



La Sveglia 4.0

N. 205 – giugno 2020 | FOGLIO SINDACALE FIRST CISL GRUPPO CREDEM | Redazione: M. Sandoni, C. Masi, M. Martelli, S. Spataro, A. Tattolo, S. Gallo, S. Grandi

UN TUFFO NELLA REALTÀ CON L'OCCHIO AL FUTURO

La Dichiarazione Non Finanziaria 2019 redatta dal Gruppo Credem - di cui su Agorà è stata pubblicata una sintesi- riporta un dato interessante sulla dinamica della presenza del personale femminile, che è pari al 35,9% dei dipendenti ed al 44% delle assunzioni totali). Come sappiamo, la statistica 'fotografa' i fenomeni, ma non è in grado di catturarne le reali dinamiche e talvolta non riesce a quantificare il 'come'.

Ancor oggi le donne incontrano maggiori difficoltà sul lavoro, rispetto agli uomini; la differenza tra i 2 generi si manifesta sotto vari aspetti, ma, al dunque, ciò che ostacola la crescita professionale è la Natura, che ha deciso di riservare la maternità ad un genere ben preciso.

Un grande problema, quello delle uguali opportunità di accesso al lavoro, pare, almeno in parte, risolto. Tuttavia, è facile accorgersi che l'aumento delle percentuali di assunzione femminile non è sufficiente: se non si crea un ambiente lavorativo che sia anche a 'misura di donna', non si fanno passi avanti, mentre in parallelo il fenomeno della denatalità ipotoca drammaticamente il futuro delle nostre società.

Ogni uomo inizia a conoscere l'universo femminile già prima di venire al mondo. Con il tempo, sperimenta in famiglia la relazione tra uomo e donna, e se la madre lavora, capisce ben presto che il suo impegno è H24: anche fuori dal lavoro, quasi per dovere divino, la vede presente ovunque: in casa, nella scuola dei figli, nelle visite mediche, nell'assistenza ai nonni etc etc. Impara così che, nella maggioranza dei casi, *la delega* alla donna su certe tematiche funziona benissimo, in ambito familiare.

Così gira il mondo: al mattino, finita la colazione, un bacio e si va al lavoro. Qui 'magicamente' si aprono percorsi 'diversi', ma non nel senso auspicato; ammesso che tutti abbiano le stesse opportunità e gli stessi diritti/doveri, nel nostro contesto sociale donne e uomini sono trattati diversamente. Nella quotidianità (cura dei figli e degli anziani, conduzione familiare etc ...) l'impegno richiesto alla donna è maggiore. E questo ha un impatto molto diretto sulle reali possibilità di scelta e sulle prospettive professionali.

Nella fase emergenziale legata al Covid-19, le donne hanno dovuto fare i conti con un supplemento di problemi: mariti in cassa integrazione, figli a casa da scuola, anziani da assistere ma col distanziamento e, non ultimo, il proprio lavoro. *(continua a pg 2)*



(continua da pg 1)

Da anni in azienda, si dice che la diversità di genere attiene al ‘carattere’ ed alle ‘motivazioni’: la donna è più emotiva, non sa fare squadra, non ambisce a ruoli manageriali, non è interessata ai soldi, e altre banalità del genere. In realtà la donna, specie nelle fasi della vita che segnano il suo destino anche professionale, ha bisogno di risposte diverse e di un ambiente che non neghi in modo opportunistico l’evidenza.

Tornando alla gestione dell’emergenza, come sono andate le cose per le donne che lavorano in filiale ?

Piuttosto male, dobbiamo dire, vista la difficoltà ad accedere allo smart working, in particolare per chi sta in cassa, ruolo a volte ‘imposto’ al rientro dalla maternità, se si deve conciliare lavoro, figli, genitori; gli organici, come sempre tirati, sono ulteriormente stressati nel periodo in cui vengono concentrate le ferie.

‘Fare i salti mortali’ è diventata la normalità, come ben sanno anche i colleghi uomini che vivono in prima persona la complessità della vita familiare; quindi non cadiamo nel tranello della ‘guerra dei generi’ (che sarebbe solo una ‘guerra tra poveri’) ed evitiamo di vedere la collega o il collega come il ‘nemico’.

In questi momenti l’unica arma vincente è ‘stringersi a corte’, cioè darsi una mano gli uni con gli altri, abbattendo superflue e ingannevoli percezioni di un presunto valore diverso tra i ruoli.

