



SIULP flash
COLLEGAMENTO
www.siulp.it - nazionale@siulp.it

Il congedo parentale e la sua fruibilità su base oraria



Alcuni lettori ci chiedono chiarimenti in ordine all'istituto del congedo parentale, con riferimento, in particolare, alla possibilità di fruizione su base oraria.

Invero, Com'è ben noto, l'art. 1, comma 339 della legge di stabilità per il 2013 (legge 24 dicembre 2012, n. 228) ha modificato l'art. 32 del T.U. maternità/paternità (decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, (T.U.) introducendo la possibilità per i genitori lavoratori dipendenti di fruire del congedo parentale in modalità oraria previa definizione, in sede di contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo parentale ad ore, dei criteri di calcolo della base oraria e dell'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Con il decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 80, attuativo della delega contenuta nel Jobs Act, il legislatore è nuovamente intervenuto sull'art. 32 citato introducendo un criterio generale di fruizione del congedo in modalità oraria che trova attuazione in assenza di contrattazione collettiva anche di livello aziendale (comma 1 ter dell'art. 32 cit.). In particolare, secondo questo criterio generale, anche in assenza di una contrattazione collettiva che disciplini compiutamente il congedo parentale su base oraria, i genitori lavoratori dipendenti possono fruire del congedo parentale ad ore in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. La riforma, che ha natura sperimentale ed è quindi attualmente in vigore per i periodi di congedo parentale fruiti dal 25 giugno 2015 al 31 dicembre 2015, salva l'adozione di ulteriori decreti legislativi, prevede inoltre, l'incumulabilità del congedo parentale ad ore con altri permessi o riposi disciplinati dal T.U.

Per sciogliere i dubbi interpretativi in ordine al coordinamento delle disposizioni normative, l'INPS ha emanato la circolare n. 152 del 18 agosto 2015 che ha ad oggetto l'applicazione del Decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9 della legge delega n. 183 del 2014 (Jobs Act), con riferimento alla Fruizione del congedo

FLASH nr. 32 – 2015

- Il congedo parentale e la sua fruibilità su base oraria
- Oltraggio a pubblico ufficiale
- Siulp provinciale Piacenza: Oliviero Pietrarelli nuovo Segretario Generale provinciale
- Licenziabile il lavoratore in malattia che svolge lavori di pitturazione
- Rappresentante di lista



parentale in modalità oraria.

La citata circolare precisa che, alla luce dell'ultima modifica legislativa, la modalità di fruizione oraria del congedo parentale, prevista dal novellato art. 32 del T.U. maternità/paternità, si aggiunge alla modalità di fruizione su base giornaliera e mensile relativamente alle quali l'INPS aveva già diramato istruzioni (si vedano in particolare le circolari n. 17 del 26 gennaio 1982 - AGO n. 138382; n. 109 del 6 giugno 2000; n. 8 del 17 gennaio 2003).

Rispetto alle modalità già in uso (giornaliera o mensile), l'introduzione della modalità oraria non modifica la durata del congedo parentale e pertanto rimangono invariati i limiti complessivi ed individuali entro i quali i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro a tale titolo.

Al riguardo, l'Istituto rammenta che, con il decreto legislativo n. 80 del 2015, è stato previsto l'ampliamento sia del periodo entro il quale è possibile fruire del congedo parentale (da 8 a 12 anni del bambino), sia del periodo entro il quale il congedo è indennizzabile a prescindere dalle condizioni di reddito (da 3 a 6 anni del bambino).

Su tale disposizione è stata emanata la circolare n. 139 del 17 luglio 2015, il cui contenuto è stato oggetto di trattazione sul nr. 31 del 15 agosto 2015 di questo notiziario. Le istruzioni diramate con la citata circolare trovano quindi applicazione anche nel caso di fruizione del congedo parentale in modalità oraria.

