



SLP



LOMBARDIA

Ultime notizie sulle attività sindacali nel territorio



L'OPN di Poste Italiane, in un confronto non facile con l'Azienda, concorda le nuove misure di sicurezza per contrastare la variante Omicron nei luoghi di lavoro

LE NUOVE REGOLE

SENZA GREEN PASS

- 1 Farmacie
- 2 Negozi alimentari, supermercati
- 3 Parrucchieri, barbieri, estetisti
- 4 Banche, finanziarie
- 5 Negozi e centri commerciali
- 6 Uffici pubblici
- 7 Posta, Inps, Inail e altri servizi pubblici

Dal 20/01
Green Pass
BASE

Dal 1/02
Green Pass
BASE

GREEN PASS BASE

- 8 Ingressi al lavoro

Dal 15/02
Green Pass
RAFFORZATO
per gli over 50

GREEN PASS RAFFORZATO

- 9 Treni, navi, aerei, bus, metro, tram
- 10 Ristoranti e bar al chiuso/aperto
- 11 Alberghi, hotel, strutture ricettive
- 12 Piscine, palestre, terme, sport di squadra al chiuso/aperto e stadi (dal 15/01 al 23/01 ingresso limitato a 5.000 spettatori)
- 13 Musei, mostre
- 14 Sagre, fiere, centri congressi
- 15 Impianti di risalita (skilift, funivie, seggiovie)
- 16 Parchi tematici e di divertimento
- 17 Centri culturali, sociali e ricreativi al chiuso/ aperto
- 18 Sale gioco, sale scommesse, bingo, casinò
- 19 Cinema e teatri



Green pass negli Uffici Postali:

Dal 1 febbraio nei 4.000 UP più importanti la verifica della certificazione verde all'accesso avverrà tramite il totem del gestore code; in quelli di medio/piccola dimensione al controllo provvederà l'operatore allo sportello, a cui viene garantita tutela legale



Diverse le proposte e quasi sempre complesse da attuare, soprattutto per il tempo concesso, in coerenza ai contenuti e al relativo calendario di attuazione delle disposizioni legislative varate dal Governo. E' stato un percorso duro, dibattuto e circostanziato quello che ha riguardato il Comitato OPN (ex protocollo 14 marzo 2020) svoltosi nelle giornate del 25 e del 26 gennaio. Il confronto delle Parti ha avuto, riguardo le misure urgenti da adottare in risposta all'innalzamento della curva dei contagi della variante Omicron a inizio 2022, la necessità di garantire soprattutto equilibrio nelle sue declinazioni in particolare per quanto riguarda la tutela delle responsabilità dei lavoratori coinvolti. Le rivendicazioni delle OO.SS., esprimendo i disagi diffusi negli ambiti di lavoro dei territori, sono state robuste, argomentate, con la preoccupazione di non fare entrare in contraddizione ruoli e funzioni, in particolare sulla tematica inerente le verifiche della certificazione verde implementata nell'ultimo DPCM e che dal 1 febbraio coinvolge anche gli Uffici Postali. Si è giunti infine a una quadra. La riunione dell'OPN, partendo dalla disamina dei dati aggiornati relativi ai contagi, nonché le risultanze emerse nell'ambito dei comitati OO.PP.RR territoriali, ha condiviso le assi principali di azione su cui intervenire. Per il controllo del Green pass base nei confronti della clientela che accede ai servizi all'interno degli Uffici Postali, si procederà con l'ausilio tecnico del gestore attese elettronico, a fare esibire la certificazione sul display del totem. Si tratta degli UP più importanti (affluenza dell'80% della pedonabilità). Per tutti gli altri, sprovvisti di elimina code, il controllo avverrà presso la sportelleria da parte dell'operatore, tramite idonee procedure e dotazioni. Il nodo più complesso di regolazione della nuova disposizione per quanto riguarda il controllo è stato sciolto, con la garanzia a tutela in quest'ultimo caso che il rifiuto del servizio al cliente sprovvisto di green pass non sarà sottoposto ad alcuna valutazione disciplinare; nell'eventualità di una rivalsa penale sull'operatore, Poste garantirà l'appropriata tutela legale. Inoltre, in situazioni ambientali che lo richiedessero è previsto il sostegno delle forze dell'ordine e il ricorso alla vigilanza privata. Nel verbale sottoscritto viene specificato che Poste Italiane provvederà ad una campagna informativa pubblica adeguata.

