

Lavoratori fragili e Smart Working 2022: requisiti e nuove regole

Tutte le novità per lo smart working dei lavoratori fragili nel settore pubblico e privato, cosa cambia, i nuovi requisiti e le regole

Lo smart working per i lavoratori fragili è consentito fino al 28 febbraio 2022 ma arrivano cambiamenti con il nuovo **Decreto interministeriale**.

Infatti sono state stabilite **le patologie** e le condizioni che danno accesso allo status di lavoratori fragili con diritto al lavoro agile. Inoltre cambiano le modalità di accertamento. L'attestazione va fatta da parte del **medico di famiglia**, che deve certificare le condizioni di salute che rendono rischioso lo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza. Da ultimo l'INPS ha dato un chiarimento sull'equiparazione a malattia del periodo trascorso in quarantena per i lavoratori fragili.

In questo articolo **vi spieghiamo in modo dettagliato** cosa prevede il nuovo Decreto, tutte le nuove regole e come cambia il mondo dei lavoratori fragili in smart working nel 2022.

LAVORATORI FRAGILI SMART WORKING, NUOVI REQUISITI

A seguito di quanto stabilito dal Decreto Legge n. 221 del 24 dicembre 2021 all'articolo 17, il legislatore ha fornito l'elenco delle patologie per cui i lavoratori rientrano nelle casistiche ascrivibili come "fragili".

Il Decreto del Ministero della Salute del 3 febbraio 2022,

pubblicato sulla GU n. 35 dell'11 febbraio 2022 e co-firmato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministro per la pubblica amministrazione, individua due casistiche specifiche:

- **condizione di fragilità indipendente dallo stato vaccinale;**
- **condizione di fragilità in presenza di esenzione dalla vaccinazione** per motivi sanitari e almeno una delle altre condizioni individuate dalla norma.

1) FRAGILITÀ INDIPENDENTE DALLO STATO VACCINALE

Rientrano tra i lavoratori fragili con diritto allo Smart Working fino al 28 febbraio 2022 i pazienti con marcata compromissione della risposta immunitaria, ovvero chi:

- ha avuto un trapianto di organo solido in **terapia immunosoppressiva;**
-

- ha avuto un **trapianto di cellule staminali ematopoietiche** (entro 2 anni dal trapianto o in terapia immunosoppressiva per malattia del trapianto contro l'ospite cronica);
-

- è in **attesa di trapianto d'organo;**
-

- effettua **terapie a base di cellule T esprimenti un Recettore Chimerico Antigenico** (cellule CART);

-
- ha una **patologia oncologica o onco-ematologica** in trattamento con farmaci immunosoppressivi, mielosoppressivi o a meno di 6 mesi dalla sospensione delle cure;
-

- ha **immunodeficienze primitive** (es. sindrome di Di George, sindrome di Wiskott-Aldrich, immunodeficienza comune variabile etc.) o **immunodeficienze secondarie a trattamento farmacologico**. Ad esempio, i casi di terapia corticosteroidea ad alto dosaggio protratta nel tempo, farmaci immunosoppressori, farmaci biologici con rilevante impatto sulla funzionalità del sistema immunitario etc.);
-

- effettua **dialisi** oppure ha **un'insufficienza renale cronica grave**;
-

- ha una **pregressa splenectomia**;
-

- ha la sindrome da immunodeficienza acquisita (**AIDS**) con conta dei linfociti T CD4+ minore di 200 cellule/ μ l o sulla base di giudizio clinico.

Inoltre, in tale gruppo rientrano i pazienti che presentino 3 o più delle seguenti condizioni patologiche:

- cardiopatia ischemica;

- fibrillazione atriale;

- scompenso cardiaco;

- ictus;

- diabete mellito;

- bronco-pneumopatia ostruttiva cronica;

- epatite cronica;

- obesità.

2) FRAGILITÀ CON PRESENZA DI ESENZIONE VACCINALE E ALTRE PATOLOGIE

Rientrano tra i lavoratori fragili con diritto allo Smart Working fino al 28 febbraio 2022 i pazienti che hanno la contemporanea presenza di **esenzione alla vaccinazione** per motivi sanitari e almeno una delle seguenti condizioni:

- età maggiore di **60 anni**;

-
- condizioni di cui all'allegato 2 della Circolare della Direzione generale della prevenzione sanitaria del Ministero della salute n. 45886 dell'8 ottobre 2021.