I genitori lavoratori dipendenti possono, dunque, fruire del congedo parentale nelle diverse modalità loro consentite (giornaliera o mensile o oraria). Pertanto giornate o mesi di congedo parentale possono alternarsi con giornate lavorative in cui il congedo parentale è fruito in modalità oraria, nei limiti, eventualmente, stabiliti dalla contrattazione collettiva.

In ordine alla fruizione frazionata del congedo parentale, l'INPS richiama le istruzioni a suo tempo fornite nei messaggi n. 28379 del 25 ottobre 2006 e n. 19772 del 18 ottobre 2011, con la precisazione che, se la fruizione di un periodo di congedo parentale avviene su base oraria - con copresenza quindi nella stessa giornata di assenza oraria a titolo di congedo e di svolgimento di attività lavorativa - le domeniche (ed eventualmente i sabati, in caso di settimana corta), non sono considerate né ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo.

Infatti, in caso di congedo parentale fruito in modalità oraria è sempre rinvenibile lo svolgimento di attività lavorativa. Al riguardo l'INPS, con la circolare n. 152 del 18 agosto 2015 fornisce i seguenti esempi:

Esempio 1:

genitore dipendente che prende congedo parentale ad ore in ogni giornata lavorativa compresa tra il 1° luglio ed il 22 luglio 2015 - le domeniche ed i sabati, in caso di settimana corta, ricadenti nell'arco temporale indicato non si computano né si indennizzano a titolo di congedo parentale.

Esempio 2:

lavoratrice che prende congedo parentale dal 3 luglio al 13 luglio 2015 con la seguente articolazione: parentale ad ore nella giornata di venerdì 3 luglio - congedo parentale a giornata per la settimana successiva, cioè dal lunedì 6 a venerdì 10 - parentale ad ore nella giornata di venerdì 13 luglio - le domeniche ed i sabati compresi nel periodo considerato, ossia i giorni del 4 e 5 e dell'11 e 12 luglio 2015 non si computano né si indennizzano a titolo di congedo parentale.

Per espressa previsione di legge, qualora trovi applicazione il criterio generale di fruizione del congedo parentale ad ore è esclusa la cumulabilità del congedo stesso con permessi o riposi disciplinati dal T.U. maternità/paternità. Il congedo ad ore quindi non può essere fruito nei medesimi giorni in cui il genitore fruisce di riposi giornalieri per

allattamento ex artt. 39 e 40 del T.U. maternità/paternità oppure nei giorni in cui il genitore fruisce dei riposi orari ex art. 33 del T.U. cit. per assistenza ai figli disabili. Risulta invece compatibile la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U., quali ad esempio i permessi di cui all'art.33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104.

Rimane fermo che la contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, nel definire le modalità di fruizione del congedo parentale può prevedere diversi criteri di compatibilità.

Per quel che concerne i criteri di computo ed indennizzo del congedo parentale fruito su base oraria, la complessità della disciplina del congedo parentale - determinata dalle differenti modalità di fruizione, dalla diversità di fonti, normativa o contrattuale (anche aziendale) che oggi possono disciplinare questo istituto, nonché dalla necessità di continuare a monitorare i limiti individuali e complessivi di fruizione ed indennizzo del congedo stabiliti dal T.U. - comporta la necessità di attuare le novità normative in argomento mediante più fasi operative.

In una prima fase iniziale il computo e l'indennizzo del congedo parentale avvengono su base giornaliera anche se la fruizione è effettuata in modalità oraria.

Ai fini del congedo parentale su base oraria, la contrattazione deve prevedere anche l'equiparazione di un monte ore alla singola giornata lavorativa. In assenza di contrattazione, la giornata di congedo parentale si determina prendendo a riferimento l'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale (ossia lo stesso periodo preso a riferimento dal citato art. 23 per il calcolo dell'indennità). In assenza di ulteriori specificazioni di legge, per orario medio giornaliero si intende l'orario medio giornaliero contrattualmente previsto.