Sanificazioni e igienizzazioni verranno potenziati con l'implementazione di nuove ditte

Si aggiungeranno nuove ditte ad occuparsi della sanificazione/igienizzazione degli spazi lavorativi di Poste, nelle aree business e su tutta la filiera dei servizi postali. I lavori dell'OPN nazionale sulla sicurezza hanno posto al vaglio meticoloso anche le modalità operative (chiusura uffici e prestazioni lavorative sospese da parte degli addetti nel caso in cui l'operatività avvenga nel corso della giornata lavorativa) e le specifiche dei materiali utilizzati. Maggiore regolamentazione e tempestività viene assicurata inoltre ai Centri di smistamento e del Recapito, in PCL, laddove si concentrano le lavorazioni in contemporanea di un numero alto di lavoratori.

Mascherine del tipo "FFP2" in dotazione per le professionalità con più contatto con la clientela

Altro argomento del Comitato ha riguardato l'opportunità di sostituzione delle mascherine chirurgiche con quelle di tipo FFP2, in particolare per assicurarne la dotazione e i ricambi per quei lavoratori che hanno uno scambio relazionale continuo con la clientela e si trovano ad essere più esposti all'eventualità di contagio del virus. Sono stati previsti pertanto adeguati approvvigionamenti di tali mascherine, oltre che per tutti i casi previsti dalla legge (prescrizioni, autosorveglianza, etc) per gli ODA, Corneristi e altre professionalità similari.

Affluenza della clientela negli Uffici Postali, il parametro scende a 3 persone per ogni sportello attivo, con smaltimento code più agevole in chiusura

Nella permanenza del rispetto del distanziamento di un metro, l'indice del 0,4 persone per metro quadro viene ad essere sostituito con quello di 3 persone per ogni postazione attiva. Regolazione in via transitoria che dovrà agevolare gli ambiti degli UP, anche per la gestione in determinati orari dell'attività dell'esercizio, come quello spesso in criticità che si palesa nella fase che si avvia alla chiusura dell'Ufficio postale.

Contenimento dei distacchi temporanei, solo quelli necessari alla copertura degli Uffici

La problematicità dei distacchi/assegnazioni temporanee ad altro ufficio rispetto a quello di normale assegno, è stata una delle tematiche più rimarcate nei Comitati regionali sulla sicurezza, soprattutto in alcune realtà geografiche più disagiate, ma non solo. Il fattore emotivo, il timore di un eventuale aumento delle probabilità di essere contagiati sono stati avvertiti come una minaccia dagli operatori di sportello coinvolti. Adesso si è stabilito nell'OPN che i distacchi saranno limitati alla copertura degli uffici. Viene poi ripristinata la possibilità di avvalersi del proprio mezzo di trasporto e prorogate le assegnazioni temporanee per allattamento.

Copertura Covid tramite Fondo Sanitario: concordata la diaria per i ricoveri ospedalieri

Con effetto retroattivo, le Parti hanno convenuto l'opportunità di dover ricorrere al diritto della diaria, coperta dal Fondo sanitario, in favore di quei lavoratori che si sono trovati a ricorrere al ricovero in terapia intensiva, per effetto legato alla malattia del Covid. La "copertura" viene intesa per gli eventi non ricompresi nei trattamenti erogati fino a giugno 2021 e che si verifichino fino al 31 marzo 2022.



LAVORI OPN – COMITATO NAZIONALE SICUREZZA Sedute del 25 e 26 gennaio 2022

Siglato nella serata odierna un Verbale di incontro recante azioni condivise da mettere in campo in relazione all'innalzamento della curva dei contagi da variante Omicron, nonché in coerenza alle ultime novità legislative varate dal Governo.

In premessa, le parti hanno concordato sulla necessità di riprendere un confronto ordinario sulle tematiche inerenti le principali aree di business, evitando sovrapposizioni e confusioni tra ruoli e funzioni di diversa natura.

Di seguito, gli interventi concordati:

- in merito al controllo del green pass di base nei confronti della clientela che accederà a tutti i servizi all'interno degli uffici postali (effetto 1° febbraio), negli UP dotati del gestore attese il controllo avverrà in fase preventiva esibendo la certificazione verde sul display del totem. Tale controllo riguarderà circa 4.000 uffici, quelli più importanti, entro cui è raccolta l'80 % della popolazione degli uffici. Per quanto attiene invece agli uffici di piccola entità, ossia a quelli sprovvisti dell'elimina code, il controllo del green pass avverrà presso la sportelleria da parte dell'operatore che potrà utilizzare una apposita procedura informatica predisposta a tal fine. In quest'ultimo caso è stato chiarito all'interno del Verbale che il rifiuto dell'operatore a garantire il servizio per mancanza di green pass non sarà mai suscettibile di valutazione disciplinare e, in presenza di eventuali azioni penali da parte dei clienti, sarà riconosciuta la tutela legale. In presenza di situazioni ambientali caratterizzate da maggiori criticità sarà rafforzata la collaborazione con le forze dell'ordine ed ampliato il presidio anche attraverso il ricorso alla vigilanza privata;
- per quanto attiene a sanificazioni ed igienizzazioni, l'Azienda ha comunicato il potenziamento delle ditte coinvolte negli interventi. Chiarite ulteriormente le modalità operative, nonché i materiali che dovranno essere utilizzati. Comunque, in ogni caso, sanificazioni e igienizzazioni dovranno avvenire ad ufficio postale chiuso o con prestazione lavorativa sospesa da parte degli addetti nel caso in cui l'operatività avvenga nel corso della giornata lavorativa. Particolare attenzione in tal senso sarà riposta su centri di smistamento, grandi impianti di recapito e su tutte quelle realtà della Divisione Corrispondenza a maggiore concentrazione di personale;
- chiesto ed ottenuto un importante approvvigionamento di mascherine FFP2 da fornire a figure professionali ad alto impatto con la clientela (es: ODA – Corneristi, oltre a tutti i casi previsti dalla legge);
- in merito all'affluenza della clientela all'interno degli uffici postali, rivisto ulteriormente in meglio l'indice di 0,4 persone per metro quadro, sostituito dal nuovo parametro di 3 persone per ogni postazione di lavoro attiva, e comunque sempre nel rispetto del distanziamento previsto per legge. Tale nuovo criterio renderà di certo più agevole lo smaltimento delle code nelle fasi di chiusura delle lavorazioni e degli uffici;
- limitati i distacchi ai casi strettamente necessari a consentire l'apertura degli uffici. Ripristinata la possibilità di usufruire dell'autorizzazione all'uso dell'auto propria, oltre alla proroga dei distacchi dei soggetti in allattamento anche oltre il primo anno di vita del bambino;
- in relazione alla copertura covid da parte del Fondo Sanitario, concordata la diaria in favore dei lavoratori ricoverati in terapia intensiva, con effetto retroattivo.

Questi gli aspetti più rilevanti condivisi all'interno dei lavori del Comitato. Si è trattato di un confronto non facile, i cui esiti riteniamo che rappresentino la miglior sintesi possibile tra le diverse posizioni espresse al tavolo, inizialmente molto distanti. Fissato un prossimo incontro di verifica nella prima decade di febbraio.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

Roma, 26 gennaio 2022



Scegliere la trasformazione del contratto da Full-Time e Part-Time: il sistema di incentivazione di Poste Italiane per il 2022

Anche per l'anno appena iniziato, troverà applicazione un meccanismo di incentivazione economica nei confronti del personale che decida di scegliere di trasformare il proprio rapporto di lavoro da quello canonico Full-Time a quello Part-Time. In linea con lo scorso anno, lo schema di incentivazione aziendale prevede:

TRASFORMAZIONI PART TIME A TEMPO DETERMINATO

Percentuale di trasformazione fino al 70% Impiegati

- 1.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di 24 mesi;
- 2.250 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di 36 mesi;
- 4.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di 48 mesi.

Personale di area Quadri

- 1.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di 12 mesi;
- 3.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di 24 mesi;
- 6.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di 36 mesi;
- 10.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di 48 mesi.

Percentuale di trasformazione superiore al 70% e fino all'85% Impiegati

- 500 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di 24 mesi;
- 1.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di 36 mesi;
- 2.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di 48 mesi.

Personale di area Quadri

- 1.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di 24 mesi;
- 3.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di 36 mesi;
- 5.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di 48 mesi.

TRASFORMAZIONI PART TIME A TEMPO INDETERMINATO

Riconoscimento, tanto per il personale impiegatizio quanto per quello appartenente all'Area Quadri, di un importo annuale (erogato su base mensile), determinato in funzione del livello inquadramentale e della percentuale di Part Time attivata. Per il personale di Area Quadri, in alternativa all'importo annuale di cui sopra è prevista un'indennità Una Tantum, con importo definito in funzione del livello inquadramentale e della percentuale di Part Time attivata.