CHI PUÒ CERTIFICARE LA PATOLOGIE PER I "LAVORATORI FRAGILI"

Il nuovo Decreto stabilisce che possono accertare le patologie e le condizioni che rendono i lavoratori pubblici o privati "fragili" i **medici di medicina generale del lavoratore stesso**. Ovvero, il medico di famiglia.

I lavoratori che vogliono richiedere lo Smart Working dovranno fornire al datore di lavoro la **certificazione** rilasciata dal medico, attestante le condizioni previste dal **Decreto interministeriale**. Ciò vale anche per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

LA NORMATIVA SUI LAVORATORI FRAGILI E SMART WORKING

La possibilità di Smart Working per i lavoratori fragili è "figlia" dell'emergenza da Covid 19 e dei Decreti emergenziali che sono stati fatti negli ultimi due anni. Era stata prevista in primo luogo, dall'articolo 26 del Decreto Cura Italia. Poi vi era stata la proroga comunicata dall'INPS nel Messaggio 13 ottobre 2021, n. 3465, fino al 31 dicembre 2021. Il Decreto Covid Natale invece, aveva previsto la proroga fino al 28 febbraio 2022 e la necessità di un decreto per stabilire i nuovi requisiti che determinano la platea di lavoratori fragili che hanno diritto allo Smart Working, come spiegato in

questo articolo.

Lo scopo dell'ultimo testo dunque, ovvero il Decreto del Ministero della Salute del 3 febbraio 2022 è individuare: *“le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio prestazione lavorativa è normalmente svolta, secondo la disciplina definita nei Contratti collettivi, ove presente, in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti vigenti, e specifiche attività di formazione professionale sono svolte da remoto”*.

Con quest'ultimo provvedimento cambia perciò **platea di lavoratori definibili “fragili” pubblici e privati** che possono svolgere la propria mansione in Smart Working.

ARRIVERÀ UNA NUOVA PROROGA SMART WORKING PER I LAVORATORI FRAGILI?

Cosa accadrà per i lavoratori fragili dopo il **28 febbraio 2022**? Considerando che lo stato di emergenza Covid è stato prorogato fino al **31 marzo 2022**, le rappresentanze di tali dipendenti hanno chiesto un'estensione della proroga Smart Working per i lavoratori fragili. Per adesso, la proroga non è arrivata, ma sulle novità vi terremo aggiornati.

Intanto, in Parlamento si sta lavorando a una nuova legge sulla disciplina dello Smart Working che superi vecchi steccati professionali ed ideologici. Per maggiori approfondimenti, si consiglia di leggere questo approfondimento.

EQUIPARAZIONE QUARANTENA A MALATTIA, NESSUNA PROROGA

Un'altra problematica relativa sempre ai lavoratori fragili è che **non è stata prorogata l'equiparazione dell'assenza dal lavoro** (qualora l'attività non possa essere effettuata in Smart Working) **al ricovero ospedaliero** con relativa indennità, come avvenuto fino allo scorso novembre. Su questo aspetto, l'INPS con il Messaggio n° 679 del 11-02-2022 ha chiarito che non è possibile il riconoscimento delle indennità economiche per gli eventi riferiti alla quarantena e alla tutela dei lavoratori fragili. Tali indennità erano state previste dai commi 1 e 2 dell'articolo 26 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 (ovvero il cosiddetto **Decreto Cura Italia**).

Per gli eventi a cavallo degli anni 2021 e 2022, il riconoscimento di tali tutele per i lavoratori fragili potrà essere previsto per le **sole giornate del 2021**, nei limiti delle risorse disponibili.

Dunque, sotto il profilo gestionale, gli Uffici medico legali delle Strutture INPS territorialmente competenti proseguiranno con la consueta trattazione dei certificati di malattia Covid, apponendo le relative codifiche o valutazioni. Invece, gli operatori amministrativi con funzioni sanitarie, procederanno all'acquisizione dei certificati cartacei, come da prassi. Infine, per le categorie di lavoratori per le quali è previsto il pagamento diretto dell'indennità di malattia, le procedure di gestione sono state aggiornate dall'INPS secondo quanto previsto nel Messaggio n° 679 del 11-02-2022.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto Ministero Salute 3 febbraio 2022 (Pdf 574 Kb) pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 35 dell'11 febbraio 2022.

