



**NO ALLA GUERRA**  
l'Ucraina siamo noi



## Grazie Credem!

Riceviamo e pubblichiamo in maniera anonima il contributo di un collega della rete:

Ci avviciniamo alla fine dell'anno e si cominciano a tirare le somme sull'operato singolo e di Filiale. Sistema crescita, raggiungimento dei budget, promozioni, parole che risuonano nella mente di ognuno di noi e poi sempre le stesse domande: "come farò ad avere una bella scheda crescita? Come farò a raggiungere quel budget su quell'item, visto che manca poco più di un mese?"

E la risposta è sempre la stessa: "Non ce la farò mai!"

Però devo ringraziare l'azienda che, visto la situazione generale del periodo in cui viviamo, ha diminuito i nostri budget... grazie Credem, menomale!

Di fatto restano numeri strabilianti, irraggiungibili.

In questi giorni è uscita una comunicazione su People sul confronto fra Credem e il Sistema: "Una realtà diversa rispetto alla media delle banche italiane, una banca con un'impostazione meritocratica, che assume giovani e fa crescere le persone al suo interno" (così sta scritto); nel senso che crescono gli anni in cui i colleghi permangono nello stesso ruolo senza avere mai un riconoscimento neanche economico e, novità di quest'anno, come si può leggere in un'altra comunicazione fresca fresca, non viene più pubblicato l'elenco dei colleghi che hanno beneficiato di provvedimenti a favore.

Tale scelta sembrerebbe invece una mera operazione di "insabbiamento" verso quei provvedimenti che **premiavano sempre gli stessi eletti**. Ancor più se queste progressioni di carriera rispecchiassero veramente la cosiddetta "meritocrazia", sicuramente non genererebbero né fraintendimenti né malumori. Dobbiamo ringraziare l'azienda per quel grado di soddisfazione che ci dà ogni giorno e credo che l'azienda debba dire grazie anche a noi che, in questo periodo di magra, non incidiamo troppo nella loro economia riuscendo a mangiare con soli 5 euro!

# GRAZIE

## Busta paga

Nella busta paga di dicembre scatterà l'ultimo aumento relativo al vigente CCNL che è stato rinnovato a fine 2019 ed ha portato ad un incremento complessivo medio nel triennio di 190€. Nel frattempo sono avviati i lavori per predisporre la piattaforma con le richieste sindacali per il rinnovo del contratto nazionale, in scadenza a fine anno.

Riepiloghiamo nel dettaglio a quanto ammonterà l'aumento del prossimo mese:

- QD 4° livello aumento mensile di 53,75€
- QD 3° livello aumento mensile di 46,70€
- QD 2° livello aumento mensile di 44,33€
- QD 1° livello aumento mensile di 42,25€
- Terza Area 4° livello aumento mensile di 40,00€
- Terza Area 3° livello aumento mensile di 34,51€
- Terza Area 2° livello aumento mensile di 32,60€
- Terza Area 1° livello aumento mensile di 30,93€
- Ex prima e seconda area aumento mensile di 27,97€



Di seguito una tabella con il nuovo importo lordo mensile per ogni livello retributivo:

	Livello Retributivo	Nuovo stipendio
<b>Quadro direttivo</b>	4 livello	4.575,56 €
	3 livello	3.889,01 €
	2 livello	3.483,38 €
	1 livello	3.283,73 €
<b>Terza Area</b>	4 livello	2.906,90 €
	3 livello	2.684,20 €
	2 livello	2.535,88 €
	1 livello	2.405,97 €
<b>1a e 2a Area</b>	Livello unico	2.175,31 €

Per approfondimenti consulta lo speciale della sveglia pubblicato sul sito internet al seguente link:

<https://www.firstcisl.it/creditoemiliano/home/la-sveglia/speciali-la-sveglia/>

## TFR: dove lo metto?



Il TFR, acronimo di Trattamento di fine rapporto, è disciplinato dall'art. 2120 del Codice Civile. È un "tesoretto", che si accumula negli anni di lavoro e che il lavoratore può:

- lasciare in azienda (che è tenuta a "depositarlo" presso l'INPS);
- destinare al fondo pensione, in aggiunta al contributo individuale ed a quello aziendale, per incrementare il proprio montante destinato ad integrare l'assegno pensionistico INPS al momento del definitivo ritiro dal lavoro.

