

# **Intesa Sanpaolo: riaccensione degli impianti dell'acqua calda sanitaria**

## **ISP ripristina l'erogazione dell'acqua calda sanitaria**

Grazie all'intervento unitario degli RLS che avevano inviato all'azienda specifica **lettera di diffida**, la banca ha deciso di ritornare sulla sua decisione unilaterale di procedere allo spegnimento delle apparecchiature di produzione di acqua calda nei luoghi di lavoro.

È stato infatti comunicato dalla funzione aziendale competente che la Direzione immobili procederà progressivamente alla riaccensione degli impianti.

Come FISAC CGIL siamo certamente favorevoli all'adozione di iniziative di sensibilizzazione per la gestione responsabile dei consumi energetici, ma riteniamo che ogni iniziativa debba essere il frutto di un percorso di informazione preventiva e di condivisione con le Rappresentanze di lavoratrici e lavoratori.

Giudichiamo quindi il ripensamento aziendale **un importante successo** del lavoro svolto con dedizione e competenza dagli RLS.

**dal sito [fisacgruppointesasanpaolo.it](http://fisacgruppointesasanpaolo.it)**

---

# Assicurazioni e banche: Orwell lo aveva previsto

Un libro che mi ha affascinato quando ero ragazzo è stato 1984 di Orwell. Io l'ho trovato geniale, perché trovavo geniale questa idea di un regime perfetto, capace di entrare nelle menti delle persone e convincerle che non esisteva un'alternativa, che quello era il miglior mondo possibile. Geniale però, insomma, mi sembrava anche poco realistico. Una situazione che non poteva esistere nella realtà.

Beh, mi sbagliavo.

Di recente mi sono ritornati in mente tre slogan che erano incisi sulla facciata del "Ministero Della Verità" in 1984. Gli slogan erano:

- *La guerra è pace*
- *L'ignoranza è forza*
- *La libertà è schiavitù*

Ora, mi soffermerei a parlare di tutti e tre e non c'è tempo. In particolare mi piacerebbe parlare di "La guerra è pace". Mi soffermo invece sullo slogan "La libertà è schiavitù".

In effetti questa cosa di essere liberi... cos'è st'idea che magari pensate con la vostra testa, poi vi fate cattivi pensieri, non sapete come organizzarvi? No, è molto meglio che qualcun'altro vi dica quello che dovete fare, pensi al posto vostro e vi

liberi dal pensiero di organizzarvi la giornata: ve lo diciamo noi quello che dovete fare!

Beh, se ci pensate il nostro mondo del lavoro è permeato da questa mentalità. Soprattutto si ribalta sulle nostre aziende, su banche e assicurazioni.

Il lavoratore, secondo la visione del nostro capitalismo, dev'essere a disposizione 24 ore al giorno, non deve distrarsi con pensieri inutili tipo la famiglia, i figli, le amicizie: tutto ciò che rende la vita degna di essere vissuta. No, lui deve produrre. Deve produrre, deve ringraziare il "donatore di lavoro" perché generosamente gli elargisce uno stipendio che potrebbe anche non dargli, perché è un privilegio lavorare per lui. Non dev'essere libero. Il lavoratore dev'essere infelice.

Ora, questa storia dell'infelicità, se voi ci pensate, non è così secondaria perché nelle nostre aziende – banche e assicurazioni – è diventato il carburante che le aziende usano per garantirsi la produzione.

Io non devo raccontarvi qual è la situazione di disagio in cui molti dei nostri lavoratori vivono le loro giornate. Ma questo disagio ormai è creato in modo scientifico. L'infelicità e il disagio servono per spingere i lavoratori a vendere. E la cosa più brutta, quando io parlo con i lavoratori è – intanto la paura (**"oddio, che mi danno se non vendo?"**) – ma la rassegnazione, e qui ci colleghiamo ad Orwell: non può esistere una realtà diversa da questa.

