

Intesa Sanpaolo. Incontro informativo su esodo 2018-2023

Giovedì 9 novembre alle ore 17.30, presso la **Camera del Lavoro di Pescara** in Via Benedetto Croce 108, si terrà un **incontro informativo regionale** rivolto ai lavoratori del Gruppo Intesa a cura della Fisac/Cgil Abruzzo, finalizzata a chiarire tutti gli aspetti dell'accordo recentemente sottoscritto e relativo all'esodo incentivato che partirà a breve.

Tutti i lavoratori del Gruppo Intesa sono invitati a partecipare.

La Fisac L'Aquila sarà presente all'incontro: chi volesse partecipare assieme a noi può contattarci a mezzo posta elettronica all'indirizzo **fisac.aq@abruzzo.cgil.it** o telefonicamente al numero **346 1493811**.



Anche all'Aquila in piazza per pensioni, lavoro e sanità. Sabato 14 ottobre

Sabato 14 ottobre si terranno in tutte le province, davanti alle sedi delle Prefetture, **manifestazioni unitarie organizzate da Cgil, Cisl, Uil** a sostegno dei tavoli di trattativa in corso con il Governo.

I sindacati chiedono che in legge di bilancio siano inseriti

una serie di provvedimenti in materia di lavoro, previdenza, welfare e sviluppo.

In particolare, Cgil, Cisl, Uil rivendicano:

- più risorse sia per l'**occupazione giovanile** sia per gli **ammortizzatori** sociali;
- **il congelamento dell'innalzamento automatico dell'età pensionabile** legato all'aspettativa di vita;
- un meccanismo che consenta di costruire pensioni dignitose per i giovani che svolgono lavori discontinui;
- una riduzione dei requisiti contributivi per l'accesso alla pensione delle **donne con figli o impegnate in lavori di cura**;
- l'**adeguamento** delle pensioni in essere;
- la piena copertura finanziaria per il rinnovo e la rapida e positiva conclusione dei **contratti del pubblico impiego**;
- risorse aggiuntive per la **sanità** ed il finanziamento adeguato per la non **autosufficienza**.

E' importante partecipare per far sentire con forza la nostra voce: più siamo, più sarà difficile ignorarci.



Per conoscere nel dettaglio le richieste inoltrate dai Sindacati puoi scaricare il volantino completo [qui](#)

Federazione Veneta BCC

licenza due lavoratori. La FISAC chiede il rispetto degli accordi!

Il sistema del credito cooperativo ha risolto le crisi delle proprie banche senza intervento pubblico ma sicuramente con quello dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno sottoscritto, tramite le Organizzazioni Sindacali, importanti accordi di riduzione del costo del lavoro e altre ricadute sulle condizioni di lavoro pur di evitare licenziamenti e salvaguardare posti di lavoro, consentire la continuità aziendale, nella convinta difesa dei valori del credito cooperativo, delle sue peculiarità e del servizio che il credito cooperativo svolge nelle comunità territoriali. Le banche di credito cooperativo sono banche di relazione, a mutualità prevalente, legate al territorio e guidate da valori della solidarietà e dai principi della cooperazione.

Tra i vari accordi si annovera anche quello del 15 ottobre 2015, sottoscritto nell'ambito della crisi della Banca Padovana in amministrazione straordinaria, **dove si registra la disponibilità della Federazione Veneta delle BCC all'acquisizione del rapporto di lavoro di cinque risorse lavorative della Ex Banca Padovana.**

Apprendere che per due di questi lavoratori, dopo appena un anno e qualche mese dalla cessione intervenuta in forza dell'accordo sindacale di cui sopra, **la Federazione Veneta delle Banche di Credito Cooperativo decide il licenziamento** per insussistenza della possibilità di impiegare utilmente detti lavoratori in una qualsiasi posizione lavorativa, **ciò anche in ragione dell'intervenuta riforma del settore bancario che ha interessato direttamente il Credito Cooperativo**, ci lascia indignati e stupiti!