So what ? L’obiezione ci sta.

Proviamo a usare l’immaginazione, insieme alle competenze: è possibile ad esempio pianificare gli organici di filiale ponendo attenzione anche all’equilibrio di genere? E ancora, è possibile progettare un ambiente organizzativo tale per cui quando le donne, assunte in questi anni sulla scia del progetto ‘Diversity’ avranno figli, non debbano fare un passo indietro, ma possano realmente trovare nell’azienda un alleato che sia disponibile nei fatti ad essere al suo fianco con aiuti e tutele concreti ?

Mettersi nei panni dell’altro (o dell’altra) può sembrare un auspicio, ma resta un valido punto di partenza per non affrontare il tema delle diversità di genere solo guardando alla punta dell’icerbeg, sotto la punta, risiede il valore da salvaguardare come un bene prezioso: il rispetto per le persone, per la loro identità, per le esigenze nelle diverse fasi della vita in cui la passione si manifesta in termini differenti ma non per questo con minore intensità.

Hic et nunc, qui ed ora. Viene alla mente la storiella dell’anziano nonno che, mentre i nipoti stanno per metter su famiglia, si interroga se sia venuto il momento di dividere equamente tra loro i propri beni; l’amico saggio così lo incalza: *‘non sarebbe più utile dare l’aiuto quando serve, e non attendere la tua dipartita per farlo?’*.



BONUS BABY SITTING & BONUS SERVIZI INTEGRATIVI PER L'INFANZIA

Il Bonus spetta ai genitori o affidatari per i servizi di assistenza e sorveglianza dei MINORI:

- fino a 12 anni (alla data del 5 marzo 2020),
- senza limiti di età, se disabili gravi,
- per servizi resi dal 5 marzo 2020 nei periodi di chiusura dei servizi scolastici.

Per i dipendenti del settore privato l'importo del bonus spettante è fino a 1200 €.

Se hai già presentato una domanda e ottenuto il contributo di 600 euro, puoi presentare una nuova domanda per chiedere di nuovo tale contributo. In caso di prima domanda puoi richiedere l'intero contributo di 1.200€.

Per avere diritto al bonus, l'altro genitore:

- non deve essere beneficiario di altre forme di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (ad esempio, NASPI, CIGO, indennità di mobilità, ecc.),
- non deve essere disoccupato o non lavoratore,
- può essere in Smart Working (Lavoro Agile).

La domanda di bonus **baby sitting** si può inviare dal 1 aprile 2020, per servizi resi dal 5 marzo nei periodi di chiusura dei servizi scolastici.

La domanda di bonus per i **servizi integrativi per l'infanzia** si può inviare in caso di comprovata iscrizione ai centri estivi per il periodo dalla chiusura dei servizi educativi scolastici al 31 luglio 2020.

Per inserire la domanda (home page del portale Inps www.inps.it) occorre autenticarsi inserendo codice fiscale ed essere in possesso di una delle seguenti credenziali:

- Pin ordinario o dispositivo rilasciato dall'INPS,
- SPID di livello 2 o superiore,
- Carta di identità elettronica 3.0 (CIE),
- Carta nazionale dei servizi (CNS).

Guida operativa e tutorial: https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Allegati/2020_6_5-v2RevDCInclusione_Tutorial_Servizio.pdf



Ricordiamo che il Bonus per servizi di baby sitting è alternativo al congedo parentale Covid previsto dal DL 18/2020.

La compatibilità fra congedo straordinario covid e bonus baby sitting è valida nel caso in cui non si siano superati i 15 gg. di congedo Covid.

Esempio 1: ho chiesto 6 giorni di congedo Covid, **posso** chiedere il bonus baby sitting per l'importo cui ho diritto tenuto conto dei gg di congedo fruiti e mi rimangono altri 9 giorni di congedo Covid.

Esempio 2: ho chiesto 16 giorni di congedo Covid, **non posso** chiedere il bonus baby sitting, ma posso chiedere i 14 giorni rimanenti di congedo Covid.

Tema nonni/fratelli/sorelle assunti come baby sitter tramite libretto famiglia: la domanda viene accolta se nonni/fratelli/sorelle non hanno la stessa residenza del richiedente.



ASSEgni FAMIGLIARI 2020

La presentazione della domanda di assegno familiare, valida dal **1° luglio 2020 al 30 giugno 2021**, può essere effettuata soltanto per via telematica.

