



CISL POSTE SICILIA INFORMA



Notiziario Regionale Online

4 Anno

Anno IV edizione di Febbraio 2020

www.cislpostesicilia.it



ENTRA NEL VIVO LA TRATTATIVA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO

In rilievo

Trattativa Rinnovo CCNL

730/2021 novità detrazioni redditi
Poste Italiane presenta la nuova strategia per l'innovazione

All'interno

"Ora da Governo misure a favore della riduzione del fisco" dice Furlan



pag. 2

Poste Italiane pioniera della parità di genere: sempre più donne al timone



pag. 5

Open Banking, Poste Italiane investe sulla piattaforma svedese Tink



pag. 6

CISL: da luglio 2020 buste paga più pesanti per 16 mln di Italiani



pag. 8

Banche in crisi di reputazione: un italiano su due le tradirebbe peil Big Tech



pag. 9

Assenze dal servizio, tutele e tante umiliazioni. " un ring fra aventi diritto, lavoratori e azienda"

pag. 11

730/2021: novità sulle detrazioni del 19% dai redditi 2020

pag. 22

È finalmente iniziato il confronto tra le parti per il rinnovo del contratto nazionale dei 130mila dipendenti del Gruppo Poste Italiane, scaduto il 31.12.2018.

Il sindacato si presenta al tavolo negoziale forte della piattaforma unitaria discussa nelle assemblee dei lavoratori che ne hanno approvato i contenuti a larga maggioranza con il 98% dei consensi.



Riassumiamo in breve le richieste sindacali per il rinnovo

Forti dei bilanci positivi di Poste Italiane degli ultimi anni e dei primi 9 mesi del 2019, la piattaforma contrattuale si sviluppa su tre temi principali:

il sistema delle Relazioni Industriali, attraverso il **rafforzamento degli ambiti della contrattazione decentrata e la richiesta di maggiori diritti di partecipazione;**



la **Parte Normativa**, con la necessità di **migliorare l'Inquadramento e l'area dei diritti individuali**, di **incrementare** le prestazioni del Fondo Sanitario e l'attivazione di una copertura assicurativa per tutti gli aderenti a Fondoposte;

la **Parte Economica**, con una **richiesta di Euro 175 nel triennio 2019-'21** attraverso l'incremento dei minimi tabellari, di un allargamento della scala parametrica, di un **riconoscimento economico ai livelli B**, **dell'aumento delle indennità varie** (cassa, recapito, monoperatore, trasferta, ecc.). Inoltre, prevista l'introduzione di un #EDR (Elemento Distintivo della Retribuzione) e l'incremento della quota aziendale di Fondoposte.

#SlpCisl #StayTuned #contrattoposteora

Cambio in Segreteria del territorio di Agrigento/Enna/Caltanissetta : Alfano in pensione, eletto Nicosia Francesco, all'unanimità. Buon lavoro





TAGLIO CUNEO. FURLAN: "ORA DA GOVERNO MISURE A FAVORE DELLA RIDUZIONE DEL FISCO SULLE PENSIONI E A SOSTEGNO DEI LAVORATORI PIÙ FRAGILI"

24 gennaio 2020 - "Con tre miliardi nel 2020 e auspichiamo 6 per il 2021 si consegue l'obiettivo di riduzione del cuneo fiscale". Lo dichiara la Segretaria Generale della Cisl, Annamaria

badiamo, inoltre, che sono attese da parte del Governo, così come da noi richiesto nel confronto a palazzo Chigi, misure a favore della riduzione del fisco sulle pensioni e a sostegno dei lavora-

Cisl e dalla piattaforma unitaria improntata a una più equa progressività che operi per i contribuenti italiani superando le attuali disparità. Le politiche fiscali sono, infatti, strumento fondamentale di redistribuzione e di sviluppo utili per ridurre le disuguaglianze ed indirizzare le politiche per la crescita del Paese e quindi rappresentano una leva fondamentale per il rilancio dell'economia. E' adesso il momento di rafforzare ulteriormente la lotta all'evasione fiscale, con la messa in campo di una



Furlan. "Il testo del decreto che abbiamo visionato per il momento in una versione ancora non definitiva riteniamo che sia un primo passo di sostanziale rilevanza per rafforzare il potere d'acquisto dei 16 milioni di lavoratori che riceveranno l'incremento del bonus e la detrazione aggiuntiva a partire da luglio. Nel Paese esiste una delicata "questione salariale" nel senso che salari e stipendi sono troppo bassi perché sugli stessi grava un carico tributario esagerato. Inoltre, i lavoratori dipendenti garantiscono all'erario un gettito di 86,7 mld/€ e sono sottoposti a una tassazione progressiva ben superiore di altre categorie che usufruiscono di una tassazione al 15% con una differenza per i redditi più bassi di ben 8 punti percentuali. Ri-

tori più fragili che proprio perché nell'area dell'incapienza non potranno ottenere i benefici del decreto in questione. Ciò detto l'intervento sul cuneo rappresenta l'inizio di un percorso verso una riforma fiscale complessiva come più volte chiesto e ribadito dalla

reale volontà politica di curare questo pesante 'vulnus' democratico del nostro Paese reindirizzando le risorse recuperare a un'ulteriore riduzione delle imposte".

Tratto da: Cisl.it





POSTE ITALIANE PRESENTA LA NUOVA STRATEGIA PER L'INNOVAZIONE

Poste Italiane ("Poste Italiane" o il "Gruppo") presenta oggi il suo focus strategico sull'innovazione - come parte integrante del piano Deliver 2022 - ad un evento per investitori.

Obiettivo: rispondere al meglio alle esigenze di 35 milioni di clienti in Italia in coerenza con il Piano strategico Deliver 2022.

Partnership con Milkman, Moneyfarm, sennder, Tink!.

Soluzioni interne ed esterne focalizzate su prodotti, processi e sull'esperienza del cliente

Nuovo sistema di pagamento con codice QR per supportare in Italia la transizione dai pagamenti da contanti a digitali

Londra, 24 gennaio 2020: Poste Italiane ("Poste Italiane" o il "Gruppo") presenta oggi il suo focus strategico sull'innovazione - come parte integrante del piano Deliver 2022 - ad un evento per investitori.

Poste Italiane sta dando priorità all'innovazione, al fine di ampliare la sua offerta ai suoi oltre 35 milioni di clienti nei settori finanziario, assicurativo, dei pagamenti, della telefonia e della logistica. Grazie alla combinazione di sviluppi interni all'azienda e a soluzioni esterne, il Gruppo sta concentrando i suoi sforzi innovativi nei prodotti, nei processi e sull'esperienza del cliente per cogliere, nel modo migliore possibile, le opportunità offerte dalla trasformazione in corso operata dal Piano Deliver 2022.

Matteo Del Fante, Amministratore delegato e Direttore Generale di Poste Italiane, ha dichiarato:



"L'innovazione è indispensabile affinché un'azienda diversificata delle nostre dimensioni rimanga competitiva in un momento in cui i mercati tradizionali stanno per essere rivoluzionati. Possiamo gestire al meglio, d'ora in avanti, le esigenze dei nostri 35 milioni di clienti, attraverso investimenti strategici in infrastrutture fisiche e digitali."

"Poste Italiane sta collegando le innovazioni prodotte all'interno, come la nostra soluzione di codice QR Postepay, per guidare con successo la transizione in Italia dai pagamenti in contanti a quelli digitali, con partnership con start-up tecnologiche specializzate, rese possibili dalla nostra nuova piattaforma informatica basata sull'Open Innovation. Riscontriamo un'opportunità chiara e attuale di capitalizzare sulla credibilità e sulla comprovata esperienza di Poste nel fornire innovazioni all'intera popolazione, per diventare più centrali nel mondo digitale dei nostri clienti".

