

Work-in' progress

n. 14
Giugno 2019
 anno IV

Congedo Parentale

Con l'arrivo dell'estate e la conseguente chiusura delle scuole ci troviamo di fronte al solito annoso problema di ogni anno che riguarda come tenere impegnati i nostri figli.

Inizia quindi una spasmodica ricerca della soluzione migliore per loro e per noi, che parte dalla scelta del centro estivo (la cui offerta è diventata negli ultimi anni la più variegata), passa per la richiesta di collaborazione ai nonni (per chi ha la fortuna di averli e possibilmente anche disponibili) e arriva alla selezione di babysitter più o meno competenti.

In realtà lo scopo di questo articolo non è quello di offrire una soluzione ma semplicemente il voler ricordare a chi lo avesse dimenticato e far conoscere a chi ancora non lo sapesse, che esiste la possibilità di accedere al congedo parentale.

Il congedo parentale da non confondere con il congedo di maternità, nel diritto del lavoro italiano, è un periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura dei propri bambini nei loro primi anni di vita al fine di soddisfarne i bisogni affettivi e relazionali dedicandogli maggior tempo.

Il Jobs Act (in base al D.Lgs. 80/2015, in vigore dal 25 giugno 2015) ha fortemente modificato le normative in materia di congedo parentale inserendo la possibilità di richiederlo frazionato ad ore ma anche e soprattutto elevandone fortemente i limiti di età.

La nuova disposizione di legge prevede infatti il congedo parentale entro i primi 12 anni di vita

In questo numero:

Congedo Parentale	1-2
Assegni Nucleo Familiare	1
Tabella Ex Premio di Rendimento	2
Differenziale Ex Premio di rendimento	3
Credito Welfare: Un approfondimento	3
Consigli di Visione	4
Sul prossimo numero...	4

Assegni Nucleo Familiare: SOLO ON LINE SITO I.N.P.S.

Cambiano le modalità di richiesta degli assegni familiari, a partire dal 1° aprile 2019 bisognerà farne richiesta direttamente all'INPS esclusivamente in modalità telematica, e non più al datore di lavoro come fatto finora.

Restano immutate per il momento le tabelle ANF

2019 che

consen-

tono ai la-

voratori

dependenti

e pen-

sionati di

fare il calcolo dell'importo riconosciuto direttamente in busta paga o sulla pensione.



Questa la pagina dedicate con tutti i link e la modulistica.

Continua a Pag. 2

Congedo Parentale - Continua da Pag. 1

del bambino, per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi, aumentabili a 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. La madre ha diritto a sei mesi. Nel caso in



cui il congedo venga utilizzato nell'arco dei primi 6 anni di vita del bambino, l'importo corrisposto è pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del pe-

riodo indennizzabile. Nel caso in cui il bambino ha più di 6 anni, continuerebbe ad essere previsto un trattamento pari al 30% dell'ultima retribuzione solo nel caso in cui il reddito individuale del genitore richiedente risultasse inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione, e comunque fino agli 8 anni del bambino. Successivamente, non è previsto alcun indennizzo.

È molto importante presentare la domanda prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto infatti in caso contrario verranno corrisposti solo i giorni di congedo successivi alla data di presentazione della stessa.

La richiesta è molto semplice e può essere effettuata direttamente dalle lavoratrici e dai lavoratori online all'INPS attraverso il sito internet www.inps.it compilando il modulo in formato elettronico messo a disposizione dall'Ente ma bisogna ricordarsi che in questo caso sarà necessario essere in possesso del PIN.

In alternativa, si può fare domanda tramite Contact center INPS al numero 803164 (gratuito da rete fissa) oppure 06164164 da rete mobile oppure tramite enti di patronato e intermediari dell'Istituto attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

La Cisl, come sempre, è al fianco dei lavoratori per la tutela dei loro diritti, a maggior ragione quando riguardano un bene così prezioso come la famiglia.

Probabilmente in ufficio nessuno ricorderà qualche giorno in meno che avete passato al lavoro, ma i vostri figli certamente saranno felici per ogni momento in più trascorse insieme.