Vero è che le banche di credito cooperativo, con la realizzazione della riforma del credito cooperativo prevista dalla legge n. 49/2016, sono in una fase di trasformazione epocale dalla loro costituzione, avvenuta oltre 100 anni fa. A questo punto è doveroso chiedersi se i valori, i principi, le persone e i patti sottoscritti in questo settore passano allora in secondo piano oppure no; se la riforma del credito cooperativo **si realizza contro i lavoratori o con il loro contributo.**

Ci corre l'obbligo ricordare che le banche di credito cooperativo hanno nella loro carta dei valori il riconoscimento del ruolo della persona, **Art. 1 (Primato e centralità della persona):**

“Il Credito Cooperativo ispira la propria attività all’attenzione e alla promozione della persona. Il Credito Cooperativo è un sistema di banche costituite da persone che lavorano per le persone. Il Credito Cooperativo investe sul capitale umano – costituito dai soci, dai clienti e dai collaboratori – per valorizzarlo stabilmente.”

Appare chiaro che La Federazione Veneta delle BCC/CRA con i licenziamenti dei due colleghi è venuta meno a tutto ciò e lo ha fatto naturalmente in spregio appunto ai principi e ai valori della cooperazione, quelli contenuti nei 12 punti della sua carta dei valori e in particolare al **punto 5:**

“Cooperazione: Lo stile cooperativo è il segreto del successo. L’unione delle forze, il lavoro di gruppo, la condivisione leale degli obiettivi sono il futuro della cooperazione di credito.

La cooperazione tra le banche cooperative attraverso le strutture locali, regionali, nazionali e internazionali è condizione per conservarne l’autonomia e migliorarne il servizio a soci e clienti.”

Il fatto oltre ad essere grave perché si licenziano discrezionalmente dei lavoratori, con la giustificazione che gli viene soppresso il posto di lavoro, mina profondamente una storia di relazioni industriale e sindacali del settore, che hanno saputo trovare, in situazioni ben peggiori, le soluzioni più equilibrate ed idonee all'interesse collettivo e con il concorso di tutti.

In una fase così delicata di trasformazione del sistema del credito cooperativo quale lezione possiamo trarre da questa "triste vicenda" di mancato rispetto dei patti sottoscritti? Il mancato riconoscimento di un nostro interlocutore, la Federazione Veneta delle BCC/CRA o forse la mancanza di affidabilità più in generale?

Gli effetti di questa "triste vicenda" non possono rimanere nell'ambito della Federazione Veneta, ma avranno, purtroppo, ripercussioni e conseguenze all'interno di tutto il credito cooperativo. Non dimentichiamo infatti che l'accordo di risoluzione della crisi della BCC Padovana ha visto la partecipazione di tutti i livelli sindacali: provinciali, regionali e nazionali da una parte e della BCC, rappresentata dai commissari di Banca d'Italia, dalla Federazione Veneta e dalla Federazione Italiana delle BCC/CRA, dall'altra. **Ci chiediamo inoltre: in una fase di profonda ristrutturazione e riorganizzazione, dettata anche da norme di legge, ancora non compiuta su molti aspetti (costituzione dei gruppi, ruolo della Federazione Nazionale e di quelle regionali), se i licenziamenti della Federazione Veneta rappresentano solo "l'antipasto" qual è il menù che dobbiamo aspettarci?**

L'atto compiuto dalla Federazione Veneta non può essere tollerato e rischia di minare, in un prossimo futuro, le relazioni sindacali nel credito cooperativo. Non si pensi di poter realizzare la riforma, perseguire il riconoscimento della specificità di modello bancario cooperativo, conservarne spirito originario e ed autonomia senza il coinvolgimento attivo delle lavoratrici e dei lavoratori.

Con quale spirito e riconoscimento di ruolo, quindi, dovremmo partecipare ai tavoli di confronto, regionale e/o nazionale, se prima non si risolvono i licenziamenti fatti dalla Associazione datoriale delle banche di credito cooperativo del Veneto, istituzione che dovrebbe aiutare a risolvere le tensioni occupazionali e i conflitti collettivi e non accentuarli? Associazione che dovrebbe per prima rispettare gli accordi sottoscritti, per poi chiedere alle sue associate BCC di fare altrettanto.

