



UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

Noi, UILCA in DB

“Chi lotta può perdere, chi non lotta ha già perso”

Aprile 2015

Abbiamo un CCNL

E' stata raggiunta il 31 marzo scorso l'intesa per il rinnovo del Contratto Nazionale del credito, con la sottoscrizione di un'ipotesi di accordo tra Organizzazioni Sindacali e Abi.

Prima di essere efficace l'ipotesi dovrà essere approvata dalle lavoratrici e dai lavoratori del settore del credito nelle assemblee. La prossima scadenza contrattuale è prevista al 31 dicembre 2018. Per un approfondimento ti invitiamo a leggere con attenzione l'ipotesi su www.uilca.it. Elenchiamo di seguito alcuni punti salienti.

Aspetti sociali

- riduzione della penalizzazione del salario di ingresso per i neo assunti dal 18 al 10%;
- conferma del Fondo per l'Occupazione fino al 31 dicembre 2018 e le modalità per alimentarlo;
- ampliamento delle possibilità di utilizzo delle risorse del Fondo per l'Occupazione anche in caso di tensioni occupazionali che non dovessero trovare soluzioni attraverso i "prepensionamenti".

Nuova Normativa sul lavoro

In riferimento alla nuova normativa sul lavoro le lavoratrici e i lavoratori oggetto di cessioni individuali o collettive (trasferimento di ramo d'azienda) avranno la garanzia di mantenere la continuità del rapporto di lavoro e pertanto l'applicazione della legge precedente.

Inquadramenti

- respinta l'ipotesi di ridurre i livelli dagli attuali 13 a 6;
- la fungibilità rimane piena solo all'interno delle AP e dei QD.

Attività commerciali

In tema di azione commerciale dell'Azienda è stata accolta la richiesta delle Organizzazioni Sindacali di definire un impegno al rispetto di principi e valori etici fondamentali, quali la dignità, la responsabilità, la fiducia, l'integrità e la trasparenza, recependo in toto il Protocollo sullo Sviluppo Sostenibile del 16 giugno 2004.

Conciliazione dei Tempi di Vita e Lavoro

- impegno aziendale a consentire la fruizione a ore dei permessi per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento (dislessia, discalculia, ecc...), nel massimo di 5 giorni l'anno, con un preavviso minimo di 10 giorni;
- raddoppio dei mesi di comporto (periodo di conservazione del posto di lavoro e dell'intero trattamento economico), in caso di malattie oncologiche, con un massimo di 36 mesi.

N.B.: Queste due acquisizioni rispondono a precise richieste sostenute dalla UILCA e aumentano il valore sociale del rinnovo contrattuale.

Trattamento Economico

È stato definito un aumento economico di circa il 3,10%, pari a 85 euro mensili sulla figura media A3L4, con la seguente distribuzione temporale:

- 25 euro il 1 ottobre 2016
- 30 euro il 1 ottobre 2017
- 30 euro il 1 ottobre 2018

Gli importi saranno erogati in tabella retributiva e seguiranno il criterio previsto dalla scala parametrica.

Il calcolo del Tfr sarà limitato, fino al 31 dicembre 2018, alle voci dello stipendio base, scatti di anzianità e all'importo ex ristrutturazione tabellare.

La UILCA ritiene il risultato conseguito complessivamente sostenibile per quanto concerne le misure definite, che garantiscono il mantenimento nel Contratto Nazionale dei capisaldi fondamentali rappresentati dall'Area Contrattuale, la Contrattazione di Secondo Livello, l'Occupazione e la tutela retributiva in linea con le dinamiche inflattive.

La UILCA ringrazia tutte le lavoratrici e i lavoratori per il sostegno che hanno dato al sindacato in questa difficile trattativa e alla determinazione e partecipazione dimostrata nell'ambito dei processi di mobilitazione indetti, dimostrando che i bancari sono una categoria coesa, che merita di essere riconosciuta come tale attraverso un Contratto Nazionale di settore.

Adozioni Internazionali: ai Genitori spetta il Congedo Parentale

Il congedo per maternità e paternità spetta per un periodo massimo di 5 mesi. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. La lavoratrice, che per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità. Come si legge sul sito internet dell'Inps, madre e padre possono fruire del congedo parentale anche contemporaneamente.

Fonte: Sole 24 Ore del 24 novembre 2014 - L'esperto risponde



Nel labirinto della tassazione vince il Fondo Pensione

L'integrazione dello stipendio a confronto con l'accantonamento in azienda e con la destinazione alla previdenza complementare (di Claudio Pinn - Il Sole24Ore)

Meglio l'uovo oggi o la gallina domani? È questo il dilemma con il quale tutti i lavoratori dovranno confrontarsi in relazione alla facoltà concessa dal Governo di poter richiedere in busta paga (dal 1 marzo 2015 al 30 giugno 2018) il relativo accantonamento di Tfr maturato.