Congedi parentali Covid, arriva dall'INPS la proroga fino al 31 marzo 2022: le indicazioni per la sua fruizione

Con il messaggio 8 gennaio 2022, n.74, l'Istituto dell'INPS ha comunicato la nuova data per potere usufruire dello speciale congedo rivolto ai genitori lavoratori, per la cura dei figli minori di 14 anni. Da lunedì 17 gennaio la comunicazione di Poste del suo recepimento

In considerazione del perdurare del contesto epidemiologico e per il tramite il Decreto Legge n.221/2021, in i genitori lavoratori potranno beneficiare delle misure del "Congedo parentale SARS CoV-2", nel suo rinnovato termine di scadenza. Un congedo indennizzato al 50%, per la cura dei figli minori di 14 anni affetti dal Covid-19, in quarantena da contatto o con attività didattica o educativa in presenza sospesa e, senza limiti di età e indipendentemente dalla convivenza, per la cura dei figli con disabilità in situazione di gravità accertata. Restano invariate le istruzioni fornite con la circolare INPS del 17 dicembre 2021, n.189. con la documentazione certificante le condizioni previste per l'agevolazione dello strumento, la modalità per la presentazione delle domande per, sia per la fruizione in forma giornaliera e sia quella in forma oraria, rimane quella dell'invio telematico utilizzando il portale dell'Istituto www.inps.it. Si accede con le proprie credenziali SPID (Sistema pubblico di identità digitale), con la CIE (Carta di identità elettronica) o con la CNS (Carta nazionale dei servizi). Tramite il Contact Center integrato del numero verde **803 164** (gratuito da rete fissa) o il numero **06 164 164** (da rete mobile a pagamento. Infine mediante il Patronato. L'azienda Poste Italiane ha pertanto posto il 10 gennaio nelle proprie bacheche la comunicazione riguardante le specifiche per chi fosse interessato. Alla luce del rilascio della procedura online da parte dell'INPS, le nuove domande dovranno essere presentate mediante i canali dell'INPS producendo all'azienda copia della domanda.

Risultano superati i format "Richiesta congedo Covid indennizzato DL 146/2021", "Richiesta Congedo Covid per figli disabili DL 146/2021", "Richiesta conversione congedo parentale in Congedo Covid indennizzato DL 146/2021 allegati al Comunicato aziendale del 4 novembre 2021.

Viene ribadito che il Congedo parentale non indennizzato previsto per i genitori di figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni come diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità non è materia dell'INPS e pertanto le relative domande di astensione dal lavoro devono continuare ad essere presentate ai soli datori di lavoro e non all'Istituto previdenziale.

Assegno Unico Universale, presentazione della domanda e decorrenza

La domanda per il riconoscimento dell'assegno è presentata, a decorrere dal 1° gennaio di ciascun anno, al Patronato **INAS-CISL**, o in modalità telematica all'**INPS**, o PRESSO le **SEGRETERIE SLP CISL** previo appuntamento. **L'assegno è riconosciuto a decorrere dal mese successivo a quello di presentazione della domanda**; nel caso in cui è **presentata entro il 30 giugno** dell'anno di riferimento, l'assegno è riconosciuto **a decorrere dal mese di marzo del medesimo anno**.

Ferma restando la decorrenza, l'**INPS** provvede al riconoscimento dell'assegno entro sessanta giorni dalla domanda. Con riferimento all'**ISEE**, in presenza di figli/e minorenni si terrà conto dell'indicatore ISEE minorenni corrente, facendo riferimento al nucleo del beneficiario della prestazione.

In caso di domanda senza ISEE, occorre distinguere le sottoelencate ipotesi:

- ISEE presentato entro il 30 giugno**: la prestazione verrà conguagliata e spetteranno tutti gli arretrati a partire dal mese di marzo;
- ISEE presentato dal 1° luglio**: la prestazione viene calcolata sulla base del valore dell'indicatore al momento della presentazione dell'ISEE;
- assenza di ISEE oppure ISEE pari o superiore a 40.000 euro**: la prestazione spettante viene calcolata con l'importo minimo.

Nel caso di **nuove nascite** in corso di fruizione dell'assegno, la modifica alla composizione del nucleo familiare è comunicata al Patronato Inas-Cisl o con apposita procedura telematica all'**INPS**, entro centoventi giorni dalla nascita del nuovo figlio, con riconoscimento dell'assegno a decorrere dal settimo mese di gravidanza.

Il pagamento è effettuato in misura intera al genitore richiedente con possibilità di fornire nel modello di domanda, oltre ai suoi dati di pagamento, anche quelli dell'altro genitore, al fine del pagamento dell'assegno in misura ripartita. **N.B.** Con riguardo all'assegno relativo ai mesi di gennaio e febbraio di ogni anno, si fa riferimento all'ISEE in corso di validità a dicembre dell'anno precedente.

(Abrogazioni e modificazioni) DAL 1° GENNAIO 2022 È ABROGATA LA MISURA "PREMIO ALLA NASCITA" (o "bonus mamma domani"), riconosciuto alla nascita o all'adozione di minore e d'importo pari a 800 euro. Inoltre, non è stata prorogata per il 2022 la misura "**bonus bebè**".