Non sarà un caso se anche Albert Einstein affermava che "non tutto ciò che può essere contato conta e non tutto ciò che conta può essere contato".

Insomma buona riflessione e soprattutto buona famiglia!

IPOTESI EROGAZIONE CON AUMENTI 1° OTTOBRE 2018 PAGAMENTO GIUGNO 2019

Inquadramento		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	25°	30°
SCATTI	QD2	472,691	525,6619	578,3037	631,6146	684,5854	737,5673	790,5381	843,509	896,4809	949,4617	1002,433	1055,414	1107,694	1493,735	1528,774
QD 1	QD1	436,6657	479,5965	522,1209	564,6452	607,1696	649,694	692,2184	734,7428	777,2672	819,7916	861,1588	904,8513	947,3757	1333,269	1368,347
CAPO UFF.	3A - 4L	298,5628	328,5813	358,6108	388,6404	418,6589	448,6885	478,718	508,7365	538,7661	568,7846	598,8141	628,8437	658,8622	1011,392	1046,653
V.C.UFF.	3A - 3L	189,2463	189,2463	204,2354	223,9348	243,6342	263,3336	283,044	302,7434	322,4428	342,1532	361,8526	381,552	401,2514	717,6413	752,803
V.C.UFF. con Asseg.		215,6023	239,4136	263,225	287,0363	310,8477	334,648	358,4593	382,2707	406,082	429,8933	453,6937	477,505	501,3164	817,6844	853,2857
Segretario	3A - 2L	189,619	189,619	189,619	189,619	189,619	189,619	189,619	189,619	189,619	189,619	189,619	189,619	193,3792	475,1613	510,3923
Segretario con Asseg.		189,761	189,761	189,761	189,761	189,761	189,761	189,761	189,761	189,761	189,761	189,761	189,761	189,761	288,1728	570,1659
Imp. Ia	3A - 1L	189,7965	189,7965	189,7965	189,7965	189,7965	189,7965	189,7965	189,7965	189,7965	189,7965	189,7965	189,7965	189,7965	314,5064	349,7594
Imp. Iia	2A - 3L	189,7965	189,7965	189,7965	189,7965	189,7965	189,7965	189,7965	189,7965	189,7965	189,7965	189,7965	189,7965	189,7965	365,2888	400,5528
Capo commesso	2A - 2L	189,761	189,761	189,761	189,761	189,761	189,761	189,761	189,761	189,761	189,761	189,761	189,761	189,761	364,6136	399,871
Commesso	2A - 1L	189,8498	189,8498	189,8498	189,8498	189,8498	189,8498	189,8498	189,8498	189,8498	189,8498	189,8498	189,8498	189,8498	344,779	380,0418

Giugno: Pagamento differenziale Extra Standard (Ex Premio di Rendimento)

Si tratta di reddito ormai consolidato, che da sempre le aziende cercano di intaccare (e diverse aziende hanno dovuto affrontare questo argomento in trattativa). E' un punto di principio fondamentale nella difesa degli interessi acquisiti dei lavoratori.

TABELLA DI NOSTRA ELABORAZIONE (Indicativa, non esaustiva)

CREDITO WELFARE 2019:

REDDITO ANNUO NON SUPERIORE A 80K

Premio in Denaro:

Tassazione agevolata al 10% fino a 4.000,00 €;

Possibilità di trasformare il premio in denaro in credito welfare per il 50% e/o per il 100%.

In questo caso la tassazione sarà quella prevista in base alle diversità di utilizzo di scelta del credito Welfare.

REDDITO ANNUO SUPERIORE A 80K

Premio in denaro:

tassazione ordinaria aliquota marginale IRPEF in base al reddito annuo conseguito.

Nessuna possibilità di trasformare il premio in denaro in credito Welfare.