PostePay, leader riconosciuto nel settore dei pagamenti con oltre 27 milioni di carte in circolazione e oltre 1 miliardo di transazioni gestite nel 2019 (9M19), ha sviluppato Codice Postepay, un'app basata sul codice QR.

Progettato per servire milioni di esercenti, Codice Postepay offre un accesso immediato agli oltre cinque

milioni di clienti che utilizzano attivamente l'app Postepay per i pagamenti.

Codice Postepay offre, inoltre, agli esercenti una serie di funzioni tra cui la geo-localizzazione, l'integrazione nei programmi di fidelizzazione e di engagement di Postepay, inclusi sconti e programmi cash back, nonché trasferimenti di denaro su qualsiasi conto bancario.

I clienti di Alipay, leader mondiale nei pagamenti digitali, potranno utilizzare i servizi offerti del codice QR in Italia tramite Postepay, grazie a un nuovo accordo.

Marco Siracusano Amministratore Delegato di PostePay SpA, ha dichiarato: "Postepay ha identificato l'opportunità di proporre un'offerta di acquiring completamente digitale, utilizzando i codici QR, e contribuirà ad accelerare la trasformazione dell'Italia dall'utilizzo dei contanti nei pagamenti a soluzioni digitali, utilizzando una tecnologia molto nota nei principali mercati asiatici. L'opportunità di accedere alla nostra ampia base di clienti e di beneficiare di una gamma di servizi a valore aggiunto risulta convincente per le PMI italiane, spina dorsale dell'economia."

Poste Italiane sta progressivamente modernizzando la sua infrastruttura IT, investendo in modo strategico 2,8 miliardi di euro nel Piano Deliver 2022, in settori quali le piattaforme



cloud, la gestione dei dati e delle API (Application Programming Interface). Poste Italiane è ora in grado di prendere decisioni azien-

per superare le previsioni iniziali e colloca anche la partnership nella posizione di considerare opportunità provenienti da mercati precedente-

mentre Poste Italiane gestisce la relazione e il servizio clienti.

Paolo Galvani, Presidente di Mo-



Inquadra il QR Code, presente presso il punto vendita, da App Postepay o direttamente dalla fotocamera del tuo smartphone.



Digita l'importo e autorizza in App Postepay.



Ricevi il tuo cashback grazie al programma Sconti!

dali basate su elaborazioni in tempo reale e ha creato un ambiente sicuro di "Open Innovation", in cui i partner specializzati possono essere integrati per dispiegare rapidamente nuovi servizi a valore aggiunto.

Poste Italiane ha finalizzato degli accordi di collaborazione con aziende innovative italiane e internazionali nei settori della logistica, della consegna dell'ultimo miglio, nei servizi finanziari e nei pagamenti, con un impegno di investimento attuale e futuro pari a un totale di 200 milioni di euro.

Nel 2019 il Gruppo ha stretto una partnership con sennder, che utilizza la tecnologia per massimizzare la saturazione e la flessibilità nel trasporto stradale a lungo raggio. Grazie al successo di un test, che ha visto sennder gestire quasi 8 milioni di pacchi per Poste Italiane tra il Black Friday e il periodo natalizio, la joint venture si sta intensificando ora per applicarsi all'intera attività di Full Truck Load del Gruppo, con un'attenzione particolare alla riduzione dei costi di € 100 milioni all'anno del volume di trasporto totale attuale.

David Nothacker, cofondatore e Direttore Generale di sennder, ha dichiarato: "Abbiamo lavorato a stretto contatto con il team di Poste per identificare con precisione il modo migliore di integrarci, al fine di affrontare insieme le sfide attuali e future. Questa fase è stata determinante nei primi mesi di attività

mente inesplorati."

Poste Italiane ha anche lavorato insieme a Milkman, una start-up per la consegna a domicilio che sta aiutando il Gruppo a migliorare l'esperienza del cliente e-commerce, fornendo opzioni di consegna più convenienti e un migliore processo di pagamento. Combinando la nuova tecnologia con il network di consegna senza rivali di Poste Italiane, sono stati implementati i servizi di consegna programmata, nella fase iniziale, a Roma, Milano e Torino e saranno estesi ad altre città su territorio nazionale nel 2020.

Antonio Perini, Amministratore Delegato e fondatore di Milkman, ha dichiarato: "Mentre il nostro obiettivo originale era semplicemente quello di far conoscere il nostro prodotto, la nostra collaborazione ha superato tutte le nostre aspettative grazie alla capacità di Poste di incorporare l'innovazione e di fornire accesso a tutti i suoi asset che permette di effettuare test a tutti i livelli."

L'accordo con Moneyfarm prevede che Poste Italiane distribuisca ai suoi clienti PosteMoney Investimenti, un servizio digitale che offre una gestione patrimoniale in ETF con 7 linee di investimento (due delle quali sviluppate esclusivamente per i clienti di Poste Italiane).

Moneyfarm è responsabile della definizione e della gestione del portafoglio di investimenti in linea con la filosofia condivisa, che si fonda su asset allocation strategica, diversificazione e orizzonte di lungo termine,

neyfarm, ha dichiarato: "La partnership è stata rivoluzionaria, nel nostro paese, in termini di "open innovation", uno dei più grandi accordi di distribuzione basati su API all'interno del settore europeo della gestione patrimoniale, con la tecnologia innovativa di Moneyfarm integrata in modo efficace all'ecosistema digitale modulare e flessibile di Poste Italiane."

Tink supporta Poste Italiane con opportunità provenienti dall'open banking, derivanti da un contesto in continua evoluzione determinato dalla nuova regolamentazione PSD2. Il Gruppo sta facendo leva sul suo status di brand riconosciuto, combinato con gli strumenti analitici di Tink per beneficiare di un futuro che sarà digitale, "data-driven", trasparente e "agnostico" rispetto al mondo bancario. Poste Italiane è entrata nel capitale di Tink investendo nell'ultima raccolta fondi, come annunciato lo scorso 20 gennaio 2020.

Daniel Kjellen, Co-fondatore e Amministratore Delegato di Tink!, ha dichiarato: "In Poste abbiamo trovato un'organizzazione agile con all'interno persone innovative e dinamiche, nonché la capacità e le risorse per investire in soluzioni innovative. La nostra partnership creerà opportunità per Poste Italiane per competere come innovatore tecnologico, utilizzando potenti strumenti analitici per estrarre preziose informazioni dai vasti archivi di dati di proprietà di Poste."



POSTE ITALIANE PIONIERA DELLA PARITÀ DI GENERE: SEMPRE PIÙ DONNE AL TIMONE

Secundo l'“European Women on Boards”, Poste Italiane, con un GDI di 0,69, supera la media europea (0,53) e conquista il 98esimo posto con una presenza femminile del 44% nel Consiglio di Amministrazione, del 34% in posizione di leadership e del 22% con funzioni esecutive.



Poste Italiane tra le aziende europee che vantano un punteggio più elevato dell'indice di diversità di genere. Il suo GDI supera la media europea!