Al Presidente Augusto Dell'Erba, nella sua qualità di Presidente Nazionale, che sta conducendo una battaglia per l'autonomia contrattuale del credito cooperativo e per un importante riconoscimento del ruolo della Federazione Italiana e delle Federazioni locali, diciamo con molta umiltà ma altrettanta fermezza che bisogna intervenire per rimuovere questa "mina vagante" al più presto, altrimenti diventerà tutto più difficile per gli obiettivi comuni che ci siamo dati, ma prima di tutto per difendere il credito cooperativo, le specificità del suo modello e dei suoi valori e soprattutto le lavoratrici e i lavoratori, nella loro qualità di attori primari nel percorso di trasformazione del sistema del credito cooperativo.

Si può procedere in un solo modo: gestire il "cambiamento insieme ai lavoratori e non contro di essi".

Roma 5 ottobre 2017

Il Coordinamento Nazionale FISAC CGIL Credito Cooperativo

Scarica il comunicato in PDF

Intesa Sanpaolo – A proposito del video

Un'importante ed assolutamente condivisibile presa di posizione di alcune RSA Fisac presso Intesa Sanpaolo in merito al video girato presso la filiale di Castiglione delle Stiviere che circola in rete in questi giorni.

Non conosciamo personalmente la Direttrice di Castiglione delle Stiviere, il cui imbarazzante video "motivazionale" è diventato virale sul Web, con milioni di visualizzazioni e commenti di rara crudeltà.

*Crediamo anche di essere, come sindacato che si richiama ai valori tradizionalmente "di sinistra", **quanto di più lontano dall'idea di società e di mondo del lavoro di questa collega,** almeno per quanto traspare dal video in oggetto.*

*Questo non ci impedisce di vedere che **la sola e unica vittima di questa vicenda è proprio la collega,** esposta pubblicamente ad ogni sorta di insulto e, vista l' "aggravante" di essere donna, sepolta da un diluvio di doppi e tripli sensi a sfondo sessuale.*

*Vittima, prima di tutto, della convinzione, da lei ripetuta più volte nel corso del video, che quel posto dove lavora insieme ai suoi imbarazzati colleghi, sia un surrogato della famiglia, nel quale mettendoci la faccia, la testa, il cuore, **si otterranno i giusti riconoscimenti da parte del Grande Padre Buono che tutto vede e amministra.***

*Non è così. **Intesa Sanpaolo non è la versione finanziaria del biscottificio della pubblicità,** dove anche le galline sono conosciute per nome ed offrono i propri figli, sbattuti ed emulsionati, per migliorare la qualità dei biscotti.*

Intesa Sanpaolo è una multinazionale che opera in un sistema

capitalistico evoluto e fa scelte (dal suo punto di vista) economicamente razionali, finalizzate alla massimizzazione dei profitti ed al contenimento dei costi, con l'unico obiettivo di distribuire dividendi agli azionisti.

Tra queste scelte va inclusa anche la decisione di acquisire le due banche venete, ottenendo in cambio da parte del Governo ampie coperture economiche, tali da far salire il valore del titolo azionario.

Ruolo del sindacato è quello di "strappare" all'Azienda, con la negoziazione e con la lotta, una parte di quei profitti per garantire una maggiore occupazione e condizioni di vita e di lavoro migliori. Conquiste che si traducono poi anche in vendite "responsabili" di prodotti finanziari adatti alle esigenze dei clienti e non fatte per "raggiungere il budget".

Oggi inizia una delicatissima trattativa che ci riguarda direttamente, nella quale gli obiettivi da raggiungere saranno – lo ricordiamo per l'ennesima volta – l'armonizzazione dei trattamenti tra dipendenti, forme di tutela della mobilità e della professionalità dei colleghi coinvolti da chiusure, stabilizzazione (o riassunzione se già "cessati") dei lavoratori a tempo determinato.

Parallelamente resta la necessità di ottenere garanzie anche per i lavoratori delle aziende non transitate in Intesa e rimaste nella Liquidazione Coatta Amministrativa.