Ecco, allora io penso che una delle nostre priorità (ce ne abbiamo tante) è quella di ridare fiducia ai lavoratori, fargli capire che la loro vita non è questa, dev'essere degna di essere vissuta.

Ed è difficile, io lo so che è difficile. Io per primo ho giornate intere in cui mi sento sconfortato perché dico: "Sì ma non cambiamo mai niente, io da solo sono troppo piccolo". Ma non dobbiamo arrenderci. Noi dobbiamo, intanto, parlare con i lavoratori. Le assemblee: ne facciamo troppo poche. La

commissione sulle politiche commerciali è stata un passo avanti, ma noi dobbiamo renderla esigibile prevedendo delle sanzioni, rincuorando i lavoratori, spingendoli a far emergere tutte le violenze psicologiche che subiscono, ma dall'altro lato garantendogli la tutela.

Non è una cosa semplice ma dobbiamo farlo, anche perché io una cosa non riesco a capire: **dove sta scritto che chi lavora debba essere infelice?** Perché dobbiamo rassegnarci a questa narrazione?

E sempre nella logica del padrone che sa quello che fa e fa la cosa giusta, s'inquadra il fenomeno delle filiali che chiudono, specialmente nei territori meno floridi.

Anche qua non entro nel merito perché tanto conosciamo benissimo l'argomento. Dico che nei territori delle Regioni che io rappresento, Abruzzo e Molise, i dati sono drammatici: c'è una punta in Molise di 8 comuni su 10 – **oltre 8 comuni su 10 – senza neanche una banca.**

Ed è un fenomeno sul quale noi come Abruzzo e Molise abbiamo cercato in tutti i modi di attirare l'attenzione, di smuovere i politici locali, con scarsissimi risultati: i politici non pestano i piedi alle banche. E questo ha comportato che le banche siano diventate secondo me il perfetto simbolo dell'azienda nel nostro capitalismo. Quindi aziende che **quando guadagnano sono private** e quindi "non ci rompete le scatole, siamo privati, i soldi sono nostri", **quando perdono diventano servizio essenziali** quindi la perdita non è più privata, è pubblica e quindi i soldi ce li rimettiamo noi.

Anche qui io faccio una domanda: ma con tutti i soldi che le banche hanno preso direttamente o indirettamente (perché quelle salvate e quelle che le hanno acquisite), ma perché la politica non può pretendere che in cambio delle decine di miliardi si impegnino a garantire **un servizio minimo, soprattutto nei territori più disagiati?**

E anche su questo noi dovremmo riuscire a fare una comunicazione soprattutto all'esterno, perché è un fenomeno

che non viene percepito, spiegare che le banche che chiudono sono un impoverimento del territorio, spiegare che c'è una parte del nostro Paese che sta morendo, soprattutto le aree interne – e in Abruzzo e Molise ne sappiamo qualcosa – nel silenzio della politica e anche con un apporto fondamentale delle banche; è un lavoro che dobbiamo provare a fare.

Vado a concludere: due parole sulla Riscossione. Il totale delle cartelle che non si riescono a riscuotere, accumulate nella Riscossione, **supera i 1.100 miliardi di euro**, cioè la metà del debito pubblico italiano. Perché si accumulano? Si accumulano perché il personale non è sufficiente.

Allora, mai come in questo caso un problema sembra avere una soluzione a portata di mano: **assumete!**

Assumete, gli stipendi si ripagheranno ampiamente, si recuperano soldi ma ancora una volta il padrone, quello che sa quello che è giusto per noi non assume, perché in questo modo potrà dire che ci sono troppe cartelle che non si recuperano e la cosa migliore è azzerarle: così guadagnano credito elettorale e fanno un regalo agli evasori.

Ecco, diciamo che ce ne sono tante di “*realtà*” che noi dovremmo sovvertire, e dovremo essere bravi. Dobbiamo impegnarci a raccontare una storia che non è quella che viene raccontata abitualmente. Non siamo bravi come Orwell, ma dobbiamo provarci.