Poste Italiane è tra le aziende europee che vantano un punteggio più elevato dell'indice di diversità di genere (Gender diversity index, GDI) fra i maggiori Gruppi del listino Stoxx Europe 600. Il nuovo riconoscimento, che colloca il gruppo guidato dall'Amministratore Delegato

Matteo Del Fante e presieduto da Maria Bianca Farina ai primi posti in Europa per la presenza femminile in posizioni di responsabilità, è giunto dall'analisi dall'organizzazione “European Women on Boards” (Ewob), secondo la quale Poste Italiane, con un GDI di 0,69 (l'indicatore ha un range compreso tra 0 e 1), supera la media europea (0,53) e conquista il novantottesimo posto con una presenza femminile del 44% nel Consiglio di Amministrazione, del 34% in posizione di leadership e del 22% con funzioni esecutive.

La ricerca Ewob evidenzia come in Europa la presidenza dei Gruppi sia affidata alle donne solamente nel 7% dei casi e conferma il peso e il ruolo assunto delle donne in Poste Italiane a tutti i livelli, testimoniata da una presenza pari al 55% della forza lavoro complessiva (69.000 unità), e dal fatto che il 59% degli oltre 12.800 Uffici Postali è affidato alla guida di una donna. L'eccellenza certificata dal punteggio GDI conferma inoltre gli obiettivi e i traguardi raggiunti di recente da Poste Italiane, entrata stabilmente nel novero delle aziende europee più avanzate ed evolute, che meglio sono riuscite a coniugare i modelli di governance con l'impegno per la sostenibilità.

Tratto da:

affaritaliani.it 
Il primo quotidiano digitale, dal 1996





OPEN BANKING, POSTE ITALIANE INVESTE SULLA PIATTAFORMA SVEDESE TINK

Non si arresta il percorso di innovazione di Poste Italiane. Il più importante operatore postale italiano ha partecipato a un investimento da 90 milioni di euro per Tink, piattaforma di open banking fondata a Stoccolma.

I Co-founders di Tink: Daniel Kjellén (CEO) and Fredrik Hedberg (CTO)

Poste Italiane ha partecipato alla chiusura di un round da 90 milioni per Tink, piattaforma di open banking fondata a Stoccolma che connette oltre 2.500 banche per raggiungere oltre 250 milioni di clienti

giungendo più di 250 milioni di clienti in tutta Europa. Fondata nel 2012 a Stoccolma, Tink conta

ri – la venture capital specializzata nel software B2B Dawn Capital con sede a Londra e la società



Tink è una delle principali piattaforme di open banking in Europa e consente a banche, fintech e startup di creare servizi digitali intelligenti per i propri utenti. Attraverso un'unica API, Tink offre ai propri clienti la possibilità di accedere a dati finanziari aggregati, avviare pagamenti, ottenere informazioni tangibili dai propri dati e costruire strumenti personali di finance management. Tink connette oltre 2.500 banche, rag-

oltre 270 dipendenti che operano su 14 mercati europei in 12 uffici.

I dettagli dell'operazione

Si tratta del completamento di un round di investimenti da 90 milioni. Questa operazione, infatti, segue un round precedente da 56 milioni di euro del febbraio 2019 e rende, di fatto, l'odierno finanziamento di Tink il più importante fino ad oggi.

Il round di investimento è stato co-guidato da due nuovi investito-

di investment management HMI Capital con sede a San Francisco – insieme all'investitore già coinvolto Insight Partners, la venture capital con sede a New York.

“Questo round di investimento faciliterà i nostri ambiziosi piani di crescita per il prossimo anno e oltre. Nel 2020 ci impegniamo ad aprire la nostra piattaforma ad ancora più connessioni bancarie e, oltre a ciò, espandere la nostra offerta di prodotti” spiega Daniel Kjellén, co-founder e CEO di Tink. “Il nostro obiettivo è diven-



tare il fornitore pan-europeo di fiducia per i servizi bancari digitali e offrire la tecnologia necessaria a banche, fintech e

stri clienti”.

Poste Italiane tra i nuovi investitori di Tink



startup per sfruttare le opportunità dell’open banking e consentire loro di sviluppare con successo i servizi finanziari del futuro. Due fattori chiave per riuscirci sono il rafforzamento della nostra presenza europea e la continua offerta di nuovi prodotti basati sui dati che portano valore aggiunto alla nostra infrastruttura per supportare i no-

Il round include anche il più importante operatore postale italiano, nonché il più grande network di servizi finanziari in Italia, ossia Poste Italiane, come nuovo investitore, ed ulteriori investitori già attivi quali Heartcore Capital, ABN AMRO Ventures, BNP Paribas Fortis (la divisione di venture capital) ed Opera Tech Ventu-
resi.

Questo nuovo finanziamento supporterà la rapida espansione di Tink in Europa e sosterrà l’ulteriore sviluppo della sua piattaforma di open banking che consente a banche, fintech e startup di creare servizi finanziari intelligenti basati sui dati. Tramite un’API, Tink consente ai clienti di gestire i propri conti da un’unica app, effettuare pagamenti, trasformare i dati grezzi in informazioni tangibili e controllare meglio la propria vita finanziaria. La tecnologia e la connettività di Tink vengono utilizzate da alcune delle principali banche e fintech del mondo, tra cui PayPal, Klarna, NatWest, ABN AMRO, BNP Paribas Fortis e Nordea. La piattaforma di open banking è utilizzata anche da oltre 4.000 sviluppatori.

Tratto da:

NETWORK **DIGITAL** 360





CISL: DA LUGLIO 2020 BUSTE PAGA PIÙ PESANTI PER 16 MILIONI DI LAVORATORI

Da luglio meno tasse in busta paga per 16 milioni di lavoratori.

- La riduzione del cuneo fiscale decorrerà da luglio 2020 secondo le indicazioni della Legge di Bilancio e la misura disporrà di 3 miliardi di euro.

- L'intervento di riduzione coinvolgerà una platea di 16

milioni di lavoratori dipendenti, di cui 11,7 attualmente già beneficiari del bonus di 80 euro e 4,3 milioni di nuovi interessati.

- La misura prevede l'estensione a **100 euro per ogni mese lavorativo** (1.200 euro su base annua) per i redditi **tra 8.173 fino a 28.000 euro**; per i lavoratori con redditi tra **28.000 e 35.000 euro** l'importo decresce

fino a **80 euro mensili** (960 euro su base annua). Il beneficio decresce ulteriormente da 35.000 euro e si azzerà a 40.000 euro di reddito.

Un risultato positivo raggiunto grazie alla grande mobilitazione unitaria. Ma ora serve una vera riforma per ridurre il peso fiscale anche a pensionati, incapienti e famiglie.

Buste paga più ricche: fino a 1.200 euro in un anno

Dal 1 luglio

Taglio del cuneo fiscale

LA SPESA DEL GOVERNO



I BENEFICIARI

15,6 milioni di lavoratori



IL BONUS



Livello di reddito	Beneficio	Platea	
Da 8.173 a 28.000	100 euro (mese) / 1.200 (anno)	12,5 milioni	
Da 28.001 a 35.000	Da 100 a 80 euro (mese)	2,6 milioni	
• 29.000 euro	1.166 € (anno)		
• 30.000 euro	1.131 € (anno)		
• 31.000 euro	1.097 € (anno)		
• 32.000 euro	1.063 € (anno)		
• 33.000 euro	1.029 € (anno)		
• 34.000 euro	994 € (anno)		
• 35.000 euro	960 € (anno)		
Da 35.001 a 40.000	Da 80 a zero (mese)		950 mila
• 36.000 euro	768 € (anno)		
• 37.000 euro	576 € (anno)		
• 38.000 euro	384 € (anno)		
• 39.000 euro	192 € (anno)		
• 40.000 euro	0 €		

LA BATTAGLIA DELLA CISL CONTINUA PER:

✓ LA CRESCITA

✓ PIÙ INVESTIMENTI

✓ SBLOCCO DEI CANTIERI

✓ RINNOVI DEI CONTRATTI PUBBLICI



BANCHE IN CRISI DI REPUTAZIONE: UN ITALIANO SU DUE LE TRADIREBBE PEIL BIG TECH

Un italiano su due abbandonerebbe la propria banca per il mondo del Big Tech. Sceglierebbe in sostanza di acquistare servizi e/o prodotti finanziari dai colossi tecnologici (come Facebook, Google e Amazon) che si stanno avvicinando all'universo del digital banking.