DAL 1° MARZO SONO ABROGATE, INVECE, LE SEGUENTI MISURE:

- **assegno al nucleo familiare con almeno 3 figli/e minori** (valore ISEE per il 2021 8.788,99€);
- **assegno al nucleo familiare (ANF)**;
- **assegno temporaneo per i figli/e minori** ("misura ponte" introdotta a luglio 2021)
- **detrazioni fiscali per i figli a carico** (resteranno attive quelle per gli over 21).

L'adozione del Welfare aziendale sempre più diffusa anche per la pressione esercitata dalla pandemia del Covid 19

Si tratta di un terreno di confronto sindacale sempre più determinante per la qualità delle acquisizioni dei lavoratori: oggi il 65% dei contratti integrativi nel mondo di lavoro contiene programmi volti a migliorare la vita dei dipendenti di un'azienda e migliaia le persone che si avvalgono delle sue iniziative e dei suoi strumenti, dai buoni pasto ai benefits di tipo medicale-sanitario, passando per gli istituti previdenziali di compensazione e lo smart working

Non solo Poste Italiane. Migliorare la vita delle persone in azienda è un orientamento che sta prendendo piede ovunque, in una politica di sostegno alla condizione del lavoro e delle famiglie. Una politica incentivata dalle deroghe governative, ma sempre più spesso raddoppiata sia nel valore che nel volume di spesa messo in campo. Gli osservatori che monitorano questa tendenza, cruciale anche sul terreno della contrattazione, rilevano come il fenomeno sia in forte crescita non più solo come strategia peculiare delle condizioni di beneficio delle grandi aziende leader, ma anche nelle Piccole e medie imprese (Pmi) che in pochi anni hanno intrapreso con i sindacati un dialogo intenso sui suoi strumenti. Il welfare aziendale si offre infatti come un paradigma capace di coniugare vari fattori importanti, dalla concreta fruizione delle iniziative a cui viene dato corpo e che rappresentano un architrave positivo di cui si avvale oggi il lavoratore, a forme di incentivazione detassata per le aziende. Ma a denotare fortemente questi dispositivi c'è la consapevolezza di come il miglioramento e la conciliazione degli aspetti vita-lavoro della persona abbiano un ritorno positivo nel cosiddetto ingaggio e senso di appartenenza agli obiettivi dell'azienda. Se è vero che la contemporaneità è contrassegnata dal passaggio da una società di tipo disciplinare ad una società della prestazione, in cui l'individuo è incentivato a svolgere prassi lavorative autoresponsabili e meno gerarchizzate rispetto al passato, anche il fattore produttività cresce all'interno di ambienti dove si sviluppa un clima favorevole. Da quelli più tradizionali a quelli più innovativi, gli strumenti di welfare interno alle aziende crescono portando con costante gradualità il segno positivo di vivere all'interno di una azienda che al di là del rapporto meramente salariale conferisce un valore di sviluppo anche sociale al suo interno.





Come cambia e cosa occorre per presentare l'ISEE 2022

L'ISEE ha validità fino al 31 dicembre dell'anno in cui stato rilasciato, ogni anno per avere accesso alle prestazioni e servizi extra la compilazione per richiederlo varia per le verifiche dell'Inps e dell'Agenzia delle Entrate

COS'E' L'ISEE E' l'acronimo di Indicatore della Situazione Economica Equivalente, un metodo per calcolare, valutare e confrontare la situazione economica di una famiglia. Spesso è necessario quando si richiede una prestazione sociale o previdenziale agevolata (rette d'asilo, tasse scolastiche e universitarie etc.), il reddito di cittadinanza o di emergenza, l'assegno unico per i figli e tante altre agevolazioni.

CONSIDERA IL PATRIMONIO, NON SOLO IL REDDITO Prendendo in considerazione la situazione economica, quindi anche il patrimonio immobiliare e mobiliare della famiglia. All'indicatore sono necessari non solo i redditi di lavoro ma anche i depositi nei conti corrente, eventuali case di proprietà e gli investimenti. Allo stesso però vengono considerate alcune detrazioni come ad esempio l'affitto ed eventuali familiari a carico. Il reddito e il patrimonio considerati si riferiscono al secondo anno precedente la richiesta.

COME VIENE PARAMETRATO IL PATRIMONIO SULLA SCALA DI EQUIVALENZA. Il principio di equivalenza considera la somma di tutti i redditi e beni è proporzionato secondo un moltiplicatore λ , in base al numero dei componenti del nucleo familiare. Infatti lo stesso patrimonio non è uguale se posseduto da una famiglia di 1, 2, 3 o 4 persone. Il moltiplicatore opera con questi indici: 1, 00 per una persona; 1,57 per 2 persone; 2,04 per 3 persone; 2,64 per 4 persone, sono previste alcune maggiorazioni per casi specifici, ad esempio 0,35 per ogni ulteriore componente, 0,5 per ogni componente con disabilità media, grave o non autosufficiente.