Decreto Legge 24 dicembre 2021, n. 221 (Pdf 123 Kb)

Messaggio INPS n° 679 del 11-02-2022 (Pdf 86 Kb).

Fonte: www.ticonsiglio.com

L'Aquila ha perso mille abitanti, in provincia calo di 15mila persone

Il capoluogo regionale regge l'urto dello spopolamento delle aree interne unito ai disagi post-sisma. Tra i paesi montani in difficoltà Villa Santa Lucia e Fontecchio. Bene Villa Sant'Angelo, Pizzoli e Scoppito

Mentre la provincia dell'Aquila è quella che decresce di più, come popolazione, rispetto alle altre aree abruzzesi, tra i capoluoghi L'Aquila è quello con una minor emorragia di abitanti. A rivelarlo è uno studio dell'analista economico **Aldo Ronci** sui dati Istat dell'andamento demografico della regione tra il 2013 e il 2020, messo a disposizione di Abruzzo Sviluppo.

L'ABRUZZO PERDE ABITANTI

I numeri parlano chiaro. "L'Abruzzo in sette anni perde 48.906 abitanti e decresce del 3,68% con un'intensità pari al doppio di quella dell'Italia che è stata dell'1,84%" è spiegato nel rapporto. "Perde cioè gli stessi abitanti di una città come Chieti".

LA PROVINCIA

In valori percentuali, la popolazione decresce di più in provincia dell'Aquila (4,85%) passando da 305.639 abitanti nel 2013 a 290.811 nel 2020, con una variazione del 4,85%. Dato allarmante se si fa riferimento al *trend* di decrescita della popolazione nazionale (1,84%).

IL CASO L'AQUILA

Si discosta da questo dato il capoluogo abruzzese, dove la popolazione è scesa dell'1,58% (decremento inferiore rispetto alla media nazionale) passando dai 70.464 abitanti del 2013 ai 69.349 del 2020, con una variazione di 1.115 abitanti in meno.

CHI VA VIA

“La decrescita più allarmante è quella dovuta all'emigrazione dei giovani (15-31 anni)”, secondo Ronci, “che ha visto andar via, in Abruzzo, 26.567 giovani con una flessione dell'11,12% valore quest'ultimo pari a due volte e mezzo quello italiano: 4,53%”. A questa fascia d'età si aggiunge anche un calo di quella 32-48 anni che ha perso 49.141 unità (14,80%) ma che comunque ha subito quasi lo stesso decremento percentuale dell'Italia (14,18%).

REALTÀ IN CRESCITA

In questo quadro non proprio rassicurante, viene registrata anche una crescita importante di alcuni Comuni dell'Aquilano. Tra questi spicca Villa Sant'Angelo, che passa da 438 a 474 abitanti, con una variazione dell'8,22%. Anche Scoppito passa da 3.626 a 3.802 abitanti, con un incremento di 176 persone pari al 4,85% della popolazione. Al 10° posto nella classifica abruzzese c'è San Demetrio ne' Vestini che nel 2013 contava 1.813 residenti, mentre nel 2020 ne conta 1.880, con un aumento del 3,7%, cioè di 67 abitanti. Buon posizionamento anche per Pizzoli, al 12° posto, che passa da 4.125 abitanti a 4.259, con una variazione di 134 persone, pari al 3,25% della popolazione.

MAGLIE NERE

Nella graduatoria regionale, tra i comuni che hanno subito il

più alto decremento (quelli con una flessione superiore al 20%), si assegna la maglia nera a Villa Santa Lucia degli Abruzzi, che perde il 29,77% della popolazione (39 abitanti) dei 131 che contava nel 2013; al penultimo posto Fontecchio, passato da 404 abitanti a 293, con una flessione del 27,48% pari a 111 abitanti. Anche Castelvechio Calvisio viene ritenuto comune “in via di estinzione” con i suoi 128 abitanti sui 161 del 2013 e una flessione del 20,5%. In difficoltà Campotosto che passa da 582 abitanti nel 2013 a 464 nel 2020 con una perdita del 20,27% pari a 118 abitanti.

COMUNI MONTANI

Secondo lo studio, la vera emergenza è rappresentata proprio dai comuni montani, che a dicembre 2020, erano 186 e contavano una popolazione di 273.828 abitanti. Questi hanno subito, in 7 anni, un decremento di 28.796 unità.