Il dato – che emerge dal Reputation Outlook 2000, una ricerca condotta tra fine dicembre e inizio gennaio 2020 da Reputation Institute sulla base di un campione rappresentativo della popolazione italiana tra i 18 e i 64 anni – certò non farà piacere alle banche che negli ultimi anni, proprio per risultare più competitive nel mercato digitale, hanno investito moltissimo nello sviluppo tecnologico e nell'innovazione.

Le banche hanno puntato tutto sulla digitalizzazione ma se un italiano su due è disposto a “tradirle” verso il Big Tech vuol dire che nel loro processo di trasformazione e rinnovamento hanno dimenticato qualcosa. E questo qualcosa – altro dato rilevante che emerge dalla ricerca di Reputation Institute, realtà globale che si occupa della misurazione della reputazione di oltre 7mila aziende mondiali – è accompagnare la digitalizzazione dei servizi con una rinnovata vicinanza a un cliente che rivendica maggior semplicità e trasparenza nell'utilizzo di servizi e prodotti finanziari.

Le banche risultano carenti in particolare in termini di attenzione alle persone (l'84,2% ritiene che le banche abbiano sviluppato prodotti digitali ma il

Una ricerca di Reputation Institute spiega come mai le banche rischiano di perdere metà dei clienti a vantaggio dei grandi colossi tecnologici



39% ha incontrato difficoltà nel loro utilizzo), di trasparenza (il 62,3% ha riscontrato condizioni non allineate alle aspettative, ad esempio l'aumento del canone nei servizi di base) e di accessibilità dei servizi (solo il 27,6% ritiene che accedere a servizi bancari specifici sia un'operazione facile).

«Negli ultimi 12 mesi la percezione del settore è peggiorata per il 28% dei clienti bancari in Italia – spiega Fabio Vertoruzzo, client

service director area finance di Reputation Institute -. E' interessante notare che i tre principali motivi del peggioramento non riguardano l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione dei servizi, ovvero i settori su cui hanno investito gli istituti di credito. I motivi del peggioramento reputazionale riguardano, oltre ai continui scandali e fallimenti e su questo punto si pensi al recente caso della Banca popolare di Bari, la percezione che la banca soddisfi prima i propri bisogni e poi quelli del cliente e la scarsa trasparenza ed eticità. E su questi aspetti quindi che le banche dovranno lavorare, anche nella comunicazione, per migliorare la propria reputazione agli occhi dei clienti».

Tratto da:

Il Sole **24 ORE**

51%

Rimarrebbero con operatori bancari

- 1 Relazione fisica e intermediata
- 2 Maggior esperienza nei servizi finanziari
- 3 Scarsa fiducia big tech come player finanziario

49%

Passerebbero a Big Tech

- 1 Servizi economicamente più vantaggiosi
- 2 Innovazione digitale
- 3 Prospettive di crescita



POSTE ITALIANE METTE SUL PIATTO 200 MILIONI PER BUTTARSI SUL DIGITALE

La società sta progressivamente modernizzando la sua infrastruttura It investendo in modo strategico 2,8 miliardi di euro nel Piano Deliver 2022, in settori quali le piattaforme cloud, la gestione dei dati e delle API (Application Programming Interface) – ha



ricordato l'ad – è ora in grado di prendere decisioni aziendali basate su elaborazioni in tempo

reale e ha creato un ambiente sicuro di Open Innovation, in cui i partner specializzati possono essere integrati per dispiegare rapidamente nuovi servizi a valore aggiunto.

Matteo Del Fante - A.D. Poste Italiane

Tratto da:





ASSENZE DAL SERVIZIO, DIRITTI E TUTELE: "UN RING FRA AVENTI DIRITTO E AZIENDA" TANTE CONQUISTE, MA QUANTE UMILIAZIONI

Siamo all'inizio della trattativa sul rinnovo del contratto di lavoro di Poste Italiane, un confronto sempre arduo per ovvi motivi e ruoli e, a volte, con posizioni e/o interessi opposti, tra datore di lavoro e parti sociali. Uno dei temi che abbiamo contrattato e conquistato, con molti sacrifici della Segreteria Nazionale nel tempo, è stato l'aspetto normativo del C.C.N.L. e, nella fattispecie, le tutele, assenze, permessi, aspettative, etc. che, per l'Slp, sono e rimangono pilastro di democrazia nella più grande Azienda di servizi. Rappresentano conquiste in un contesto difficile, nel quale il datore di lavoro vuole sempre



mente alcuni aspetti. Oggi però, non sfuggirà a nessuno, che i diritti acquisiti non sempre sono facilmente "elargiti". O meglio, non è



scono di tutele garantite dalla Legge. Ormai palesemente si danneggia moralmente e psicologicamente, oltre che, a volte, economicamente il Lavoratore. Ebbene sì, i dipendenti che usufruiscono di malattie, allattamento, congedo parentale, Legge 104 vengono penalizzati e trattati come se fossero "scansafatiche", a volte derisi e, ancor peggio, l'Azienda "ci mette l'uno contro l'altro". Se esiste la carenza di risorse, "la colpa è del collega che fruisce del diritto (dice il capo nei luoghi di lavoro); peggio ancora, se tra i fruitori ci sono Quadri o Lavoratori facenti parte del "middle management". "Quest'ultimi non sono degni di ricoprire quei ruoli"...il pensiero silente (non tanto) aziendale. Addirittura, si vedono esclusi dalle forme di incentivazione personale, c.d. meritocratica). Ricordiamo a noi stessi che tutte queste "assenze" sono pagate dallo Stato Italiano, nella fattispecie dall' INPS, quindi non si vede il motivo di tali discriminazioni, dando sensi di colpa al Lavoratore, perché, lo ribadiamo, **godere di queste giornate è un diritto riconosciuto dal C.C.N.L. e dalla normativa vigente**. Auspichiamo che i toni, l'educazione ed il rispetto, riprendano i dovuti spazi. Il clima in categoria non consente più questi atteggiamenti che danneggiano i Lavoratori e l'Azienda .

Lo Stato Sociale e le sue tutele

mettere tutto in discussione. L'abbiamo ottenuto e saremo anche, in questo contratto, molto vigili e attenti per riconfermare e migliorare possibil-

così semplice. Constatiamo nella pratica di tutti i giorni che esiste una disparità di fatto e un "fastidio aziendale" per coloro che usufrui-



FEDERAZIONE LAVORATORI POSTE SICILIA

Poste Italiane S.p.A.
MRUR DOTT. F. CALISE
MAL DOTT. V. FURFARO
Ri DOTT.SSA A. BUCCI

p.c. Segreteria Nazionale SLP CISL

Oggetto: PCL – Pressioni e “Responsabilità”

In PCL è ormai quotidianità essere bersaglio di rimproveri, lettere di contestazione di mancati obiettivi, richiami, che a volte somigliano tanto a minacce, aumenti esponenziali di prodotto, carenza di personale, mancanza di organizzazione, impossibilità oggettiva nell'applicare accordi sottoscritti, voglia di fuga, annichilimento e disamore nei confronti del proprio lavoro.