COME SI RICHIEDE E QUALE DOCUMENTAZIONE OCCORRE Per ottenere il calcolo e la certificazione ISEE è necessario compilare la Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU), un documento che contiene i dati anagrafici, reddituali e patrimoniali del nucleo familiare. Alcuni dati sono già in possesso dell'Agenzia delle Entrate (il reddito complessivo) e dall'Inps (trattamenti assistenziali e previdenziali), altri sono da autocertificare (il costo dell'affitto, la giacenza media nel conto corrente, la titolarità di azioni, i dati del patrimonio immobiliare). È necessario avere tutti i codici fiscali segnalati nel nucleo familiare, anche se non residenti senza distinzione tra coniugi o figli a carico. Per i minorenni si intende non coniugato o avente meno di 26 anni. Oltre il DSU occorre il Modulo 730 (Modello redditi 2022) riferiti ai redditi del 2020. Inoltre il saldo e giacenza media annua di tutti i conti (bancari, postali etc) disponibili fino al 31 dicembre 2020 per i lavoratori dipendenti e i pensionati al posto del Modello redditi occorre il modello CU (Certificazione Unica) relativa sempre al 2020. Vanno denunciati anche compensi e redditi non relativi al calcolo dell'IRPEF (Imposta dei Redditi per le Persone Fisiche), compresi quelli esteri, che vengono oggi rilevati attraverso i supporti digitali delle banche dati. Gli assegni di mantenimento o borse di studio vanno certificati.

DEPOSITI E PROPRIETA' Proprietà intestate fanno parte del patrimonio quindi occorre certificarle. Inoltre sia libretti di deposito e sia titoli di investimento bancario o fondi vari, assicurazioni e titoli di stato: occorre rendere chiara date dei rapporti di apertura/chiusura dei rapporti, più il codice fiscale della banca amministratrice. Proprietà di mezzi (autoveicoli, motoveicoli con più di 500 di cilindrata, barche, mezzi da diporto) con trascrizione della targa e gli estremi di registrazione o documentazione relativa presentati agli enti di competenza.

PATRIMONIO IMMOBILIARE Qualora si sia in possesso di una abitazione o dei mutui su un immobile si dovranno presentare i certificati catastali della proprietà (atti notarili, atti di successione, atti di compravendita), perché la presentazione ISEE necessita del valore IVIE dell'immobile. Per quanto riguarda eventuali mutui dovrà essere svolto il calcolo in merito alla quota di capitale residua, anche in caso non di acquisto ma di semplice costruzione.

DISABILITA', CERTIFICATI E SPESE SOSTENUTE Nel caso si trattasse di un richiedente con patologie dichiarate disabilitanti occorre presentare oltre alla certificazione della condizione di salute, anche tutto l'estratto relativo alle spese (per ricovero presso le RSA, per il pagamento dell'assistenza medica alla persona detraibili in rapporto al reddito del 2020).

LE DIVERSE MODALITA' DI TRASMISSIONE: ONLINE E PRECOMPILATO Per trasmettere la Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) e per ottenere la certificazione ISEE si possono utilizzare diversi canali di trasmissione: all'INPS, tramite compilazione online utilizzando il servizio dell'ente o al CAF. la DSU può essere compilata e trasmessa attraverso i servizi dei CAF che prestano assistenza gratuita ai cittadini sulla base di una convenzione stipulata con l'INPS