### TFR IN AZIENDA

Gli accantonamenti che anno dopo anno si accumulano in azienda sono visibili nella voce "TFR Disponibile" del cedolino e vengono tassati, al termine del rapporto di lavoro, ad un'aliquota minima del 23% ma comunque inferiore a quella ordinaria, in base al principio della tassazione separata. Dunque, il TFR non concorre a formare il reddito dell'anno in cui si ottiene la liquidazione.

Il TFR in azienda viene rivalutato ad un tasso dell'1,5% a cui viene sommato il 75% del tasso di inflazione dell'anno di riferimento; tale rivalutazione è soggetta a una tassazione annua del 17%. Secondo la Relazione Annuale della Covip, il tasso annuo medio composto di rivalutazione del TFR è stato del 2% nei 5 anni precedenti.

### TFR NEL FONDO PENSIONE

Destinando il TFR al fondo pensione si massimizzano i vantaggi fiscali riservati alla previdenza complementare: tale quota non concorre alla determinazione del tetto massimo di contributi detassati (5.164,57 euro) e, in fase di prestazione finale, entra a far parte del montante tassato al **15%**; tale aliquota, **peraltro**, si riduce dello 0,30% per ogni anno di permanenza nel fondo oltre il quindicesimo, fino ad un **minimo del 9%**.

Per quanto riguarda la disponibilità delle somme, sia il TFR in azienda che il montante del fondo pensione possono essere oggetto di anticipazione, dopo almeno 8 anni, per acquisto o la ristrutturazione della prima casa; il fondo pensione può essere anticipato anche per sostenere spese sanitarie o (limitatamente al 30%) per ulteriori esigenze non documentate. In base al contratto di Gruppo, il TFR può essere anticipato anche per decurtare il mutuo prima casa, integrare il reddito in caso di congedo parentale, aspettativa non retribuita o perdita di lavoro da parte del coniuge, copertura spese per matrimonio, partecipazione a Master post-universitari o acquisto autovettura per figli e coniuge portatori di handicap.

## COMUNICAZIONE DA TWL

L'accordo sindacale sottoscritto da First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin consente di variare l'entità del TFR destinato al fondo pensione (scegliendo tra 20, 50 e 100%: la quota residua verrà accantonata in azienda); i "silenti" (cioè gli aderenti che non versano contributi, perdendo la quota a carico dell'azienda) continuano a destinare il 100% del TFR al fondo.

Premesso che non vi è obbligo di modificare l'attuale scelta, che può quindi anche rimanere invariata, riteniamo che le diverse opzioni di destinazione del TFR debbano essere valutate in base a diversi criteri:

- **fiscale:** la tassazione del fondo pensione, come abbiamo spiegato all'inizio, è più bassa rispetto a quella del TFR
- **finanziario:** il fondo pensione risente dell'andamento dei mercati e dei tassi ma tendenzialmente, nel lungo periodo, genera rendimenti superiori al TFR; dall'ultimo bollettino informativo della Cassa di Previdenza si rileva come, negli ultimi 5 anni, la linea Bilanciata abbia avuto un rendimento complessivo del 12,36 e la linea Crescita del 17,98.
- **liquidabilità:** le possibilità di avere l'anticipo sono diverse tra le 2 forme, come anche la liquidazione finale.
- **legale:** il fondo pensione è impignorabile e inespropriabile, il TFR, come lo stipendio, potrebbe essere soggetto a vincolo.

Per qualsiasi altro dubbio o per approfondimenti

## CONTATTACI

### Fringe benefit

Le iniziative di politica monetaria adottate dalla Banca Centrale Europea hanno determinato, con una serie di incrementi, l'innalzamento del Tasso Ufficiale di Riferimento (*Main Refinancing Operation*) al 2%.

Questo comporta, tra l'altro, un aumento dei tassi sui mutui ed il rischio di tassazione degli interessi per i mutui ed i prestiti dei dipendenti erogati dal datore di lavoro con durata superiore a 12 mesi.

Con il Decreto "Aiuti Quater" lo scorso 10 novembre il limite dei fringe benefits (in cui rientrano tali finanziamenti) è stato ulteriormente incrementato a 3.000 euro; dovrebbe essere quindi scongiurato il ricalcolo fiscale per il 2022, ma il problema resta per gli anni a venire. Per questo, le Segreterie Nazionali hanno chiesto ad Abi un incontro per valutare i vari aspetti, trovare soluzioni di garanzia rispetto a possibili impatti fiscali negativi per le lavoratrici e i lavoratori e definire come cogliere eventuali opportunità offerte dall'ultima decisione del Governo, attraverso soluzioni concordate con le Organizzazioni Sindacali.