Ogni giorno è un campo di battaglia dove tanti subiscono umiliazioni e parole poco consone da parte di chi, invece, dovrebbe trovare soluzioni alle problematiche strutturali ed organizzative. Salvo poi promettere la luna a qualche lavoratore illudendolo di percorsi fantasmagorici. Annullate totalmente le regole, il buon senso, il rispetto delle persone nel tentativo di annullare tutti i diritti stravolgendo a volte anche le norme contrattuali!

Nello sforzo di condurre in porto una nave che affonda si improvvisa trovando soluzioni “inverosimili” per rispondere alla continua pressione dell'azzeramento ad ogni costo. Tutto in un meccanismo a cascata che ovviamente ricade sempre sul più debole.

Lo abbiamo più volte tristemente definito lo “scaricabarile” ma da qualche giorno registriamo una ulteriore infelice usanza quella del “cerino che brucia”.

Impossibile, infatti, poter azzerare il prodotto in simili condizioni (anzi spesso è impossibile lavorarlo del tutto) e quindi ecco trovata la soluzione: un bel richiamo ai “Responsabili” dei centri per il mancato raggiungimento obiettivo!!! Comunicazione ufficiale che somiglia ad un avvertimento...alla prossima saranno contestazioni e magari un bel provvedimento di sposizionamento.

Ma anche un neofita del settore capirebbe che **se il prodotto aumenta (così come è evidente anche dai dati numerici) deve corrispondere una diversa parametrizzazione delle zone aggierendone, conseguentemente, altre!**

L'orario di uscita del portalelettere non può essere un'incognita deve essere certo!!!

Il personale **ALI** deve essere nel numero sufficiente ad assicurare la tempistica e la qualità...e potremmo continuare all'infinito in un susseguirsi di incongruenze mai risolte dall'alto.



Ribaltiamo quindi la piramide e indichiamo nel vertice le “responsabilità” delle mancanze tutte.

Nessuna soluzione, tante pressioni questo è ormai il settore logistica e recapito in Sicilia, un peggioramento qualitativo e comportamentale senza fine.

Tutto il settore grida a gran voce una riforma adeguata al territorio.

Chiediamo di azzerare una volta per tutte questa sensazione di eterno pericolo che va dai Responsabili dei centri sino ai portalettere o agli addetti interni: chi lavora per il bene di questa Azienda non può e non deve pagare per le inadempienze altrui!

Non sono queste condizioni di lavoro più tollerabili, DISUMANE, TOTALMENTE DISUMANE

I lavoratori sono al limite della umana sopportazione e se ci vedremo costretti non esiteremo a portare la nostra voce ed azione in ambiti diversi.

Distinti saluti

Palermo 23 gennaio 2020

IL SEGRETARIO REGIONALE SLP CISL
Giuseppe Lanzafame

Via A. De Gasperi n.58 – 90146 PALERMO – tel.0917026400 fax 091324150



FEDERAZIONE LAVORATORI POSTE Sicilia

POSTE ITALIANE SPA

MARU SICILIA

MAT SICILIA

MARI SICILIA

P.C. FILIALI SICILIA LISS

P.C. SEGRETERIA NAZIONALE SLP CISL ROMA

Oggetto: L'operatore allo sportello è un'esigenza del cliente e della categoria

La nostra Organizzazione Sindacale ha più volte ribadito che, da un periodo a questa parte, ci sono grosse difficoltà in Poste Italiane che riguardano la carenza di personale.

Ad oggi, i **Lavoratori (dimenticati e, talvolta, sacrificati) sono rimasti da soli!** E non soltanto "numericamente" ... la condizione di abbandono adesso è diventata anche morale. Si continua a sperare su un aiuto che, sistematicamente, non arriva!

La carenza di personale e le troppe falle nel sistema, non fanno altro che scaricare le responsabilità (tantissime) sulle persone che lavorano ogni giorno sul campo, negli uffici, faccia a faccia con i clienti e con i numerosi inconvenienti che si presentano. Dall'altra parte, invece, diventa facile da dietro una scrivania impartire direttive, obiettivi finanziari, regolamentare la gestione delle ferie e attribuire i molteplici adempimenti gestionali. Peccato però che, in concreto, **la realtà sia ben diversa da quella presentata nelle slides e nelle videoconferenze.**

I Lavoratori sono stanchi! Qui si sta tirando troppo la corda! Di fronte ai problemi tutti fanno spallucce e **nessuno trova mai una soluzione.** Soffrono i centri, soffrono gli uffici grandi e, ancor di più, gli uffici postali di dimensioni ridotte nei quali il Dup (**promosso Responsabile di tutto e di tutti**) diventa il "factotum della città" (sportellista, consulente, responsabile sicurezza, etc. etc).

Questo gioco è molto pericoloso, non esistono più le regole. Abbiamo bisogno di risposte concrete! I Lavoratori **stanno chiedendo aiuto a gran voce, ma nessuno vuole sentire!** Ci aspettavamo altre risorse in supporto di questa delicata situazione, ed invece vediamo soltanto piccole gocce, quasi niente. Il clima è di alta tensione e lo stress in cui si lavora non fa che peggiorare le cose. La squadra si sta sfaldando!

Ognuno pensa per sé, e nessun aiuto arriva dall'alto. Diventa complicato in queste condizioni pensare agli obiettivi imposti dalle Filiali, alle statistiche, ai risultati commerciali... la priorità è soltanto una: tornare a casa sperando di non essere, nella migliore delle ipotesi, denunciati dall'ennesimo cliente esausto di vedere così tanta approssimazione e poca professionalità. **E' davvero questo il bene per Poste? Noi crediamo di no!** Per quanto tempo ancora deve perdurare questa situazione imbarazzante?

Nel silenzio di un'Azienda sorda che sta evitando il problema, **prendiamo atto delle numeriche presentateci proprio questa mattina ma, le stesse non rispecchiano quello che ci aspettavamo.** Anzi, ci auguriamo che siano soltanto un piccolo anticipo, finalizzate ad un congruo inizio di seria risoluzione del problema carenza.

Palermo, li 23/01/2020

IL SEGRETARIO REGIONALE
SLP CISL SICILIA
Giuseppe Lanzafame

Viale Alcide De Gasperi, 58 - 90139 Palermo - Tel. 0922.21529 - www.cislpostesicilia.it - E-mail: sicilia@slp-cisl.it



POSTE ITALIANE SALUTE E SICUREZZA

AL VIA CONTROLLI E SOPRALLUOGHI NEI POSTI DI LAVORO



SI CONTINUA A VIGILARE SULLA SICUREZZA.

Le RSU/RSL SLP CISL
verificheranno le eventuali anomalie nei
luoghi di lavoro
previste dalle regole e dalla Legge 81/08.

**Chiediamo
la collaborazione dei Lavoratori.**

Segnalate, anche riservatamente,
le inadempienze del datore di lavoro.

**Prevenzione e Salute
per la salvaguardia dei
Lavoratori.**

SLP SICILIA AL VOSTRO FIANCO!





Fondoposte i risultati del 2019 segnalano un forte rialzo dei rendimenti sia del comparto Bilanciato che del Garantito.

I rendimenti realizzati nel 2019 dai due comparti in cui è articolato Fondoposte, Bilanciato e Garantito, sono stati **ampiamente positivi** grazie al favorevole contesto di mercato ed alla efficace diversificazione della politica di investimento.