Questa è la dura, quotidiana realtà, della quale i video "simpatichi" sono una deformazione.

Tutto il resto è realtà virtuale, fatta apposta per confonderci anzi, per stordirci anzi, per fregarci.

Le RSA ISP ex Banca Popolare di Vicenza, Banca Nuova, Servizi Bancari di Vicenza,

**Milano, Brescia, Padova, Valdobbiadene, Udine,
Prato, Roma, Palermo e RSA di Immobiliare Stam**

Scarica il volantino originale.

Malattie e certificati

È prassi consolidata, presso molte aziende, di non richiedere la consegna del certificato medico in caso di assenza dal lavoro per malattie di breve durata (di norma entro i tre giorni). La flessibilità è sempre a discrezione dell'azienda, che potrebbe comunque richiedere il certificato anche per un solo giorno d'assenza.

È bene ricordare che, qualora la malattia includa anche sabato e domenica, è necessario aggiungerli al computo dei giorni. Questo vale anche per assenze superiori ad un giorno che si concludono di venerdì, in quanto il rientro effettivo in ufficio non avverrà prima del lunedì successivo, quindi l'assenza si protrarrà di fatto anche per il fine settimana.

In alcune circostanze si sono verificati problemi per dei lavoratori, in malattia fino a tre giorni e che pensavano di guarire entro il quarto ritornando al lavoro. A seguito di una ricaduta sono stati costretti a prolungare l'assenza, rivolgendosi al Medico di Famiglia per avere il certificato che coprisse l'intero periodo d'assenza. Purtroppo questa richiesta contrasta con la normativa prevista dal Servizio Sanitario Nazionale, che prevede per il certificato di malattia elettronico una predatazione non superiore ad un giorno. In casi del genere, non riuscendo a certificare i

primi giorni d'assenza, i lavoratori si sono visti costretti a trasformare alcuni giorni di malattia in permessi o in ferie.

Per ovviare al problema si può provare a richiedere al Medico di Famiglia un certificato cartaceo e non elettronico, da inviare a cura del dipendente all'Ufficio del Personale: bisogna però sapere che non tutti i medici sono disposti a produrlo, in quanto tenuti a rilasciare esclusivamente quello elettronico.

La soluzione migliore consiste nel contattare il Medico e richiedere il certificato fin dal primo giorno d'assenza, in modo da prevenire eventuali problemi successivi.

Infortuni in itinere

Nel rientrare a casa dall'ufficio un lavoratore subisce un incidente. Viene portato al Pronto Soccorso dove gli viene rilasciata una prognosi di qualche giorno. Come deve comportarsi?

L'infortunio in itinere è una particolare tipologia di infortunio sul lavoro che il lavoratore subisce:

- Durante il normale percorso tra casa e ufficio (o sede del lavoro), sia nel percorso di andata che in quello di ritorno;
- Durante il normale percorso tra due diverse sedi di lavoro, se richiesto per esigenze di servizio;
- Durante il normale percorso tra l'ufficio e il luogo di consumo abituale dei pasti, se l'azienda non ha un servizio mensa.

Contrariamente ai sinistri stradali tout court, l'infortunio sul lavoro in itinere viene riconosciuto dall'Inail indipendentemente da chi lo ha causato: che si abbia torto o

ragione, infatti, l'INAIL è tenuta a indennizzare il lavoratore infortunato, purché vengano rispettati alcuni criteri.

Affinché l'INAIL riconosca il sinistro come incidente in itinere, provvedendo così ad indennizzare il lavoratore, occorre che il tragitto percorso sia quello più breve e diretto possibile, salvo eventuali deviazioni e/o interruzioni cd "necessitate", dovute cioè a forza maggiore (es.: traffico, lavori in corso, ecc.).

Eventuali eccezioni alla maggior brevità del percorso sono possibili per esigenze "essenziali ed improrogabili", come ad es. passare a prendere uno o più colleghi, ma devono essere autorizzate dal datore di lavoro. Se il lavoratore, tuttavia, dovesse compiere una deviazione e/o un'interruzione per ragioni "del tutto indipendenti dal lavoro o comunque non necessitate", la copertura assicurativa dell'Inail verrebbe meno.