Tipologie di benefits	Piano Welfare		Credito Welfare da conversione premio aziendale		Piano Welfare Plus	
	Contribuzione	Tassazione ordinaria	Conversione possibile solo per redditi 2018 non superiori a 80K		Contribuzione	Tassazione ordinaria
Assistenza sanitaria integrata	NO	SI	NO	SI	NO	SI
Previdenza Complementare (contribuzione aggiuntiva)	NO	NO < 5164,57 SI > 5164,27	NO	NO < 5164,57 NO > 5164,57	NO	NO < 5164,57 SI > 5164,23
Previdenza Complementare (contribuzione ordinaria)	NO	SI	NO	SI	NO	SI
Area Formazione, Educazione ed Assistenza (rimborsi ex art. 51)	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Trasporto pubblico locale, interregionale, regionale (*) (RIMBORSI ART.51)	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Flexible benefits (art.100).	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Carte Regalo (**)	NO < 258,23 SI > 258,23	NO < 258,23 SI > 258,23	NO < 258,23 SI > 258,23	NO < 258,23 SI > 258,23	NO < 258,23 SI > 258,23	NO < 258,23 SI > 258,23

(**) in caso di superamento del limite di esenzione pari a 258,23 la contribuzione e la tassazione si applica all'intero importo.

(*) Rimborso previsto per le spese sostenute per il dipendente stesso e per i familiari fiscalmente a carico

Consigli di Visione

Una multinazionale tedesca possiede due stabilimenti produttivi in Francia e decide di chiuderli, con conseguente licenziamento dei lavoratori, in quanto poco redditizi. Tutto questo dopo che l'anno precedente i sindacati e l'azienda avevano trovato un accordo per la prosecuzione della produzione che prevedeva che i dipendenti lavorassero il 10% in più a fronte di un impegno concreto della proprietà di mantenere per 5 anni gli stabilimenti aperti.

Non c'è bisogno di fare grossi esercizi mentali per trovare un parallelismo con la situazione della nostra azienda. Unica differenza è che la Francia lì è terra di conquista, mentre per BNL è stata conquistatrice. D'altronde il fenomeno del "[dumping](#)" prevede sempre che il più scaltro (non sempre il più forte) "faccia le scarpe" al malcapitato.

Il film va visto per diversi motivi: ben recitato (un grande Vincent Lindon, ma non solo), spiega le dinamiche sindacali molto bene (come l'italiano "[7 minuti](#)") e non ultimo evidenza come lo Stato sia subordinato all'impresa privata.

"In guerra" parla non di divise, di eserciti e di nazioni che confliggono, ma del cittadino comune, del lavoratore che è in guerra con i "poteri forti" e cerca di non rimanerne schiacciato. Parla di come sono cambiati i "poteri forti" e di come le istituzioni oggi siano manipolate dalle multinazionali e dagli operatori del capitale.

Parla anche del differente peso degli impegni presi dalle diverse parti in causa e di come la logica del "gentlemen agreement" non valga più da tempo: non sono più i gentlemen a guidare le imprese, ma sono tecnocrati votati alla logica del profitto. Per sedere nei Consigli di Amministrazione di aziende sempre più grandi occorre far guadagnare - ad ogni costo! - gli azionisti delle società amministrate nel momento. E questo sempre a svantaggio dei lavoratori, dell'ambiente ma anche del lavoro stesso. Quando infatti conviene chiudere uno stabilimento invece che venderlo a chi lo può ancora far produrre siamo di fronte ad una logica che di umano non ha più niente. Questa è la guerra che stiamo affrontando. Ognuno deve sacrificare qualcosa per cercare di vincerla. Cosa vogliamo sacrificare? E cosa sacrificherà il sindacalista Laurent?



WORK-IN' PROGRESS

Notiziario

Numero 14 Giugno 2019

anno IV

a cura di

del Gruppo Banca Nazionale del Lavoro



www.firstcisl.it/BNL

Sul Prossimo numero

Flexy, Incentivante e altro

Iscriviti al nostro canale Telegram, per avere in tempo reale Comunicati, approfondimenti e tanto altro dal mondo First Cisl BNL

Telegram
t.me/FirstCisIBNL