Fonte: www.ilcentro.it

Superbonus e Bonus Ordinari: guida aggiornata con la legge di bilancio 2022

Pubblichiamo, in allegato, la guida sulle detrazioni fiscali per gli interventi sulle unità immobiliari (Superbonus al 110% e Bonus ordinari), **con gli ultimi aggiornamenti introdotti dalla Legge di Bilancio 2022.**

La guida è stata elaborata in coordinamento con il Consorzio

nazionale CAAF CGIL.

Scheda Superbonus e Bonus ordinari

MPS: assunzioni



Nelle prossime settimane l'Azienda porterà a compimento l'impegno assunto con il Sindacato nell'Accordo del 6 agosto 2020, relativo all'assunzione di 1 nuovo collega ogni 2 uscite, determinate dall'adesione al Fondo di Solidarietà.

I 67 futuri colleghi, provenienti dallo scorrimento della graduatoria concorsuale in essere, saranno interamente assegnati agli organici della Rete come da noi richiesto nei recenti incontri.

L'Azienda ci ha confermato l'intenzione di procedere, privilegiando le assegnazioni nelle Filiali con maggiore carenza di organici e nelle aree metropolitane attualmente in sofferenza secondo un criterio derivante da analisi e indicatori gestionali interni.

Per quanto riguarda le assegnazioni dei nuovi colleghi, abbiamo anche raccomandato di limitare il disagio in termini di distanza fra residenza e destinazione, di concentrare l'attenzione verso zone geografiche (aree del Nord in particolare) non contemplate dai precedenti ingressi in servizio e di porre in essere leve gestionali per favorire eventuali richieste di trasferimento delle Lavoratrici e Lavoratori, nonché di porre attenzione a situazioni di estremo disagio dei neoassunti della prima tranche.

Nonostante l'auspicabile miglioramento dei processi di selezione e destinazione dei nuovi colleghi, riteniamo che con questa ulteriore tranche di assunzioni si sia definito un importante percorso di valenza sociale e di concreto intervento per alcune unità produttive in maggiore difficoltà.

Nei giorni scorsi l'Azienda ci ha comunicato la volontà di anticipare, anche su nostra forte richiesta, le assunzioni derivanti dal collocamento obbligatorio (Legge 68/1999) con l'uscita dei relativi bandi che rimarranno aperti fino al 20/02/2022 così distribuite:

- n. 7 risorse per la Provincia di Firenze**
- n. 1 risorsa per la Provincia di Pistoia**
- n. 1 risorsa per la Provincia di Taranto**

Siena, 7 febbraio 2022

Le Segreterie

**BCC: riduzione dei costi e
massimizzazione dei
risultati, quando i dubbi
diventano certezze...**

Nella nostra precedente comunicazione in argomento "Difficile da raccontare, impossibile da credere...", informavamo delle prime notizie "raccolte" riguardo il cambio progressivo degli appalti di pulizia in corso presso alcune BCC del Gruppo Bancario BCC ICCREA; in assenza di dati ufficiali, al contempo

esprimevamo comunque lo sconcerto provocato dal tenore delle informazioni che ci pervenivano in parte dalla Confederazione (FILCAMS CGIL, relativamente alla situazione delle lavoratrici e lavoratori del settore pulizie) ed in parte da colleghe e colleghi della nostra categoria sul territorio (circa il deterioramento della qualità del servizio).

Il giorno 4 febbraio, anche a fronte delle pressanti sollecitazioni profuse dalle Organizzazioni Sindacali, la Capogruppo ha incontrato la Delegazione dei Coordinamenti Sindacali di Gruppo, per fornire una, seppur tardiva, informativa ufficiale in argomento.

Abbiamo quindi appreso come, nell'ambito del progetto "Cost Excellence", la Capogruppo, a fronte degli studi condotti su un gruppo di BCC pilota (28 di varie dimensioni, per c.a. 600 siti tra sedi e filiali), abbia progettato un servizio standardizzato di pulizie e servizi accessori da realizzare attraverso un contratto quadro di appalto da offrire alle banche e società del Gruppo.

Ci è stato dichiarato che detto intervento *"ha l'ambizione di armonizzare i servizi, garantire la personalizzazione e consentire la tutela dei fornitori locali"*, ed anche *"Rendere più competitivi i livelli tariffari, sfruttando i volumi di Gruppo"*, nonché *"Garantire solidità ed affidabilità del parco Fornitori"*. E' stato inoltre specificato che l'adesione a tale servizio da parte delle BCC è chiaramente volontaria, ma 25 l'hanno già attuata, altre 37 continueranno con i propri fornitori ma con contratti rinegoziati sulla scorta dei termini del suddetto contratto quadro, altre 4 seguiranno in analogia.