Anche l'utilizzo di un particolare mezzo influisce sul riconoscimento dell' infortunio sul lavoro in itinere, bisogna infatti che siano stati utilizzati i seguenti mezzi:

- Mezzi pubblici;
- Auto o moto personali, se l'utilizzo del mezzo privato sia necessitato in quanto è dimostrabile la mancata copertura del tragitto da parte dei mezzi pubblici, o la loro incompatibilità o eccessiva scomodità rispetto agli orari di lavoro

E' importante ricordare che, nel caso di utilizzo del mezzo privato, restano esclusi dalla copertura INAIL gli infortuni direttamente causati da:

- Lavoratore con patente sospesa, ritirata o mai conseguita;
- Lavoratore in stato di ebrezza o sotto l'influsso di psicofarmaci;
- Lavoratore sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o allucinogene, sempre che non gli siano state somministrate per

finalità terapeutiche.

Ecco, in concreto, alcune tipologie particolari di incidenti in itinere riconosciuti e indennizzati dall'INAIL:

- Lavoratore investito da un'auto, durante la pausa pranzo, nel tragitto per raggiungere la mensa convenzionata con l'azienda o comunque uno dei luoghi abituali in cui consuma i pasti;
- Incidente in auto avvenuto non sul tragitto più breve e diretto tra casa e ufficio, poiché il lavoratore ha compiuto una deviazione a causa di un precedente incidente;
- Tamponamento dell'auto che precede

LA VISITA PRESSO GLI AMBULATORI INAIL

In caso di infortunio sul lavoro è prevista la visita presso gli ambulatori Inail.

• Se la prognosi del Pronto Soccorso è uguale o inferiore a tre giorni, ed entro in quella data il lavoratore è in grado di riprendere l'attività, non ha bisogno del certificato Inail prima di tornare al lavoro.

• Se la prognosi del Pronto Soccorso è superiore a tre giorni il lavoratore è invitato a presentarsi all'Inail per la visita medica due-tre giorni prima della scadenza della prognosi:

1. l'Inail rilascerà un cartellino con un successivo appuntamento a visita in caso di continuazione della temporanea e un certificato da consegnare al datore di lavoro;
2. l'Inail provvederà alla chiusura della temporanea con un certificato di chiusura definitiva da consegnare in azienda per poter riprendere il lavoro.

I "portatori" di gesso o di tutore sono invitati a presentarsi a visita all'Inail dopo la rimozione degli stessi.

Permessi per lutto o grave infermità di un familiare

La Legge 8 marzo 2000, n. 53, concede ad ogni lavoratore dipendente il diritto a tre giorni annui di permesso retribuito in caso di decesso o grave infermità di un familiare.

I gravi motivi devono riguardare **parenti entro il secondo grado, coniuge o convivente**. I permessi non possono essere richiesti per gli affini.

Per chiarezza riepiloghiamo i casi in cui si può richiedere il permesso e quelli in cui non spetta.

Il permesso spetta per:

- **Genitore (madre/padre)**
- **Figlio/a**
- **Fratello/sorella**
- **Nonno/a**
- **Nipote (figlio dei figli)**

Il permesso non spetta per:

- **Zio/a**
- **Cugino/a**
- **Nipote (figlio del fratello/sorella)**
- **Bisnonno/a**
- **Suocero/a**
- **Genero/nuora**

Fra i gravi motivi il Decreto Ministeriale 278/2000 elenca le necessità familiari derivanti da una serie di cause:

- a) necessità derivanti dal decesso di una delle persone sopra specificate;
- b) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone sopra specificate
- c) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo.

La documentazione relativa alle patologie viene rilasciata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato, dal medico di medicina generale (medico di famiglia) oppure dal pediatra di libera scelta. La documentazione va presentata contestualmente alla richiesta di congedo.

La domanda di congedo va inoltrata attraverso un modulo specifico, da richiedere alle stesse Aziende.

Assegni familiari 2017 – 2018

L'Assegno per il Nucleo Familiare (ANF) è una prestazione a sostegno delle famiglie con redditi inferiori a determinati limiti, stabiliti ogni anno dalla legge.