Il **comparto Bilanciato** ha infatti realizzato un rendimento, al netto dei costi e della fiscalità, del **+8,87%**, risultato ben al di sopra della rivalutazione netta del TFR pari al **+1,50%**.

Anche il **comparto Garantito**, che si caratterizza per una gestione più prudente data la presenza della garanzia sui contributi versati, ha ottenuto un rendimento particolarmente positivo pari a **+3,33%**.

Rendimenti netti dei Comparti a fine 2019

Comparto	da inizio anno (dal 31/12/18)	da avvio gestione (dal 30/6/07)
GARANTITO	3,33%	33,76%
BILANCIATO	8,87%	56,69%
TFR	1,50%	29,92%

Oltre ad essere superiore al TFR, il comparto Garantito di Fondoposte ha realizzato un rendimento che è tra i migliori delle linee garantite del settore anche grazie alla decisione del Consiglio di Amministrazione che, a partire da giugno 2019, ha modificato la politica di investimento del comparto nell’ottica di ottimizzare la scelta degli investimenti sulla base delle caratteristiche demografiche e previdenziali degli aderenti.

I risultati ottenuti da Fondoposte sono positivi e superiori alla rivalutazione del TFR anche in un orizzonte di lungo periodo; infatti il rendimento complessivo conseguito **da giugno 2007**, anno in cui è stata avviata la gestione finanziaria dei due comparti, è stato pari al **+56,69% per il comparto Bilanciato** ed al **+33,76% per il comparto Garantito**.

SLP-CISL esprime grande soddisfazione per le notevoli performance dei rendimenti netti raggiunte nel 2019 dal nostro fondo di previdenza complementare per i dipendenti del Gruppo Poste Italiane. Con il passare degli anni la scelta operata da SLP con l’istituzione di Fondoposte si è dimostrata vincente e capace di assicurare i risultati auspicati. Una visione del welfare che ha guardato al benessere e alla serenità futura dei lavoratori, svolta attraverso i rinnovi contrattuali, con l’aumento del contributo aziendale fino all’attuale 2,3%, e la possibilità di destinare al Fondo una percentuale del Premio di Risultato, fino ad un massimo del 100%, non concorrendo alla formazione del reddito.

Un plauso SLP-CISL lo rivolge alla politica di investimenti e all’azione di orientamento degli indirizzi di gestione operata dall’attuale Consiglio di Amministrazione di Fondoposte, sempre ispirato nel suo operare all’etica e alla responsabilità sociale.



**Il Segretario Generale SLP-CISL
Maurizio Campus**



**RIBADIAMO QUANTO GIÀ STABILITO DALLE OO.SS LO SCORSO ANNO
OGNI INTERPRETAZIONE E/O FORZATURA, VA' DENUNCIATA.**

PROGRAMMAZIONE FERIE

Lo scorso 28 marzo 2018 è stato sottoscritto dalle sei Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, un Accordo che, in coerenza con l'Art. 36 del CCNL, specifica le modalità di gestione dell'istituto delle ferie. In questi giorni sono state date diverse interpretazioni agli effetti che questo Accordo produce, alimentando dubbi e interrogativi che spesso hanno disorientato i lavoratori rispetto ad un preciso diritto, anche di legge, che riconosce tale Istituto come strumento finalizzato al reintegro delle energie psicofisiche dei lavoratori stessi. Ciò detto, in questa occasione, cercheremo di chiarire al meglio le modalità applicative dei contenuti di tale Accordo, per sgombrare il campo da errate interpretazioni che la stessa azienda in qualche caso ha purtroppo rilasciato.

La **PIANIFICAZIONE** dell'intera spettanza annuale deve essere presentata **entro il 31 gennaio**.

In questa fase il lavoratore dovrà indicare, di massima, come vorrà usufruire delle proprie ferie nell'arco dell'anno e che dovrà comunque prevedere:

- Almeno 5 giorni entro il 5 maggio
- Due settimane nel periodo 15 giugno/15 settembre
- Spettanza residua entro la fine dell'anno

Nella **PIANIFICAZIONE ANNUALE** non si indicano le date prescelte ma solo il numero di giorni riferiti ad ogni mese in cui si pensa di volerne usufruire, divisi per i periodi sopra indicati (ad es. periodo entro il 5 maggio n. giorni 5 : 2 giorni a gennaio; 2 giorni a febbraio; 1 giorno ad aprile). La **pianificazione annuale, da presentare entro il 31 gennaio**, sarà soggetta ad autorizzazione entro il mese di febbraio. Eventuali ferie residue dell'anno precedente vanno inserite nella pianificazione.

La **PROGRAMMAZIONE** delle giornate andrà fatta invece per **TRIMESTRE**, indicando stavolta le date, (ad es. TRIMESTRE aprile/giugno dal 1/4 al 3/4 – dal 1/5 al 2/5 totale 5 giorni come da **PIANIFICAZIONE ANNUALE**). La programmazione trimestrale andrà presentata e poi autorizzata entro scadenze prefissate (SLOT) come, per l'anno 2019, è indicato nello schema che segue.

	Richiesta da presentare entro il	Per il periodo	Autorizzazione dell'azienda	Giornate da fruire
SLOT 1°	31 dicembre	01 gennaio / 31 marzo	Entro il 15 gennaio	Almeno 5 giorni entro il 5 maggio
SLOT 2°	1° marzo	01 aprile / 30 giugno	Entro il 15 marzo	Dal 15 giugno possibilità di 2 settimane consecutive
SLOT 3°	31 maggio	01 luglio / 30 settembre	Entro il 15 giugno	2 settimane consecutive
SLOT 4°	31 agosto	01 ottobre / 31 dicembre	Entro il 15 settembre	Spettanza residua

Le giornate possono essere comunque variate, di concerto con l'azienda, per improvvise e motivate necessità del lavoratore, come del resto avveniva in passato.

I permessi retribuiti e i giorni di festività soppresse (fruibili anche ad ore) non sono soggette a programmazione ma concordate con l'azienda.

Infine l'eventuale diniego o/e di riprogrammazione delle ferie deve essere comunicato ufficialmente.

Palermo, li 10/01/2020

LA SEGRETERIA REGIONALE
SLP CISL SICILIA



POLITICHE ATTIVE, INCONTRO DEL 14 GENNAIO 2020



Sottoscritto ieri un importante accordo sindacale che prevede misure straordinarie atte a fronteggiare le forti criticità presenti sul territorio in ambito Mercato Privati. Su richiesta delle OO.SS. l'Azienda ha condiviso un percorso mirato a garantire il corretto presidio degli uffici postali, attuando azioni urgenti e straordinarie rispetto all'impianto complessivo di Politiche Attive previsto per il primo semestre 2020.



sull'opportunità di avviare, nell'immediato, una nuova iniziativa di job posting sull'intero territorio nazio-

stanzarsi attraverso processi di sportellizzazioni e trasformazioni da part time in full time, in relazione alle esigenze organizzative di ciascun sito, da realizzarsi entro il mese di marzo 2020.

Le parti si incontreranno entro il prossimo mese di marzo per definire la fase complessiva di interventi di Politiche Attive prevista per il primo semestre 2020.

Il processo condiviso, il cui avvio avrà decorrenza immediata e completamento entro il primo trimestre, agirà su tre direttrici fondamentali:

Nr. 325 SPORTELLIZZAZIONI da destinare in prevalenza nelle realtà del Centro Nord;

Nr. 300 ASSUNZIONI PART TIME IN SPORTELLERIA in prevalenza verso il Centro Nord;

Nr.300 CLAUSOLE ELASTICHE destinate in prevalenza nelle realtà aziendali del Sud,

per un totale complessivo di 925 azioni, corrispondenti ad un aumento di risorse pari a 625 FTE.