Quello che può apparire "allettante" sulla carta, nell'ottica della riduzione dei costi e della massimizzazione del risultato atteso, nella realtà attuativa sembra però portare con sé alcuni "effetti collaterali" per nulla imprevedibili:

1. Per le lavoratrici ed i lavoratori delle aziende del Credito Cooperativo:
 1. Discesa del livello di qualità del servizio;
 2. Conseguente maggiore esposizione a rischi per la salute e sicurezza;
2. Per le lavoratrici ed i lavoratori delle imprese di pulizia:
 1. Cambio delle condizioni contrattuali collettive, che diventano più sfavorevoli con riduzione del compenso orario.
 2. Riduzione complessiva delle ore di lavoro a fronte di un aumento delle sedi e delle superfici da servire;

Rispetto al primo punto, la Capogruppo ha tenuto a precisare che possono essersi verificati dei problemi di "avvio" nella fase di avvicendamento dei fornitori, ma che questo sia di carattere transitorio e trovi una risoluzione nel breve a fronte di una messa a regime del servizio.

Tali affermazioni però sembrano non trovare il giusto conforto proprio per quanto riscontrato al secondo punto, riesce difficile infatti immaginare un miglioramento della qualità del servizio o almeno il mantenimento "in continuità" della stessa, **sulla scorta di tali condizioni di lavoro.**

Seppure con il beneficio del dubbio rispetto ad eventuali correttivi riguardo i dichiarati "disguidi" operativi di avvio del nuovo servizio, tutto ciò rimane comunque difficilmente collocabile all'interno della declinazione valoriale della Cooperazione di Credito. Come FISAC CGIL non possiamo che rimarcare la assoluta contrarietà a qualsivoglia attività aziendale, anche indiretta, volta alla diminuzione dei diritti e del salario delle lavoratrici e dei lavoratori di ogni settore ed esprimiamo la nostra solidarietà alle lavoratrici ed ai lavoratori del settore delle pulizie coinvolti in tale vicenda.

Le organizzazioni sindacali in tale contesto continueranno ad essere impegnate, in ogni azienda, sul monitoraggio continuo riguardo la congruità e qualità delle condizioni di appalto delle pulizie, fermo restando che il datore di lavoro ha la responsabilità di mantenere igiene e pulizia nei luoghi di lavoro, e questo obbligo, già vigente per effetto del D.Lgs. 81/2008, è rafforzato in epoca di pandemia dal Protocollo di categoria per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19.

Il Credito Cooperativo ci ha trovato e ci troverà sempre al proprio fianco nella giusta battaglia per le modifiche del quadro regolatorio bancario europeo affinché le norme e i parametri di supervisione risultino proporzionati, coerenti e adeguati rispetto alla natura delle Bcc. La CGIL e la FISAC inoltre sono e saranno sempre convintamente impegnate a difendere, in ogni ambito, i valori fondanti e distintivi della cooperazione, forti anche delle previsioni dell'articolo 45 della Costituzione Italiana; riconoscono e sono impegnate nel valorizzare le specificità del Credito Cooperativo e la funzione sociale della Cooperazione di Credito, e proprio per questo, coerentemente, esigono che tale funzione sociale sia effettivamente praticata da tutte le sue componenti in ogni ambito, anche nelle scelte industriali ed organizzative.

La contraddizione c'è!

Il problema lo poniamo perché esiste e siamo convinti debba trovare una soluzione possibile e coerente; a tal fine siamo pronti ad agire ogni mezzo a nostra disposizione.

Roma lì 7 febbraio 2022

FISAC CGIL
Coordinamento Nazionale Credito Cooperativo

ISP: il piano industriale 2022-25



Oggi la COO **Paola Angeletti** ha illustrato alle OO.SS il nuovo Piano Industriale del Gruppo Intesa Sanpaolo per il 2022/2025 in contemporanea con l'illustrazione del CEO ai mercati.