L'importo dell'ANF è stabilito in misura diversa in relazione al numero di persone che compongono il nucleo familiare e in relazione anche al reddito complessivo familiare. Hanno diritto a fruire dell'ANF tutti i lavoratori dipendenti, disoccupati, i lavoratori in mobilità, i cassintegrati, i soci

di cooperative, i pensionati e i parasubordinati.

L'ANF viene erogato dal datore di lavoro, per conto dell'INPS, nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 30 giugno dell'anno successivo.

La legge stabilisce un termine di prescrizione del diritto all'ottenimento dell'Assegno: esso può cioè essere richiesto anche per un periodo antecedente ma comunque non superiore a 5 anni dalla data di presentazione della domanda. E' quindi consigliabile comunque effettuare la domanda tempestivamente.

La presentazione della domanda deve essere effettuata con apposito modello rilasciato dall'INPS (o dall'Istituto competente). I redditi presi a riferimento sono quelli dell'anno precedente la data di inizio dell'erogazione.

Di seguito i links alla Circolare INPS ed alle tabelle aggiornate

Circolare INPS 87 – 2017

Tabelle con i limiti di reddito

BPER – Welfare aziendale 2017

Quest'anno sono state introdotte alcune novità che riguardano l'utilizzo delle somme accantonate sotto forma di welfare aziendale, alle quali si aggiungono nuove agevolazioni fiscali. Prima di illustrarle facciamo un piccolo ripasso.

COME SI ALIMENTA IL WELFARE?

Esistono tre diverse modalità.

1. PER TUTTI (esclusi i colleghi provenienti da aziende incorporate che hanno conservato le erogazioni previste dalle banche originarie: es. ex premio di rendimento CARISPAQ)

A seguito dell'accordo siglato il 4/10/2016 una parte della vecchia partecipazione agli utili, per un importo medio compreso tra € 500 ed € 600, verrà corrisposta sotto forma di accantonamento al welfare in due rate di pari importo, nei mesi di luglio dell'anno di riferimento e gennaio dell'anno successivo.

Questi accantonamenti non vengono tassati, con un beneficio per i lavoratori che di norma è pari al 38%, ma può arrivare anche al 43% per i redditi più alti. Le somme così corrisposte beneficiano anche della decontribuzione, argomento che sarà approfondito nel prossimo paragrafo.

2. PER I PERCETTORI DI REDDITO LORDO INFERIORE AD € 80.000 ANNUI

Si può decidere di destinare al welfare aziendale il VAP, in tutto o in parte, con un massimo di € 3.000 annui. Trattandosi di una scelta lasciata al singolo lavoratore, è bene valutarne con consapevolezza l'effettiva convenienza.

Vediamo prima di tutto quali sono i benefici di questa scelta. Le somme accantonate non vengono tassate, ma trattandosi di premi variabili assoggettati ad un'aliquota agevolata del 10% il beneficio fiscale è sensibilmente inferiore.

Chi accantona le somme sotto forma di welfare aziendale beneficia inoltre, rispetto a chi sceglie il pagamento in busta paga, di una maggiorazione del 10%.

Sugli accantonamenti a welfare non si pagano contributi previdenziali, quindi il beneficio per i lavoratori che scelgono questa forma di pagamento è pari alla quota di loro competenza: di norma il 9,19% (elevata al 10,19% per redditi superiori ad € 46.123). Si tratta, come vedremo, di un beneficio solo apparente.

Facciamo un esempio, prendendo una somma di € 1.000 e confrontando le due opzioni.

	BUSTA PAGA	WELFARE
TOTALE LORDO	€ 1.000	€ 1.100

CONTRIBUTI INPS	€	– 92	
IMPOSTE	€	– 91	
TOTALE NETTO	€	817	€ 1.100
INCREMENTO			€ 283

Apparentemente la scelta del welfare è assolutamente conveniente, ma come spesso accade non è tutt'oro quel che luccica.