In tale caso, il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà di tale orario medio giornaliero.

Per i periodi di congedo parentale fruiti non in regime di congedo straordinario occorre chiarire che, come precisato dall'INPS (con la circolare n. 152 del 18 agosto 2015), l'introduzione del congedo parentale su base oraria non ha modificato le regole di indennizzo del congedo stesso; pertanto il congedo parentale è indennizzato su base giornaliera anche nel caso in cui la fruizione avvenga in modalità oraria.

Al riguardo, l'art. 34 comma 1 del T.U. richiama l'articolo 23 dello stesso T.U., in forza del quale, per l'indennizzo del congedo parentale viene presa a riferimento la retribuzione media giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale; nella base retributiva di riferimento non si computano il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al genitore richiedente.

Le ore di congedo parentale - diano o non diano diritto all'indennità di cui all'art. 34 del D.lgs.151/2001 - sono coperte da contribuzione figurativa.

Anche nel caso di fruizione oraria del congedo parentale, si applica quanto già disposto al punto 3 della circolare numero 139/2015 e cioè che la fruizione del congedo parentale tra il 25 giugno 2015 e il 31 dicembre 2015 è coperta da contribuzione figurativa fino al 12° anno di vita del bambino ovvero fino al 12° anno di ingresso del minore in caso di adozione o affidamento. Per la valorizzazione del periodo di congedo parentale fruito dopo il 6° anno di vita del bambino o dopo il 6° anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato si applica il comma 2 dell'art. 35 del T.U. (retribuzione convenzionale, integrabilità con riscatto o versamenti volontari). Tale disposizione si applica anche per i periodi di congedo fruiti dai genitori oltre il periodo complessivo di 6 mesi (anche se fruiti entro il predetto 6° anno).

La valorizzazione della contribuzione figurativa sulla base della retribuzione avviene in forza dell'art. 40 della legge 183 del 2010, cioè in base alle voci retributive ricorrenti e continuative perse per le ore di congedo.

La valorizzazione della contribuzione figurativa sulla base della retribuzione convenzionale avviene in forza di quanto disposto dal comma 2 dell'art.35, D.lgs.151/2001.

Il beneficio della fruizione oraria del congedo parentale è finalizzato a conciliare i tempi "di lavoro" con la cura della prole. D'altro canto, la base oraria del congedo, o è stabilita dalla contrattazione collettiva (art. 32, comma 1- bis) o fissata dalla legge con riferimento al periodo di paga immediatamente precedente (art.32, comma 1-ter del D.lgs.151/2001).

Tutto ciò implica che la modalità oraria di fruizione del congedo sia concepibile esclusivamente nel corso del rapporto di lavoro e che dunque sia esclusa l'applicazione "su base oraria" del riscatto dei periodi corrispondenti fuori dal rapporto di lavoro di cui al comma 5 dell'art.35, D.lgs.151/2001.

La circolare n. 152 del 18 agosto 2015, fornisce, inoltre, una serie di ragguagli al riguardo delle modalità di presentazione della domanda di congedo parentale ad ore, sia nel caso in cui il congedo è richiesto in base alla contrattazione di riferimento sia che i medesimo beneficio venga richiesto in base al criterio generale previsto dall'art. 32 del T.U.

Sotto il profilo della fruizione del congedo parentale su base oraria nel comparto sicurezza, occorre precisare che il comma 1 ter dell'articolo 32 del TU 151/2001, nella sua aggiornata formulazione prevede espressamente che "le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico".

Questo significa che per garantire la fruizione su base oraria nel nostro settore è necessaria una disposizione contrattuale, la quale, ai sensi del comma 1 bis dell'articolo 32 del TU 151/2001 dovrà tener conto delle "esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali" prevedendo, a tal fine specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.