I punti principali sono:

- Fortissima digitalizzazione anche attraverso partnership.
- Creazione di una nuova Banca Digitale che potrà contare su circa 4 milioni di Clienti Retail con bisogni finanziari semplici (denominata Isybank – Intesa Sanpaolo for You), che affianca il modello di servizio omnicanale rivolto alle Imprese, per circa 9 milioni di PMI e clienti Retail con esigenze finanziarie più sofisticate oltre allo sviluppo di un modello di servizio dedicato per la clientela Exclusive
- Chiusura di 1.050 filiali e 8.000 riconversioni professionali con forte incremento del personale impegnato nel Servizio On-Line alla clientela.
- Riduzione dei costi (l'obiettivo è portare il cost/income dall'attuale 52,5% al 46% nel 2025).
- Aumento degli utili soprattutto da commissioni da Wealth Management, Protection e Advisory.
- Azzeramento NPL.
- Forte impegno nell'ESG con obiettivi di inclusione

sociale e di azzeramento misurabile delle emissioni entro il 2030 e completo disimpegno da finanziamenti ad attività carbonifere entro il 2025.

- Ipotesi di oltre 22 miliardi di euro complessivi di ritorno di capitale attraverso dividendi cash e buyback per il periodo 2021/2025.
- Incentivazione per tutto il personale a supporto del Piano di Impresa.

Il piano industriale non prevede ulteriori uscite incentivate oltre a quelle già definite in base ai precedenti accordi.

Le OO.SS. hanno evidenziato come:

- Il piano non solo sia molto ambizioso, ma anche molto complesso: pertanto necessita di opportuni approfondimenti
- Particolare cura va dedicata ai percorsi di riconversione che devono essere inclusivi e rispettosi dei tempi dei colleghi coinvolti. E' fondamentale una vera attenzione per i dipendenti e per i loro bisogni e aspettative.
- Si debba approfondire meglio quali possano essere le concrete ricadute delle molte partnership che si stanno avviando.
- Ci sia una forte preoccupazione che la digitalizzazione così spinta (con la conseguente chiusura di un terzo delle filiali) porti a ulteriore desertificazione dei territori.
- Ci sia anche il timore che una ulteriore drastica riduzione del cost/income possa incidere negativamente sulla qualità di vita e di lavoro dei colleghi.
- Sia necessaria una ancora maggiore attenzione all'economia reale del paese e di sostegno alla nuova e stabile occupazione.

Le OOSS e l'Azienda hanno confermato la centralità delle Relazioni Industriali anche per l'attuazione di un Piano così

impegnativo e per gestire le relative ricadute e una efficace contrattazione su tutti i temi che riguardano i lavoratori sia di tipo economico che legati alla qualità di vita e lavoro.

Per poter svolgere gli approfondimenti necessari utili al confronto sono in corso di calendarizzazione a breve gli incontri con i Capi Divisione per avere una illustrazione più ampia dei diversi aspetti specifici del Nuovo Piano di Impresa.

Milano, 4 febbraio 2022

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA –
UNISIN**

Generali: il 10/2 assemblea rinnovo CCNL

Buongiorno a tutte/i,

in applicazione delle direttive della cabina di regia unitaria delle Segreterie Nazionali, i coordinamenti sindacali di Gruppo hanno organizzato un'assemblea unitaria in modalità da remoto per il giorno 10 febbraio pv, con la presentazione della Piattaforma per il rinnovo del Ccnl Ania all'odg.

Verrà utilizzata la piattaforma BlueJeans e saranno coinvolti tutti i lavoratori del Gruppo Generali. L'orario previsto è dalle 10 alle 12. I lavori saranno tenuti dalle Segreterie Nazionali.

Ulteriori particolari organizzativi verranno forniti nei prossimi giorni.

Siamo come sempre a disposizione per qualsiasi delucidazione

Un caro saluto,



ASSEMBLEA GENERALE

GIOVEDÌ 10 FEBBRAIO 2022 DALLE ORE 10 ALLE ORE 12 CON LA PIATTAFORMA 'BLUEJEANS'

ORDINE DEL GIORNO:

- Illustrazione e votazione ipotesi piattaforma per il rinnovo del CCNL ANIA

L'assemblea sarà tenuta usufruendo delle ore previste dallo Statuto dei Lavoratori.

3 febbraio 2022

**FIRST CISL FISAC CGIL FNA SNFIA UILCA
Le Segreterie Nazionali**

Irpef 2022: come cambia il calcolo e le novità in busta paga

Detrazioni lavoro dipendente, come cambia il calcolo nel 2022 con le novità della **Legge di Bilancio** e della **riforma fiscale**? Il passaggio da cinque a quattro aliquote e scaglioni **IRPEF** comporta delle modifiche anche per il **bonus Renzi** e in generale per la busta paga.