I colleghi interessati possono:

- rivolgersi direttamente all'INPS, attraverso il servizio online dedicato. L'accesso è consentito direttamente agli interessati, purché in possesso di Pin dispositivo, o, in alternativa, di una identità SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) o di CNS (Carta Nazionale dei Servizi);
- rivolgersi al Patronato Inas Cisl della propria città, prenotando un appuntamento.

Ricordiamo che, nel caso in cui l'avente diritto non avesse provveduto in precedenza, può fare richiesta dell'assegno per il nucleo familiare con effetto retroattivo, fino al quinto anno antecedente.

I nuovi livelli di reddito familiare con decorrenza 1° luglio 2020 ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare alle diverse tipologie di nuclei sono già stati pubblicati dall'INPS.

Per esigenze di spazio non riportiamo qui la relativa tabella che potete trovare allegata alla circolare INPS 21 maggio 2020 n. 60 cliccando qui:

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=53713>



BONUS VACANZE 2020

Il decreto legge n. 34 del 2020 (cd. Decreto Rilancio) ha istituito una nuova agevolazione, per l'anno 2020, in favore delle famiglie con ISEE in corso di validità non superiore a 40.000€ , da utilizzare per il pagamento di servizi offerti in Italia da imprese turistico ricettive, agriturismi e bed & breakfast.

Il bonus può essere fruito a determinate condizioni dal 1° luglio al 31 dicembre 2020 da un solo componente per nucleo familiare ed è riconosciuto fino a un importo massimo di 500 € per i nuclei familiari composti da più di due persone.

L'importo è ridotto a 300 € per i nuclei familiari composti da 2 persone e a 150 € per quelli composti da 1 sola persona.

Le spese devono essere sostenute in un'unica soluzione per i servizi resi da una singola impresa turistica e documentate con fattura o documento commerciale o scontrino/ricevuta fiscale, nei quali sia indicato il codice fiscale di chi intende fruire dell'agevolazione.

Il bonus è fruibile nella misura dell'80% sotto forma di sconto per il pagamento dei servizi prestati dal fornitore e per il 20% come detrazione di imposta in sede di dichiarazione dei redditi.

Per la guida completa:

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/233439/Guida_Bonus_Vacanze_v1.pdf/1bbb218f-b17f-6ccc-4c0c-62af8d7bb205



OPZIONI PWR: CASSA SANITARIA 2020

Anche quest'anno tra le opzioni di spesa del PWR è stato riattivato il servizio di **Cassa Sanitaria**. Di seguito riepiloghiamo alcuni punti di attenzione:

- **sarà possibile aderire alla Cassa Sanitaria dal 15/06/2020 al 30/07/2020** e sarà fruibile sino al 30/11/2020,
- ogni Piano sanitario previsto dalla Cassa può **erogare prestazioni sanitarie ad integrazione di quanto previsto dal Servizio Sanitario Nazionale e dalla Polizza Sanitaria**, così da completare la copertura di alcune voci che non sono previste nei piani sanitari di PosteAssicura oppure eventuali scoperti, franchigie o spese eccedenti i massimali a carico del dipendente,
- è possibile selezionare un piano sanitario destinando tutto o parte dei propri crediti welfare per accedere alle prestazioni previste dal piano,
- **le garanzie offerte nei piani sanitari hanno validità annuale**, dal 1 gennaio 2020 al 31 dicembre 2020, ad eccezione della garanzia Family Care con validità dal 1 gennaio al 15 dicembre 2020,
- **i rimborsi sono inseribili dal 1 agosto 2020 per chi ha aderito entro il 30 giugno 2020 o dal 1 settembre 2020 per chi aderirà dal 1° al 30 Luglio 2020**,
- le **spese rimborsabili** devono essere **sostenute nel 2020** ed essere congruenti con il piano scelto,
- i rimborsi saranno riconosciuti sino a concorrenza del massimale relativo alle garanzie comprese nel piano scelto,
- a fine periodo, in caso di cifre residue non fruite del massimale, queste non saranno restituite.

Vi invitiamo a leggere il documento '**Linee guida ai rimborsi – Piani Sanitari 2020**' (agorà, portale Welfare/quadrotto PWR). In caso di dubbi o per maggiori chiarimenti potete scrivere a assistenza@cassawelfare.it indicando nome cognome, azienda e motivo del contatto.