La gallina domani è rappresentata da una fiscalità applicata sulle somme ricevute più contenuta e da una copertura previdenziale più elevata. L'uovo oggi invece è costituito dalla necessità di far fronte alle spese primarie di breve termine, al saldo delle varie imposte, forse ad un incremento dei consumi, o all'accantonamento delle somme richieste per eventuali inattese esigenze future. L'impatto deve però essere compreso in maniera chiara. Richiedere infatti il Tfr in busta paga può consentire di ricevere immediatamente un incremento della retribuzione netta mensile ma nella stragrande maggioranza dei casi, sotto un profilo economico, rappresenta la scelta più penalizzante. Nel periodo 1° marzo 2015 - 30 giugno 2018 i lavoratori potranno utilizzare il Tfr maturato in tre diversi modi: richiederlo in busta paga, lasciarlo in azienda oppure destinarlo ad un fondo pensione.

In sintesi, se decideranno di richiederlo in busta paga l'accantonamento del periodo sarà incluso nell'imponibile fiscale, non sarà gravato da contribuzione obbligatoria all'Inps, scontrerà tutte le addizionali regionali e comunali e, fatto salva l'erogazione del bonus fiscale degli 80 euro, sarà tassato sulla base dell'aliquota marginale (che in diversi casi potrà superare il 40 per cento). Se il Tfr invece sarà lasciato in azienda il lavoratore non riceverà ovviamente alcun incremento della retribuzione netta.

Alla cessazione dal servizio maturerà una prestazione pari ai relativi accantonamenti, rivalutati in misura pari al 75%

dell'incremento del costo della vita più una percentuale fissa dell'1,5% all'anno. Le rivalutazioni sono soggette in ciascun anno a una imposta fissa che dopo l'ultima legge di stabilità è pari al 17% (prima era dell'11%). La prestazione finale è tassata sulla base dell'aliquota media dei redditi che il lavoratore ha percepito nei cinque anni precedenti (come minimo quindi il 23%, per i manager intorno al 45%).

Se il Tfr, infine, è destinato ad un fondo pensione gli accantonamenti saranno rivalutati annualmente ad un tasso che corrisponde al rendimento annuo generato dagli investimenti effettuati. Tali rendimenti saranno tassati, sempre dopo l'ultima legge di stabilità, sostanzialmente al 20% (era l'11% prima). Alla cessazione dal servizio la prestazione verrà soggetta a tassazione a un'aliquota individuata sulla base del periodo di iscrizione al programma. Al massimo risulterà pari al 15% per periodi di iscrizione inferiori a 15 anni.

Successivamente sarà ridotta proporzionalmente. Sino al 9% per i lavoratori iscritti ad un fondo pensione per almeno 35 anni. Il risultato del contesto descritto evidenzia come nella maggior parte dei casi la soluzione economicamente più conveniente sia la destinazione del Tfr al fondo pensione. Ipotizzando infatti che la richiesta del Tfr in busta paga sia presentata a partire dal 1 marzo 2015 (e che quindi in maniera obbligatoria, come previsto dalla legge, sia erogato sino al 30 giugno 2018) l'equivalente Tfr netto che il lavoratore percepirebbe al pensionamento risulta essere generalmente più elevato di quello che verrebbe erogato lasciando gli accantonamenti in azienda o del totale degli incrementi retributivi netti ricevuti nel medesimo periodo.

Sportello di Aiuto contro "Disagio Lavorativo e Mobbing" (UILCA Lombardia)

I repentini mutamenti degli scenari competitivi bancari introducono continue trasformazioni nella gestione del lavoro e nella relazione con il cliente.

Tutto ciò comporta, per un lavoratore o una lavoratrice, un continuo adattamento a nuove esperienze lavorative e relazionali, per fronteggiare le quali non sempre si possiedono le risorse necessarie.

Il lavoro può quindi costituire per la persona una occasione di autorealizzazione, oppure diventare una fonte di disagio e dolore nel caso in cui l'impegno richiesto, o la quantità di attività, risultano essere troppo gravosi rispetto alle capacità, alla formazione e alle condizioni psicologiche. In quest'ultimo caso, il soggetto sarà maggiormente esposto al rischio di problemi psicofisici quali stress, burnout, mobbing, demotivazione, nonché depressioni, nervosismo, gastriti, cefalee.

I rappresentanti sindacali si sono rivelati nel tempo gli interlocutori "naturali" a cui i lavoratori, generalmente, chiedono aiuto in situazioni di difficoltà.

Queste segnalazioni sono preziose per il sindacato, poiché solo attraverso la collaborazione degli iscritti possiamo conoscere i fattori di rischio alla salute psicofisica dei lavoratori e, successivamente, intervenire nelle aziende con azioni di prevenzione e correzione.

PER TALE MOTIVO LA UILCA LOMBARDIA HA PENSATO DI CREARE UN CENTRO DI ASCOLTO SUL DISAGIO LAVORATIVO E SUL MOBBING.

Presso il nostro Centro di ascolto, una psicologa del lavoro potrà fornire aiuto psicologico e sostegno, sia per fronteggiare le situazioni di disagio, sia per ridefinire il proprio rapporto con il contesto aziendale. Se avete casi da segnalare, per ulteriori informazioni o appuntamenti, potete rivolgervi al nostro sportello telematico:

SOSdisagio.uilcalombardia@uilmilano.it

oppure

al numero della Segreteria Regionale UILCA:
02 671102900