Per quanto riguarda il bonus IRPEF, continuerà a esserci sotto forma di **trattamento integrativo**, mentre l'ulteriore detrazione (quella destinata ai lavoratori con redditi fino a 40.000 euro) è stata abolita.

Tutte queste modifiche influenzano l'importo finale in **busta paga**, con esiti più vantaggiosi per i lavoratori dipendenti che guadagnano dai 35.000 euro all'anno in su.

Vediamo le novità sulle detrazioni per i lavoratori dipendenti, le modifiche all'IRPEF con la Legge di Bilancio e come cambia la busta paga.

IRPEF 2021: le aliquote e gli scaglioni

Queste le precedenti modalità di calcolo dell'IRPEF

Scaglioni IRPEF 2021	Aliquota IRPEF 2021	Imposta dovuta
fino a 15.000 euro	23%	23% del reddito

da 15.001 fino a 28.000 euro	27%	3.450 + 27% sul reddito che supera i 15.000 euro
da 28.001 fino a 55.000 euro	38%	6.960 + 38% sul reddito che supera i 28.000 euro
da 55.001 fino a 75.000 euro	41%	17.220 + 41% sul reddito che supera i 55.000 euro
oltre 75.000 euro	43%	25.420 + 43% sul reddito che supera i 75.000 euro

IRPEF 2022: le nuove aliquote

Scaglioni IRPEF 2022	Aliquota IRPEF 2022	Imposta dovuta
fino a 15.000 euro	23%	23% del reddito
da 15.001 fino a 28.000 euro	25%	3.450 + 25% sul reddito che supera i 15.000 euro
da 28.001 fino a 50.000 euro	35%	6.700 + 35% sul reddito che supera i 28.000 euro
oltre 50.000 euro	43%	14.400 + 43% sul reddito che supera i 50.000 euro

La nuova IRPEF non prevede solo un passaggio a quattro aliquote e scaglioni, ma ci sono novità anche rispetto alla modalità di **calcolo** delle detrazioni, sia per i lavoratori dipendenti che per gli autonomi e i pensionati.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, lo schema per le detrazioni è il seguente:

IRPEF 2022: detrazioni per i lavoratori dipendenti

Reddito	Importo della detrazione
Fino a 15mila	1.880 (importo rapportato al periodo di lavoro svolto nell'anno, non inferiore a 690 o se a tempo determinato non inferiore a 1.380)
Oltre 15.000 fino a 28.000	$1.910 + 1.190 * (28.000 - \text{reddito}) / (28.000 - 15.000)$
Oltre 28.000 fino a 50.000	$1.910 * (50.000 - \text{reddito}) / (50.000 - 28.000)$
Oltre 50.000	0

Un particolare vantaggio andrà nelle tasche dei contribuenti con reddito da 25.000 a 35.000 euro, con un importo della detrazione maggiorato di 65 euro.

Bonus Renzi 2022, addio alla detrazione

Il **bonus Renzi** fino al 31 dicembre 2021 è stato percepito in due modi diversi, in base al reddito:

- fino a 28.000 euro come credito IRPEF in busta paga;
- fino a 40.000 euro come ulteriore detrazione.

La **nuova IRPEF** interviene anche sul bonus Renzi, che continuerà a essere percepito direttamente in **busta paga** solo dai lavoratori dipendenti con redditi fino a 28.000 euro, a condizione che la somma delle detrazioni per le spese sostenute fino al 31 dicembre 2021 sia di ammontare superiore all'imposta lorda.

L'ulteriore detrazione per i redditi da 28.001 a 40.000 invece è stata abolita.

Novità in busta paga: chi guadagna di più con la nuova IRPEF

Ad avere un maggiore vantaggio in busta paga saranno i lavoratori dipendenti con un reddito medio-alto: secondo le simulazioni della circolare della **Fondazione Studi Consulenti del Lavoro** del 13 gennaio, i risparmi più corposi sulle tasse si vedranno a partire dai 30.000 euro in su, con 1.151 euro rispetto allo scorso anno.

I lavoratori con 40.000 euro di reddito arrivano a incassare 1.143 euro in più rispetto all'anno scorso, risparmio in tasse che si riduce a 990 euro per chi guadagna 50.000 euro all'anno.