DOCUMENTI NECESSARI PER LA COMPILAZIONE DELLA DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA UNICA

<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Codice Fiscale e Documento d'identità del dichiarante <input type="checkbox"/> Codice Fiscale di tutti i componenti del nucleo familiare ed eventualmente del coniuge non residente e del figlio a carico non convivente (se il figlio non è coniugato o se non ha figli o se di età inferiore a 26 anni) <input type="checkbox"/> Contratto di affitto registrato (in caso di residenza in locazione) <p>REDDITI Per le DSU presentate nel 2022 il reddito di riferimento è quello del 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Modello 730 e/o Modello Redditi 2021 (redditi 2020) e (per i dipendenti/pensionati) modello CU 2021 (redditi 2020) <input type="checkbox"/> Certificazioni e/o altra documentazione attestante compensi, indennità, trattamenti previdenziali e assistenziali, redditi esenti ai fini Irpef, redditi prodotti all'estero, borse e/o assegni di studio, assegni di mantenimento per coniuge e figli, compensi erogati per prestazioni sportive dilettantistiche (ivi compreso somme percepite da enti musicali, filodrammatiche e similari) etc... <input type="checkbox"/> IRAP per imprenditori agricoli <input type="checkbox"/> Per i residenti in Trentino è obbligatorio dichiarare tutte le indennità Provinciali percepite (Assegno Unico Provinciale (quota A e quota B, Assegno per le famiglie numerose, indennità reddituali collegate all'ICEF) <p>PATRIMONIO MOBILIARE E IMMOBILIARE al 31/12/2020</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Documentazione attestante il valore del patrimonio mobiliare (depositi bancari e/o postali, libretti di deposito, titoli di stato, obbligazioni, azioni, BOT, CCT, buoni fruttiferi, fondi di investimento, forme assicurative di risparmio e qualsiasi altra forma di gestione del patrimonio mobiliare) anche detenuto all'estero 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Tipologia (esempio: conto, conto deposito, deposito vincolato etc) e numero identificativo del rapporto patrimoniale, codice fiscale dell'istituto bancario o società di gestione del patrimonio, data di apertura ed eventualmente di chiusura dei rapporti patrimoniali <input type="checkbox"/> Giacenza media annua riferita a depositi bancari e/o postali (estratti conto trimestrali e/o mensili) <input type="checkbox"/> Per lavoratori autonomi e società: patrimonio netto risultante dall'ultimo bilancio presentato ovvero somma delle rimanenze finali e dei beni ammortizzabili al netto degli ammortamenti <input type="checkbox"/> Certificati catastali, atti notarili di compravendita, successioni, e/o altra documentazione sul patrimonio immobiliare, anche se detenuto all'estero (fabbricati, terreni agricoli, aree edificabili). Valore IVIE dell'immobili detenuti all'estero <input type="checkbox"/> Atto notarile di donazione di immobili (solo per le richieste di prestazioni socio-sanitarie residenziali) <input type="checkbox"/> Certificazione della quota capitale residua dei mutui stipulati per l'acquisto e/o la costruzione degli immobili di proprietà <p>IN CASO DI PRESENZA DI DISABILITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Certificazione della disabilità (denominazione dell'ente che ha rilasciato la certificazione, numero del documento e data del rilascio) ed eventuali spese pagate per il ricovero in strutture residenziali (nell'anno precedente la presentazione della DSU) e/o per l'assistenza personale (detratte/dedotte nella dichiarazione dei redditi del secondo anno precedente a quello di presentazione della DSU) <p>AUTOVEICOLI E IMBARCAZIONI di proprietà alla data di presentazione della DSU</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Targa o estremi di registrazione al P.R.A. e/o al R.I.D. di autoveicoli e motoveicoli di cilindrata pari o superiore a 500cc, di navi e imbarcazioni da diporto.
--	--

Attenzione!
per l'isee 2022 l'anno di riferimento per il patrimonio è lo stesso che per i redditi: il 2020.





Risoliamo, insieme

CSAP, tanti Servizi per una garanzia costante al fianco dei Lavoratori Postali

Polizze assicurative mirate a tutelare tutte le diverse esigenze della categoria, un'assistenza no profit all'insegna di una gestione che della trasparenza dal 1947 ha fatto un traguardo storico che guarda al futuro



Il Comitato Sindacale Assicurazione Poste-telegrafonici promosso dal Sindacato del settore postale, di cui **Timoteo Baralla** e **Eugenio Veneri** sono ricoprono il ruolo rispettivamente Presidente e Vice Presidente è un organismo che ha una lunga storia, essendo predisposto in categoria 75 anni fa per rivolgersi alle lavoratrici e ai lavoratori prima dell'Amministrazione e poi del Gruppo Poste Italiane. Senza alcun dubbio si può sostenere che nonostante le naturali trasformazioni del mondo postale, lungo i decenni ha saputo individuare bisogni e aspettative delle persone nella specificità dei loro mansionari di lavoro. Tra le sue attività c'è infatti quella di analizzare e seguire le problematiche e i rischi che si hanno negli ambienti delle diverse divisioni, dal ruolo degli operatori nei grandi centri di produzione e recapito a quelli degli uffici postali. La mission del CSAP è quella infatti di assistere i postali nel momento della scelta alla individuazione delle migliori soluzioni assicurative dei lavoratori e delle loro famiglie, ma anche dei pensionati, ovvero tutte quelle persone che hanno trascorsi tanti anni come dipendenti di Poste. Mettendo al servizio le negoziazioni necessarie, le verifiche dei percorsi per dare tutela e garanzia con lo scudo del singolo contratto, l'organismo del CSAP si è rivelato un'autentica e fondamentale piattaforma che nel pieno spirito della solidarietà sociale e sindacale è riuscita ad aggiornare i propri servizi nei decenni per venire incontro alle necessità e le modalità adeguate alle nuove generazioni. Con l'obiettivo di osservare costantemente le condizioni di ogni professionalità

e trovare soluzioni giuste e chiare che consentano ai propri assicurati di essere tutelati in ogni momento, nel lavoro come nella vita familiare e sociale, CSAP offre una maggiore serenità nel mettere in sicurezza e protezione il futuro da ogni evenienza che può accadere.

