo che dopo i proclami e le parole della premier durante il discorso per la fiducia, le cose sarebbero cambiate. E invece no, le condizioni in cui lavora il personale continueranno a essere indegne"*, diceva **Gennarino Di Fazio**, a capo della Uil penitenziari.

Il settore soffre notevolmente: solo pochi giorni fa l'ennesimo detenuto suicida ha portato il totale a 82, mai accaduto da 20 anni a questa parte. *"Ci hanno detto dalla Presidenza del Consiglio che i tagli sarebbero stati cancellati"*, confida invece **Giovanni Battista** del Sappe, sindacato autonomo certo non ostile alla destra. C'è peraltro l'impegno, già previsto, ad aumentare la pianta organica: 250 agenti in più all'anno, mille in quattro anni, rafforzeranno l'organico oggi di 37 mila. *"Con le assunzioni straordinarie nel 2025 dovremmo arrivare a poco più di 42 mila"*, dice Durante. Anche la Fp Cgil, critica sui tagli, è parzialmente soddisfatta.

Assegno Unico 2023: non serve nuova domanda ma il rinnovo dell'ISEE

**Assegno Unico 2023:
non deve essere inviata una nuova domanda
ma va rinnovato l'ISEE.**

Nel 2023 chi già percepisce dall'INPS l'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE PER I FIGLI A CARICO non dovrà presentare una nuova domanda. L'Istituto proseguirà automaticamente i pagamenti mensili anche dopo febbraio 2023 (data di scadenza della domanda 2022).

L'importo, a partire da marzo, sarà aggiornato in base al nuovo valore ISEE che, tramite il CAAF CGIL, dovrà essere nuovamente calcolato.

[Clicca qui per scaricare il messaggio INPS con le modalità operative](#)

Solo coloro che non percepiscono ancora l'ASSEGNO ma ne hanno diritto, dovranno recarsi al Patronato INCA CGIL per l'invio di una nuova domanda. Dovrà recarsi al Patronato INCA anche chi deve aggiornare la propria posizione (ad esempio per nascita di figli, inserimento o variazione di disabilità dei figli, modifica di frequenza scolastica per figli maggiorenni

fino a 21 anni, separazione dei genitori, modifica delle modalità di pagamento, ecc.).

Clicca sulla tua regione per trovare il Patronato INCA CGIL più vicino a te in [Abruzzo](#) e [Molise](#)

Il calcolo dell'ISEE tramite il CAAF CGIL sarà invece necessario per percepire l'importo pieno dell'ASSEGNO. Se l'ISEE non verrà rinnovato entro marzo, a partire da quel mese l'INPS erogherà gli importi minimi previsti. Qualora l'ISEE venisse comunque poi calcolato entro il 30 giugno 2023, l'INPS corrisponderà anche gli arretrati spettanti a partire da marzo.

ISEE 2023: documenti necessari

Nel 2023 l'ISEE riguarderà la situazione reddituale (di tutti i componenti lo stato di famiglia) del 2021, per cui oltre le **dichiarazioni dei redditi** elaborate nel 2022 (o C.U. 2022) riguardanti il 2021, sono necessari **saldo al 31/12/2021 e giacenza media 2021 di c/c, libretti, carte prepagate, ecc.** Inoltre occorrono le **targhe di auto e moto** (con cilindrata superiore a 500) possedute al momento della domanda, **situazione catastale dei fabbricati** ed eventuali **certificazioni di handicap, contratti di affitto e omologa di separazione/divorzio.**

[Clicca qui per scaricare il volantino completo con la documentazione per l'ISEE 2023](#)

**Per calcolare l'ISEE 2023, a partire dal
9 gennaio,
puoi fissare un appuntamento con il CAAF
CGIL della tua provincia**

**Per contattarci clicca qui e trova
l'ufficio più vicino a te.**

www.caafcgilabruzzo.it

www.incaabruzzomolise.it