Chi invece ha un reddito di 15.000 euro all'anno arriva ad avere 422 euro in più in busta paga.

Fonte: www.money.it

**Accordo Unicredit: 1.200
uscite volontarie e 725**

assunzioni

Siglata l'intesa che tutela l'occupazione e apre le porte al ricambio generazionale nel secondo gruppo bancario italiano. Ongaro, Fisac: "L'intesa potenzia la presenza nei territori e del digitale, saranno garantiti formazione e inquadramenti professionali"

La parola riorganizzazione di solito fa presagire periodi di lacrime e sangue. E invece questa volta la profezia non si è avverata, anzi. L'accordo che i sindacati Fisac Cgil, Fabi, First Cisl, Uilca e Unisin hanno siglato con Unicredit, firmato di notte, sul filo di lana, può considerarsi un successo. Naturalmente per la tutela dell'occupazione e dei lavoratori. **I numeri parlano chiaro:** a fronte dell'uscita volontaria e incentivata di circa 1.200 persone che abbiano i requisiti per la pensione o per accedere al fondo di solidarietà della categoria, ne verranno assunte 725, più altre mille che oggi hanno un contratto di apprendistato, saranno stabilizzate.

Un bilancio più che positivo se si considera che in questo settore **la proporzione di solito si attesta sul 2 a 1**, per due lavoratori che vanno in pensione, uno viene assunto. Lo stesso sacrificio che è stato richiesto dall'ultimo piano industriale di Unicredit, che vedeva solo in Italia 5 mila esuberanti spalmati in tre anni, con la conseguente assunzione di 2.600 lavoratori.

*"Un accordo che consente un **ricambio generazionale**, e che allo stesso tempo soddisfa le esigenze espresse dall'azienda: potenziamento della presenza nei territori e del digitale", commenta **Cinzia Ongaro, segretaria nazionale Fisac Cgil:** "Il bisogno era di spostare gli organici a disposizione della clientela, di riorganizzare gli uffici centrali, di potenziare le filiali dove ci sono carenze di personale e*

carichi di lavoro pesantissimi, una situazione che con il Covid è peggiorata perché la gente non ha smesso di andare in banca. E poi accrescere con grossi investimenti, e quindi anche con assunzioni, il digitale. Il primo importante paletto è stato messo. Adesso il sindacato svolgerà attività di tutela e sorveglianza di tutte queste operazioni che si terranno nei territori”.

Il piano industriale del secondo gruppo bancario italiano presente in 18 Paesi del mondo, denominato *Unlocked 2022-2024* va in totale controtendenza rispetto a quanto sta accadendo nel mondo degli istituti bancari, e cioè verso **il rilancio strutturale delle filiali**. Tra le altre iniziative, il progetto di razionalizzazione delle strutture centrali di governo e supporto riguarderà il 30 per cento di queste realtà.

Oltre alla tutela dell'occupazione, assicurata dall'intesa appena firmata, c'è anche il capitolo formazione: questi percorsi di riconversione professionale devono essere assistiti da adeguati programmi formativi, capaci di fornire le competenze necessarie per ricoprire i nuovi ruoli professionali. “Questi sono temi – aggiunge Ongaro – che affronteremo entro la fine dell'anno: formazione, valorizzazione professionale, cioè inquadramenti, conciliazione tempi di vita e di lavoro, politiche previdenziali a favore dei dipendenti, relazioni sindacali”.

La parte che riguarda i pensionamenti è stata approfondita e specificata con precisione nell'accordo: possibilità di **accesso incentivato al pensionamento diretto** per quanti lo maturano entro il 2024, e al fondo esuberi per coloro che avranno il diritto entro il 2028, con priorità delle esigenze di sostenibilità organizzativa e di servizio. E ancora: possibilità del riscatto della laurea, con onere a carico dell'azienda, per poter rientrare nella finestra di uscita per pensionamento diretto del 1 gennaio 2025, come anche utilizzare le cosiddette quota 100 e 102, opzione donna. Un meccanismo già rodato e sperimentato.

*“Sul tavolo resta **il tema del clima aziendale**, delle pressioni commerciali che sono forti e del benessere delle persone, che hanno pesanti carichi di lavoro”, conclude Ongaro: “È il percorso che come sindacati dovremo affrontare a breve, anche nell’ottica di rivedere le politiche e gli inquadramenti, che sono fermi da tantissimo tempo”.*

Fonte: Collettiva.it