Intanto le somme accantonate a welfare, se utilizzate per il pagamento di spese che potrebbero essere portate in detrazione (spese mediche, rette per asili nido ecc...), non sono ulteriormente detraibili avendo già beneficiato di agevolazioni fiscali. Quindi a fronte di un 10% di maggiorazione e di un ulteriore 10% di detassazione si perde una possibile detrazione fiscale del 19%, che di fatto ne neutralizza l'effetto.

Ma l'aspetto più importante da considerare è quello contributivo.

L'accantonamento previdenziale sulle retribuzioni è del 33% così suddiviso: 9,19% a carico del lavoratore e 23,81% a carico dell'azienda (in caso di redditi superiori ad € 46.123 la quota a carico del lavoratore aumenta al 10,19%). Le somme accantonate a welfare non sono assoggettate a contribuzione, né da parte del lavoratore, né da parte dell'Azienda.

Per questa ragione, il mancato versamento della quota a carico del lavoratore è un beneficio solo apparente perché, pur non vedendosi applicata la ritenuta del 9,19%, si ritrova con minori contributi per il 33%, perdendo la quota di contribuzione aziendale.

In definitiva, la scelta di non prendere il VAP in busta paga ma di destinarlo a welfare ha come vantaggio l'ottenimento di una somma maggiore nell'immediato, a scapito di maggiori benefici futuri.

Tornando all'esempio precedente, il lavoratore che scegliesse il VAP in busta paga deve aggiungere agli € 818 la possibilità

di detrazioni in sede di dichiarazione dei redditi dell'anno successivo per un importo che può arrivare ad € 190, e maggiori contributi previdenziali per € 330.

Si tratta di numeri dei quali è bene tenere conto prima di effettuare la scelta, che comunque va valutata caso per caso.

3. PER I PERCETTORI DI REDDITO LORDO PARI AD ALMENO € 80.000 ANNUI

In questo caso non è possibile scegliere di destinare il VAP a welfare aziendale, non essendo previste agevolazioni fiscali. Tuttavia è possibile decidere, tramite accordo sindacale, che il premio venga pagato in tutto o in parte in questo modo, senza possibilità di scelta per i beneficiari.

Per questa fascia di reddito l'eventuale risparmio fiscale è massimo, beneficiando di una detassazione pari al 43%.

Veniamo ora all'illustrazione delle novità per il 2017.

AGEVOLAZIONI NELL'UTILIZZO DELLE SOMME ACCANTONATE

- Spese sanitarie

L'importo minimo dello zainetto sanitario acquistabile viene ridotto ad € 10, dando la possibilità di acquistare più zainetti nel corso dell'anno. In passato si poteva acquistare un solo zainetto l'anno dell'importo minimo di € 200, rendendo di fatto impossibile utilizzare il welfare aziendale per il rimborso di spese mediche se le stesse non raggiungevano questa soglia.

Facciamo un esempio pratico. Se ho un'unica fattura di € 150 a fronte di una prestazione specialistica, farò prima di tutto la richiesta di rimborso utilizzando la polizza sanitaria Unisalute. La compagnia assicurativa mi rimborserà € 90, trattenendo una franchigia di € 60: a questo punto acquisterò uno zainetto sanitario di 60 Euro utilizzandolo per il rimborso di questa quota.

- Nuove possibilità di utilizzo.

Il credito accantonato potrà essere utilizzato anche per il

pagamento di assistenza sanitaria ai familiari e di baby sitter per i figli di età non superiore ai 14 anni.

- **Scadenza del credito**

Fino ad ora il credito non utilizzato alla fine di ogni anno veniva automaticamente versato nel fondo pensione del lavoratore. Da quest'anno, il credito residuo verrà automaticamente portato all'anno nuovo, con possibilità di utilizzarlo nei successivi 12 mesi.

AGEVOLAZIONI FISCALI PER VERSAMENTI AL FONDO PENSIONE

Le somme versate al fondo pensione beneficiano normalmente di differimento d'imposta. Questo vuol dire che vengono versate al lordo, evitando quindi la tassazione all'aliquota marginale (come detto, di norma il 38% ma che può arrivare al 43% per i redditi più alti).