Sarà, dunque la disciplina collettiva, in sede di contratto nazionale a sciogliere i nodi riguardanti le modalità applicative del congedo con riferimento alle modalità di fruizione e alla possibilità di differimento del beneficio.

Comunicato stampa INPS del 18 agosto 2015

On line la procedura per il richiesta del congedo a ore per i genitori lavoratori dipendenti Da domani, 19 agosto, sarà aperta la procedura on line per consentire al genitore lavoratore dipendente l'invio di una apposita domanda per la fruizione su base oraria del congedo parentale.

Tale modalità di fruizione si aggiunge a quella mensile e giornaliera.

Restano invariate le modalità di invio della domanda mediante uno dei seguenti canali:

- WEB - Servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo attraverso il portale dell'Istituto (www.inps.it - Servizi on line);
- Contact Center Integrato - numero verde 803.164 (numero gratuito da rete fissa) o numero 06 164.164 (numero da rete mobile con tariffazione a carico dell'utenza chiamante);
- Patronati, attraverso i servizi offerti dagli stessi.

Si rammenta che il genitore ha l'onere di comunicare al datore di lavoro la fruizione del congedo parentale su base oraria con due giorni di preavviso indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Con la circolare n. 152 del 18 agosto 2015 vengono fornite tutte le istruzioni operative.

Oltraggio a pubblico ufficiale

Questa settimana intendiamo sottoporre all'attenzione dei nostri lettori una interessante decisione del Tribunale di Padova. Si tratta della sentenza nr. 436/2015 del 27 febbraio 2015 che contiene un interessante riferimento alla elaborazione dottrinale e giurisprudenziale del reato di oltraggio a Pubblico Ufficiale.

Nella motivazione della sentenza si fa riferimento all'idoneità dell'espressione verbale ad offendere il prestigio della Pubblica Amministrazione, con riferimento all'offesa delle qualità morali del Pubblico Ufficiale, alla sua dignità ed al suo prestigio relazionati al ruolo svolto all'interno dell'ente di appartenenza.

Decisiva è la verifica della presenza del nesso funzionale di contestualità tra l'offesa rivolta al P.U. a causa o nell'esercizio delle sue funzioni e addirittura mentre compie un atto del suo ufficio.

Inoltre, per quel che concerne l'elemento della presenza di più persone, si legge nella motivazione della sentenza che "la norma incriminatrice non richiede che la condotta offensiva abbia come diretti destinatari una pluralità di persone e tanto meno che il soggetto agente offenda l'onore ed il prestigio del pubblico ufficiale comunicando con più persone. La presenza di più persone deve essere intesa come prossimità spaziale, senza necessità di contatto fisico e diretta visuale, e che di conseguenza è sufficiente la possibilità che da costoro, per il luogo in cui si trovano e per la consapevolezza che di ciò ne abbia il soggetto agente, venga percepita l'offesa".

Convenzione Mazda – Siulp 2015



mazda

Il Siulp ha recentemente stipulato un'importante convenzione con la prestigiosa azienda automobilistica Mazda Motor Italia S.r.l. per l'acquisto di autovetture presso la propria rete di concessionari a condizioni speciali. Potranno accedere alla convenzione, di cui abbiamo l'esclusiva su tutto il territorio nazionale, i dipendenti della Polizia di Stato, iscritti al Siulp, per questo motivo l'eventuale acquisto dell'autovettura è subordinata ad una preventiva certificazione da parte della Segreteria Nazionale che attesti l'effettiva iscrizione al Sindacato.

I dettagli della convenzione sono integralmente visionabili nella sezione convenzioni del nostro sito www.siulp.it

Siulp provinciale Piacenza: Oliviero Pietrarelli nuovo Segretario Generale

Il giorno 19 agosto u.s. il Direttivo provinciale di Piacenza ha eletto Oliviero Pietrarelli nuovo Segretario Generale provinciale.

Nel formulare i migliori auguri al neo eletto Segretario, inviamo al Segretario uscente Stefano Pizzamiglio un sentito ringraziamento per il lavoro svolto.