Da sottolineare, inoltre, che il completamento delle azioni riferite all'anno 2019, pari a 200 Sportellizzazioni in corso di realizzazione nel corrente mese, porterà ulteriore giovamento.

Sempre in tema di Sportellizzazioni, al fine di valorizzare le professionalità presenti in Azienda, le parti hanno convenuto

nale. La fase selettiva sarà strutturata in un test attitudinale. Coloro i quali risulteranno idonei al suddetto test, verranno sottoposti ad un colloquio tecnico/gestionale (a cura delle Macro Aree), secondo un criterio di maggiore anzianità aziendale e, in subordine, di maggiore età anagrafica. Sono salvaguardate le aspettative delle risorse presenti in elenchi di idonei di precedenti job posting, purchè risalenti successivamente al 1° gennaio 2018. Tali nuovi elenchi avranno validità sino al 31 dicembre 2021.

L'intesa contempla e regola altresì l'interpellanza rivolta a tutti i Portalettere per il trasferimento verso le regioni del Sud Italia a copertura dei posti part time disponibili, come previsto dall'accordo del 18 luglio 2019.

Nonostante l'attenzione rivolta prevalentemente su Mercato Privati, l'accordo non ha trascurato altri ambiti operativi in fase di significativa evoluzione. Sono state concordate, infatti, ulteriori azioni straordinarie mirate alla funzione di COO, da so-

Riteniamo l'intesa raggiunta un buon punto di equilibrio tra la nostra posizione e quella aziendale, necessaria all'avvio di una manovra straordinaria finalizzata a fronteggiare una pesante fase emergenziale che troverà soluzioni strutturali e definitive nel prosieguo del confronto previsto in materia di Politiche Attive. In tale ambito, oltre al varo delle azioni da individuare, occorrerà valutare correttivi mirati ad armonizzare gli effetti dei molteplici processi oggi in campo, realizzando una tempistica di intervento ed un mix di leve gestionali (equilibrio tra politiche attive e quelle passive - turn over) per il superamento di tutte quelle criticità che oggi mettono a dura prova la capacità di garantire il presidio della clientela e le normali condizioni di lavoro negli ambiti produttivi.

Roma, 15 gennaio 2020

LE SEGRETERIE GENERALI



BUONI FRUTTIFERI POSTALI, POSTE ITALIANE PUÒ MODIFICARE IL RENDIMENTO ANCHE RETROATTIVAMENTE?

In un contesto storico in cui i mercati finanziari sono particolarmente instabili, e dove gli investimenti – strano ma vero – arrivano persino ad essere negativi, sono moltissimi gli italiani che scelgono di affidarsi alla relativa sicurezza delle Poste, in particolare investendo in Buoni Fruttiferi Postali.

Buoni Fruttiferi Postali, quali vantaggi

I Buoni Fruttiferi Postali hanno diversi vantaggi: in primis, sono garantiti dallo Stato, perché emessi da Cassa depositi e prestiti, non hanno costi di sottoscrizione e rimborso, salvo gli oneri fiscali, godono di una tassazione agevolata al 12,50% e sono esenti da imposta di successione; infi-

tiferi sono piuttosto vantaggiosi: rendimento che aumenta all'aumentare della scadenza dell'investimento. Tuttavia, cosa succede se il tasso d'interesse peggiora?

Le Poste possono decidere di ridurre il rendimento dei Buoni e di applicarne l'efficacia anche rispetto al passato, e cioè ai risparmiatori che hanno già sottoscritto il Buono. La conferma è data anche da una sentenza della Cassazione del 2019.



Poste Italiane può modificare il rendimento dei Buoni Fruttiferi Postali per chi ha sottoscritto tali buoni prima del 1986. Per chi li ha sottoscritti dopo, invece, sono già adeguati alle nuove percentuali di interessi.

Se però il vostro titolo cartaceo non è stato adeguato ai nuovi tassi di interesse (sul retro del

Tralasciando qui la condanna inflitta a Poste Italiane, che dovrà pagare 24mila euro per interessi non versati ma dovuti, e le truffe di cui è stata vittima, certo è che la fiducia che i risparmiatori ripongono nelle Poste è ancora molto alta. Lo dimostrano i trend positivi, anche se si registra una lieve flessione dei servizi.

Tra i vari prodotti che Poste Italiane offre ci sono da sempre i cari vecchi Buoni Fruttiferi Postali, che in passato soprattutto hanno garantito agli italiani rendimenti decisamente alti.

ne, danno la possibilità di richiedere in qualsiasi momento il rimborso del capitale investito.

Però, oggi i rendimenti non sono più così generosi, e soprattutto bisogna stare particolarmente attenti a come si muovono le Poste rispetto al loro valore. In pochi purtroppo sanno infatti che le Poste possono decidere unilateralmente di modificare il rendimento dell'investimento iniziale. E lo possono fare persino retroattivamente, senza esplicita comunicazione.

Cosa può fare Poste Italiane

Sappiamo che, proprio per come sono stati concepiti, i Buoni Frut-

buono compaio le tabelle dei vecchi interessi senza la modifica) avete diritto al rimborso e agli interessi indicati sul retro del buono.

Tratto da:





CONGEDO PAPÀ 2020



Assenze retribuite obbligatorie e facoltative per il padre lavoratore: congedo di paternità e con-

Notizie Utili

lavoratrice madre, il congedo obbligatorio di paternità, o con-

tali situazioni.

Queste disposizioni si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto

Congedo per Paternità - 2020



gedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente.

Sale a sette giorni il congedo obbligatorio di paternità, o meglio il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente: si tratta di un beneficio istituito dalla legge Fornero di riforma del mercato del lavoro, e successivamente ampliato, da non confondere con l'astensione obbligatoria fruita al posto della lavoratrice madre (congedo di paternità obbligatorio alternativo al congedo per maternità).

È facile confondersi tra le due tipologie di astensione dal lavoro: tuttavia, mentre il congedo di paternità [1] fruito in alternativa al congedo per maternità ha la stessa durata dell'astensione spettante alla

gedo papà 2020 [2], dura soltanto 7 giorni, più un'ulteriore giornata facoltativa. Ad eccezione di quest'ultima giornata, l'astensione del padre lavoratore non è alternativa a quella della lavoratrice madre.

Nel dettaglio, per quanto riguarda il primo congedo di paternità, il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, se si verificano le seguenti ipotesi:

morte o grave infermità della madre, comprovate da idonea certificazione;

abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre, purché egli esibisca copia della sentenza dalla quale risulti una di

all'indennità di maternità.

Congedo obbligatorio per i papà

Il nuovo congedo di paternità obbligatorio, o congedo papà, è invece uno strumento ancora poco conosciuto che consente al lavoratore, divenuto padre da poco, di assentarsi col diritto alla retribuzione piena.

Inizialmente, il congedo aveva una durata pari a 2 giorni, ed è stato progressivamente esteso a 4 giorni nel 2018 (elevabile a 5 in sostituzione della madre, in relazione al periodo di astensione obbligatoria ad essa spettante), sino ad arrivare a 5 giorni per gli eventi occorsi sino al 31 dicembre 2019 (elevabili a 6 in sostituzione della madre, in relazione allo stesso periodo di astensione obbligatoria spettante), ed a 7





giorni ad opera della legge di Bilancio 2020

In futuro, col recepimento da parte del Parlamento della direttiva europea in materia [4], il congedo fruibile dal padre lavoratore in occasione della nascita di un figlio sarà ulteriormente esteso, sino ad arrivare a 10 giorni. Nel dettaglio, la direttiva, relativa alla conciliazione tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, stabilisce che la legislazione di ogni Stato membro preveda 10 giorni di congedo di paternità dopo la nascita di un figlio, da retribuirsi allo stesso modo del congedo per malattia.