Il capitale accumulato viene poi tassato al momento della cessazione del rapporto di lavoro, con un'aliquota che diminuisce all'aumentare dell'anzianità contributiva, e che va dal 9 al 15%.

Come noto si possono fare versamenti al fondo pensioni anche girando il credito accumulato sul welfare aziendale: in ogni caso, il massimo che si poteva versare al fondo, godendo dei benefici fiscali, era fino allo scorso anno pari ad € 5.164.

Veniamo alle novità per il 2017

- Per i versamenti di somme derivanti da accantonamento al welfare di premi variabili: possibilità di superare il limite di € 5.164 ed esenzione totale dei versamenti effettuati in questo modo

Queste agevolazioni non riguardano i conferimenti a welfare aziendali dovuti alla vecchia partecipazione agli utili, ma solo gli accantonamenti volontari che riguardano il VAP.

Per chiarire il meccanismo, apparentemente complicato, facciamo un esempio.

Se verso al fondo pensione l'importo di € 100, risparmio nell'immediato il 38% di tasse. Al momento del pensionamento

quei 100 Euro saranno tassati all'aliquota del 9%, con un evidente beneficio fiscale: questo vale sia per i versamenti fatti con trattenuta in busta paga, sia per quelli effettuati passando attraverso il welfare aziendale.

Da quest'anno, se decido di destinare € 100 del VAP a welfare aziendale, e poi quei 100 Euro li giro sul fondo pensione, al momento della cessazione su quella somma non verrà applicata la tassazione che abbiamo ipotizzato al 9%.

Il saldo disponibile sulla procedura welfare sarà differenziato tra somme derivanti dalla vecchia PU e somme rivenienti da premio variabile, le uniche sulle quali esiste la possibilità di beneficiare di quest'agevolazione.

Con la FISAC contro le pressioni commerciali

Pensi di subire comportamenti scorretti, o che i tuoi superiori attuino comportamenti lesivi della tua dignità per il raggiungimento delle politiche commerciali?

L'8 Febbraio 2017 ABI e Sindacati hanno sottoscritto il primo Accordo Nazionale su Politiche Commerciali e organizzazione del lavoro. Ti spieghiamo di cosa si tratta.

CI SONO CRITERI CHE LE COMUNICAZIONI AZIENDALI DEVONO RISPETTARE?

SI

Le comunicazioni aziendali devono essere prive di messaggi fuorvianti o vessatori nei confronti dei lavoratori e lesivi della loro dignità e professionalità (art. 5)

SI POSSONO FARE RIUNIONI COMMERCIALI FUORI DALL' ORARIO DI

LAVORO E SENZA RISPETTO DELLE REGOLE?

NO

Le riunioni di orientamento commerciale devono essere effettuate nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa.

È CORRETTO MONITORARE I RISULTATI COMMERCIALI CON STRUMENTI CREATI AD HOC, TABELLE O FILES EXCEL?

NO

Il monitoraggio va effettuato tramite modalità strutturate al fine di inibire, ai vari livelli, condotte improprie ed indebite pressioni contrarie ai principi, alle norme e alle regolamentazioni aziendali e lesive della dignità e professionalità dei lavoratori.

SE NON RAGGIUNGO GLI OBIETTIVI DI VENDITA SONO SANZIONABILE?

NO

Art. 7: “Le parti si danno atto che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ex artt. 75 e 38 CCNL 31.3.2015”

È POSSIBILE DIFENDERSI DA COMPORTAMENTI VESSATORI?

SI

L'accordo prevede la diffusione di ascolto attivo, di miglioramento del clima aziendale anche attraverso segnalazioni di comportamenti non conformi nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e senza pregiudizio per i segnalanti.

Non isolarti! Contatta il tuo sindacalista!

COME POSSO SEGNALARE I COMPORTAMENTI SCORRETTI?

Prima di tutto contatta il tuo rappresentante sindacale.

La FISAC mette a disposizioni due indirizzi dedicati, da utilizzare anche semplicemente per porre dei quesiti:

pressionicommerciali@fisac.it

ufficiogiuridiconazionale@fisac.it

Qui trovi il testo dell'accordo