Licenziabile il lavoratore in malattia che svolge lavori di pittura

Per la Corte di Cassazione è legittimo il licenziamento del lavoratore che durante il periodo di malattia svolge altri lavori se questi sono pregiudizievoli del recupero psico-fisico. Il principio è affermato nella sentenza n 13955 del 7 luglio 2015 che ha ribadito un orientamento già fissato con precedenti sentenze in materia.

La Corte ha respinto il ricorso di un lavoratore sorpreso, durante la sua assenza dal lavoro per malattia, ad eseguire lavori di tinteggiatura su una casa. Per i giudici di merito il lavoratore aveva violato doveri contrattuali di correttezza e buona fede essendosi dedicato ad attività che avrebbero potuto pregiudicare una rapida guarigione.

Il lavoratore aveva però sostenuto che non vi fosse alcun contrasto tra l'attività svolta durante l'assenza per malattia e le limitazioni che avrebbe comportato quella infermità.

La Cassazione ha confermato la decisione del giudice di merito, rilevando come fosse stata correttamente valutata la possibilità che il lavoro svolto durante la malattia potesse compromettere la sua idoneità lavorativa dato che il lavoro su impalcature esterne a un edificio avrebbe comportato un impegno su un'articolazione già interessata dall'infortunio sul lavoro.

La Suprema Corte addebita al lavoratore "la mancata osservanza dei doveri di cura e di non ritardata guarigione gravanti sulla parte contraente tenuta ad eseguire nel migliore dei modi la prestazione lavorativa per la quale era remunerato dalla parte datoriale".

La Cassazione conferma quindi l'orientamento, secondo cui: in caso di mancata prestazione lavorativa a causa di malattia del dipendente il comportamento di quest'ultimo va valutato in rapporto ai principi di correttezza e buona fede di cui agli articoli 1175 e 1375 CC che debbono presiedere all'esecuzione del contratto e che, nel rapporto di lavoro, fondano l'obbligo in capo al lavoratore subordinato di tenere, in ogni caso, una condotta che non si riveli lesiva dell'interesse del datore di lavoro all'effettiva esecuzione della prestazione lavorativa.

E' dovere del lavoratore, dunque, astenersi da lavori che possano rallentare la guarigione.

Nella sentenza si legge che il Giudice di primo grado ha correttamente valutato la possibilità che il lavoro svolto durante la malattia potesse compromettere la sua idoneità lavorativa dato che il lavoro su impalcature esterne a un edificio avrebbe comportato un impegno su un'articolazione già interessata dall'infortunio sul lavoro.

Pianeta formazione: offerte riservate agli iscritti SIULP



Sul nostro sito trovate le ultime offerte di Pianeta Formazione.

Un'offerta riguarda il recupero di anni scolastici finalizzato all'ottenimento di un diploma.

La seconda si riferisce, invece, ad un percorso formativo in "La storia e l'antropologia due fenomeni collegati".

Il percorso ha come obiettivo l'acquisizione di una cultura innovativa dell'analisi dei territori e di specifiche competenze nell'elaborazione delle informazioni. Tutto ciò sviluppando e potenziando al massimo le capacità analitiche di pensiero e di scrittura necessarie a produrre rapporti d'analisi destinati a decisori finali.

Rappresentante di lista

Ci vengono chiesti chiarimenti in ordine all'applicabilità ai lavoratori della Polizia di Stato dell'articolo 119 del T.U. nr. 361/57, modificato dalla Legge nr. 53/90, e dell'articolo 1 della Legge 29.1.1992, nr. 69, che riconosce il diritto di assentarsi per tutto il periodo corrispondente alla durata delle operazioni di voto e di scrutinio, al lavoratore, con contratto a tempo indeterminato e determinato (anche temporaneo) sia nel pubblico che nel privato, chiamato a svolgere funzioni di componenti del seggio elettorale (presidente, scrutatore, segretario), rappresentanti di lista, rappresentanti dei promotori del referendum, presso i seggi elettorali per le elezioni del Parlamento (nazionale ed europeo), per le elezioni comunali, provinciali e regionali e in occasione delle consultazioni referendarie.