Il pacchetto assicurativo del CSAP ha quattro punti fermi:

- 1 La qualità e la competenza dell'informazione sulle condizioni, i costi e le modalità di gestione delle polizze;
- 2 Un ventaglio di possibilità di scelta ritagliato sulle esigenze specifiche delle diverse posizioni di lavoro, dagli sportellisti al recapito e alle nuove figure professionali;
- 3 Le necessarie garanzie di trasparenza sulla gestione, rigorosamente no profit;
- 4 Assistenza puntuale nella gestione del sinistro.

Oggi, migliorando ed estendendo gli aspetti comunicativi, tesi a facilitare con i nuovi mezzi dell'innovazione online, CSAP è sempre più in grado di intensificare il dialogo con i lavoratori postali anche giovanissimi che si sono affacciati nell'azienda in questi ultimissimi anni. Rivolge l'attenzione non solo ai dipendenti, i familiari e i pensionati, ma attenta al contesto dei lavoratori part-time, naturalmente alle pratiche degli infortuni, ma anche a quanto riguarda le esigenze di copertura specifica dal piano sanitario, alle perdite patrimoniali e alla tutela legale; senza dimenticare tutto ciò che riguarda veicoli auto e moto.



Timoteo Baralla, Presidente del CSAP

An advertisement for the new CSAP website. It features a laptop, a keyboard, and a tablet displaying the website interface. The text on the tablet includes "Assicurazione completa per la gestione pratica del sinistro in tutta Italia" and "Prestazioni personalizzate". The website URL "www.csap.it" is prominently displayed in a blue banner at the bottom right of the image. A red and white graphic on the left contains the text "NUOVO SITO WEB con area MyCsap".

PER CONSULTARE LA NOSTRA OFFERTA ASSICURATIVA COMPLETA E PER LA GESTIONE VELOCE E PRECISA DI UN SINISTRO.

Collegati al nostro sito per ottenere informazioni sui prodotti disponibili e accedi a **"MY CSAP"**, l'area personale a te dedicata per verificare la tua posizione assicurativa e procedere immediatamente alla denuncia, istruzione e completamento di una pratica in caso di sinistro.

v5 - 25.02.21

Le Sedi della Segreteria Regionale e le Sedi Territoriali Slp-Cisl

Segreteria Regionale Slp Cisl Lombardia

Sede Legale
Via Ercole Marelli 165
20099 Sesto San Giovanni (MI)
Sede amministrativa
Via Tadino 23
20124 Milano



Bergamo

Via Carnovali 88
24126 Bergamo
e-mail: bergamo@slp-cisl.it
Segretaria Rossana Pepe

Mantova

Via Pietro Torelli 10
46100 Mantova
e-mail: mantova@slp-cisl.it
Coordinatrice Reana Franzoni

Brescia

Via Altipiano D'Asiago 3
25128 Brescia
e-mail: brescia@slp-cisl.it
Segretario Celso Marsili

Milano

Via Tadino 23
20124 Milano
e-mail: milano@slp-cisl.it
Segretario Roberto Puddu

Como

Via Brambilla 24
22100 Como
e-mail: como@slp-cisl.it
Coordinatore Giuseppe Melina

Monza

Via Dante 17/A
20900 Monza
e-mail: monza@slp-cisl.it
Segretario Michele Aquilina

Cremona

Via Trento e Trieste 54
26100 Cremona
e-mail: cremona@slp-cisl.it
Segretario Pietro Triolo

Pavia

Via Rolla 3
27100 Pavia
e-mail: pavia@slp-cisl.it
Segretario Matteo Zucca
Coordinatore Maurizio Dassù

Lecco

Via Besonda inferiore 11
23900 Lecco
e-mail: lecco@slp-cisl.it
Coordinatore Antonio Pacifico

Sondrio

Via Bonfadini 1
23100 Sondrio
e-mail: sondrio@slp-cisl.it
Segretario Dante Spiniello

Lodi

Piazzale Forni 1
26900 Lodi
e-mail: lodi@slp-cisl.it
Coordinatore Sergio Blasi

Varese

Via Bernardino Luini 5
21100 Varese
e-mail: varese@slp-cisl.it
Segretario Maurizio Cappello
Coordinatore Onofrio Palella