In alternativa al padre, il congedo di 10 giorni per paternità può essere riconosciuto anche a un secondo genitore equivalente, se riconosciuto dall'ordinamento nazionale.

Come funziona il congedo obbligatorio per i papà?

Il congedo obbligatorio per il papà, non alternativo al congedo per maternità, deve essere goduto, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, o dall'ingresso del minore in famiglia, in caso di adozione o affidamento.

La durata di 7 giorni è elevabile a 8 giorni in accordo con la madre, e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante. In parole semplici, il padre lavoratore, oltre a poter fruire di 7 giorni di congedo obbligatorio, anche con-

temporaneamente alla fruizione del congedo di maternità da parte della madre, può fruire di un'ulteriore giornata di astensione facoltativa, in sostituzione della madre, che deve dunque rinunciare a un giorno di congedo.

In totale, quindi, il padre lavoratore dipendente nel 2020 può beneficiare di un massimo di 8 giorni di congedo, 7 obbligatori e uno facoltativo.

Com'è indennizzato il congedo obbligatorio per i papà?

Per il periodo di astensione ob-



bligatoria, il padre lavoratore dipendente ha diritto a un'indennità giornaliera a carico dell'Inps, che ammonta al 100% della retribuzione. Il lavoratore ha anche diritto all'accredito della contribuzione figurativa ai fini della pensione, alle stesse condizioni previste per le lavoratrici.

In pratica, il dipendente papà, durante le giornate di assenza, percepisce stipendio e contributi in misura piena, come se si trat-

tasse di normali giornate lavorative.

Quando fare domanda per il congedo papà?

Come chiarito dall'Inps nella pagina dedicata al servizio "congedo papà", il padre lavoratore dipendente deve comunicare al proprio datore di lavoro le date in cui intende usufruire del congedo almeno 15 giorni prima. Se richiesto in concomitanza dell'evento nascita, il preavviso si calcola sulla data presunta del parto.

Come fare domanda?

La domanda, nella generalità dei casi, è inviata al datore di lavoro, indicando i giorni di fruizione dell'astensione dal lavoro. Solo in caso di pagamento diretto da parte dell'Inps, si deve inviare la domanda direttamente all'istituto, utilizzando l'apposito servizio "congedo papà", raggiungibile, una volta effettuato l'accesso al sito web dell'Inps con le credenziali dispositive (Pin dispositivo, Spid almeno di secondo livello, carta nazionale dei servizi CNS), attraverso

il seguente percorso: Prestazioni e Servizi / Congedo papà (nascita, adozione o affidamento bambino).

In alternativa, il lavoratore può fare la domanda tramite:

call center Inps, al numero **803 164** (gratuito da rete fissa) oppure **06 164 164** da rete mobile;

enti di patronato e intermediari dell'Inps, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi. Tratto da:





730/2021: NOVITÀ SULLE DETRAZIONI DEL 19% DAI REDDITI 2020

Si avete letto bene, stiamo parlando già della dichiarazione dei redditi del 2021 e non di quella di quest'anno, perché la legge di Bilancio 2020 ha stabilito che per usufruire delle spese da portare in detrazione dall'Irpef nel 2021, da quest'anno, a partire dal 1° gennaio 2020, i pagamenti di alcune prestazioni dovranno essere effettuate con strumenti tracciabili, cioè con:

- bancomat
- carta di credito o carte prepagate
- assegni bancari e assegni circolari
- bonifico bancario o postale.

Spese detraibili solo se pagate con strumenti di pagamento tracciabili

Le spese detraibili riguardano:

- le visite specialistiche sanitarie private



- le rate del mutuo per detrarre gli interessi;
- le spese di intermediazione per l'acquisto della prima casa
- le spese veterinarie;
- le spese funebri;
- le spese per la scuola (servizi di mensa, gite scolastiche, servizi di pre e post-scuola, assicurazioni scolastiche, ad eccezione dei libri di testo e del corredo scolastico a meno che non si tratti di dispositivi per gli alunni con difficoltà di apprendimento documentate) e per l'Università (affitto per studenti fuori sede, ecc.);
- le spese per l'attività sportiva dei

ragazzi tra i 5 e i 18 anni;

- le spese di assicurazione (vita, infortuni, ecc.);
- le spese per addetti all'assistenza per non autosufficienza ;
- le erogazioni liberali a favore degli istituti scolastici (c.d. contributo scolastico);
- l'abbonamento al trasporto pubblico locale (tessera metrebis e quant'altro).

Spese detraibili escluse dal pagamento con strumenti tracciabili.

Sono esenti dal pagamento con strumenti tracciabili e quindi possono essere pagati in contanti:

- i medicinali;
- i dispositivi medici;
- le prestazioni sanitarie erogate da strutture pubbliche o strutture in convenzione con Sistema sanitario nazionale.

Tratto da: Adiconsum.it



I nostri contatti



SLP CISL SICILIA



⇒ **PALERMO**
Via Mariano Stabile 136/C
Tel. 091-332351 / Fax 091-324150
Segretario Territoriale
Filippo Micale
Coordinatore Maurizio Affatigato
palermo@slp-cisl.it

⇒ **TRAPANI**
P.zza Ciacio Montalto 27
Tel. 0923-29456 / Fax 0923-29456
Coordinatore Territoriale
Giuseppe Ferrante
trapani@slp-cisl.it

⇒ **CALTANISSETTA**
Via Canonico Pulci 9/B
Tel. 0934-20085 Cell. 3286566638 Fax 0934 575979
Segretario Territoriale
Salvatore Alfano
Coordinatore
Giuseppe D'Antoni
caltanissetta@slp-cisl.it

⇒ **AGRIGENTO**
Via L. Sciascia 132 (villaggio Mosè)
Tel. 0922 21529 / Fax 0922 556221
Segretario Territoriale
Alfano Salvatore
Coordinatore Territoriale
Ribeca Pietro Cell. 3396121564
agrigento@slp-cisl.it

⇒ **ENNA**
Via San Sebastiano 25
Tel. 0935-501837
Segretario Territoriale
Salvatore Alfano
Coordinatore
Francesco Nicosia
enna@slp-cisl.it

⇒ **MESSINA**
V.le Europa 58 c/o Ust-Cisl
Tel. 090-293740 / Fax 090-6507638
Segretario Territoriale
Filippo Arena
messina@slp-cisl.it

⇒ **CATANIA**
Via Vincenzo Giuffrida N° 160
Tel. 095-370666 / Fax 095-539877
Segretario Territoriale
Salvo Di Grazia
catania@slp-cisl.it

⇒ **SIRACUSA**
Via Arsenale 40
Tel. 0931-65061 / Fax 0931 65061
Segretario Territoriale
Eugenio Elefante
siracusa@slp-cisl.it

⇒ **RAGUSA**
Piazza Ancione 2 c/o Ust-Cisl Fax 0932/941809
Segretario Territoriale Eugenio Elefante
Coordinatore
Giorgio Giunarra
Cell. 3391206184
ragusa@slp-cisl.it

Sede Regione Sicilia

Viale Alcide De Gasperi 58
90139 Palermo
Telefono: 091-7026400
<http://www.cislpostesicilia.it/>

Segretario Regionale
Giuseppe Lanzafame