La norma in argomento considera l'assenza attività lavorativa a tutti gli effetti, con esclusione della possibilità di svolgere prestazioni lavorative nei giorni coincidenti con le operazioni elettorali, anche se eventuali obblighi di servizio fossero collocati in orario diverso da quello di impegno ai seggi.

Per quel che concerne le funzioni di componente del seggio elettorale, in virtù di un'interpretazione estensiva delle disposizioni dell'art. 38 del D.P.R. 30/03/1957, n. 361, e dell'art. 23 del D.P.R. 16/05/1960, n. 570, dettata dall'intento obiettivo perseguito dal legislatore e da motivi di opportunità, il dipendente della Polizia di Stato si deve ritenere escluso dalle funzioni di presidente di ufficio elettorale di sezione, di scrutatore e di segretario.

Relativamente alle funzioni di rappresentante di lista, in ossequio al disposto del comma 1 dell'art. 81 della legge 01/04/1981, n. 121, secondo il quale "gli appartenenti alle Forze di Polizia debbono in ogni circostanza mantenersi al di fuori delle competizioni politiche e non possono assumere comportamenti che compromettano l'assoluta imparzialità delle loro funzioni", al dipendente non è consentito assumere funzioni di rappresentante di lista nell'ambito delle competizioni elettorali.

In tal senso anche la più recente giurisprudenza amministrativa (cfr. TAR Campania VI Sezione sentenza nr. 00817/2014 del 6 febbraio 2014) ha espresso il principio che *"il rappresentante di lista espleta in modo chiaro, in base alla normativa vigente, compiti di controllo e verifica delle operazioni elettorali a tutela non dell'interesse generale alla correttezza delle operazioni elettorali, ma a tutela dei candidati della propria lista ed è per questo suo ruolo "di parte", autorizzato a portare, all'interno della sezione elettorale, un bracciale o altro segno distintivo recante il contrassegno della lista rappresentata, per cui vi è un conflitto tra tali compiti e il ruolo istituzionale demandato all'appartenente al corpo della Polizia di Stato ed un sicuro pregiudizio per l'immagine di imparzialità delle Forze di Polizia ai sensi dell'art. 81 della legge 121/1981"*.



Servizio di consulenza online per tutti gli iscritti
Attraverso lo sportello è possibile chiedere chiarimenti relativi alle problematiche previdenziali e tutto ciò che riguarda la busta paga.

Un nostro esperto nella materia risponderà, in tempi brevi, a tutte le vostre domande.

sul nostro sito - www.siulp.it



SIULP & LINK CAMPUS UNIVERSITY CONVENZIONE: UNIVERSITA' E LAVORO

L'Università degli Studi Link Campus University propone un'ampia offerta di percorsi formativi, accademici e professionali, con specifico riferimento al settore del Comparto Sicurezza e Difesa. Gli iscritti SIULP possono conseguire il titolo di Laurea in Scienze della Politica e dei Rapporti Internazionali (L-16/L-36) e/o il titolo di Laurea Magistrale in Studi Strategici e Scienze Diplomatiche (LM-52/LM-62), in modalità executive.



LAUREA IN SCIENZE DELLA POLITICA E DEI RAPPORTI INTERNAZIONALI MODALITA' EXECUTIVE

Iscrizione al Corso di Laurea
1.500 euro + 500 euro di tassa di iscrizione

Corso di Perfezionamento semestrale
per accedere direttamente al II anno del Corso di Laurea
600 euro

LAUREA MAGISTRALE IN STUDI STRATEGICI E SCIENZE DIPLOMATICHE MODALITA' EXECUTIVE

Iscrizione al Corso di Laurea Magistrale
1.500 euro + 500 euro di tassa di iscrizione

Corso di Perfezionamento semestrale
per il riconoscimento di un semestre per il Corso di Laurea Magistrale
600 euro

Per informazione contattare Link Campus University
Dott.ssa Anna Laura Esposito: 0640400224 - a.esposito@unilink.it

www.unilink.it

FINANZIAMO DIPENDENTI STATALI, PUBBLICI, PRIVATI E PENSIONATI

CESSIONE DEL QUINTO

La cessione del quinto consente al dipendente di contrarre un prestito mediante la cessione della quota massima di 1/5 del proprio stipendio.

PRESTITI PENSIONATI

La cessione del quinto consente al pensionato di contrarre un prestito mediante la cessione della quota massima di 1/5 della propria pensione.

PRESTITO CON DELEGA

Il prestito con delega consente al dipendente di contrarre un prestito mediante la cessione della quota massima di 1/5 del proprio stipendio ed è cumulabile con la cessione del quinto.

PRESTITI PERSONALI

Il prestito personale è una forma di finanziamento che può essere restituito con addebito sul conto corrente personale.

EUROCCS CARD

Euroccs Card è una carta prepagata ricaricabile Mastercard, è slegata da un conto corrente bancario, anzi può sostituire il conto perché è dotata di un IBAN, è nominativa e personale ed è valida per 4 anni dalla data di emissione.

Chiamaci senza problemi ti forniremo una consulenza, ti illustreremo i nostri prodotti e le loro caratteristiche. Su tua richiesta ti forniremo un preventivo immediato, nel caso sia di tuo gradimento inizieremo l'iter della pratica e ti seguiremo passo passo fino alla liquidazione.

Numero Verde
800 754445



www.euroccs.it



L'unica società FINANZIARIA IN CONVENZIONE CON **SIULP**

Abbiamo stipulato con il SIULP una convenzione al fine di offrire agli iscritti prodotti finanziari a condizioni estremamente competitive rispetto agli altri operatori presenti sul mercato.

Presti-amo

Finanziamenti per passione



DIREZIONE GENERALE ROMA Via A. Pacinotti, 73/81 - 00146 • Tel. 06 55381111

I NOSTRI AGENTI A: Roma, Milano, Firenze, Palermo, Taranto, Lecce, Sassari, Napoli, Pomezia (Rm), Messina, Marsala (Tp), Chieti, Trieste, Treviso, Como, Cagliari, Ragusa, Caltagirone (CT).

Euroccs S.p.A. iscritto all'Elenco Generale degli Intermediari operanti nel settore finanziario, previsto dall'articolo 106 e seguenti del T.U.B al n.37323. Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Per le condizioni contrattuali, per la Polizza Assicurativa o per quanto non espressamente indicato è necessario fare riferimento al modulo denominato "informazioni Europee di Base sul Credito ai Consumatori" disponibile in fase precontrattuale presso le filiali e agenzie di Euroccs SpA. A richiesta verrà consegnata una "copia idonea per la stipula" del contratto per la valutazione del contenuto. Per la distribuzione di prodotti di finanziamento, Euroccs SpA si avvale anche di agenti in attività finanziaria dislocati sul territorio Nazionale. Per ulteriori informazioni fare riferimento al sito internet www.euroccs.it. Euroccs SpA, nel collocamento di alcuni prodotti (Cessioni del quinto, Prestito con delega di pagamento e Prestiti personali), presso la clientela, opera in qualità di intermediario di altre banche e/o intermediari finanziari (FamilyCreditNetwork SpA, Futuro SpA, Unifin SpA, Fides Spa), questi sono i diretti contraenti e titolari di tutti i rapporti contrattuali e si riservano la valutazione dei requisiti necessari alla concessione del finanziamento.



EUROCCS[®]
FINANZIAMENTI