**Intervento del Segretario Regionale Fisac Abruzzo Molise Luca Copersini al X Congresso Nazionale Fisac**

[Guarda il video](#)

---

# Unicredit: guida Fisac alla lettura dell'Accordo 1/12/2022

## Uscite volontarie

### FONDO DI SOLIDARIETA`

Il Verbale di Accordo tra UniCredit/Aziende del Gruppo e le OO.SS., sottoscritto a Milano il 01.12.22, prevede 850 uscite volontarie ed incentivate per l'accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarieta` di settore, in continuita` con l'Accordo 27.01.2022 sulle ricadute del Piano Industriale UniCredit Unlocked 2022-2024, con l'obiettivo di avviare un ricambio generazionale dell'organico aziendale.

Tramite la realizzazione di un numero massimo di 850 uscite, UniCredit effettuera` in diretta correlazione alle nuove adesioni al Fondo di Solidarieta`, un piano mirato di assunzioni con contratto a tempo indeterminato e/o apprendistato da destinare prevalentemente al rafforzamento delle filiali.

### BACINO DI RIFERIMENTO

Secondo l'art. 3 del verbale di accordo, il bacino di Lavoratrici e Lavoratori interessati è composto da coloro che maturano i requisiti di legge (e relativa «finestra») previsti per il pensionamento di vecchiaia/anticipata INPS o ente assimilabile sino al 31/12/2029 (decorrenza trattamento

pensionistico, cd finestra, 01/01/2030).

Solo a queste colleghe e a questi colleghi sarà consentito, nel corso del mese di febbraio 2023, di presentare la domanda di adesione volontaria alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore.

### **DOMANDA DI ADESIONE**

La presentazione della domanda irrevocabile di cessazione dal servizio, con decorrenza dall'ultimo giorno del mese antecedente l'accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, dovrà essere formalizzata mediante gli appositi applicativi informatici che verranno messi a disposizione dall'azienda, fermo restando che la domanda medesima resta subordinata alla conferma da parte aziendale al termine delle necessarie verifiche (di natura sia tecnica sia sindacale).

### **NUOVE ASSUNZIONI**

Il verbale di accordo è da considerarsi in piena continuità con l'Accordo 27.01.2022, il cui art. 6 prevede che, in relazione alle richieste pervenute, l'Azienda si impegna fin da ora a procedere all'accoglimento delle domande – fino al raggiungimento dei limiti complessivi previsti – con priorità delle esigenze di sostenibilità organizzativa e di servizio nonché – nel relativo ambito – la maggiore prossimità alla decorrenza della pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria e la maggiore anzianità di servizio nel Gruppo.

Dette uscite saranno bilanciate dalle assunzioni previste nella Lettera di impegno sulla nuova occupazione allegata al verbale di accordo 01.12.2022, sino ad un massimo di 850 risorse e dunque nel rapporto 1:1 rispetto alle uscite.

### **DURATA E CONDIZIONI**

L'accesso volontario ed incentivato alle prestazioni del Fondo avrà una durata di 60 mesi.

A chi presenterà domanda di cessazione dal servizio per accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, subordinata alla conferma da parte aziendale, verranno riconosciuti:

- per tutto il periodo di permanenza nella Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, tutti i trattamenti già previsti nel precedente Piano UniCredit Unlocked (vedi slide successiva n. 7);
- un incentivo all'esodo in unica soluzione e ad integrazione del TFR, pari a due mensilità, incrementato di una mensilità a fronte di inoltro delle dimissioni telematiche nei tempi richiesti dall'Azienda.

## **TRATTAMENTI PREVISTI**

Trattamenti previsti nel periodo di permanenza nella Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà:

- **condizioni finanziarie e bancarie** previste per il Personale in servizio (escluse le sovvenzioni, che – essendo garantite dal T.F.R. – non possono più essere riconosciute dopo la cessazione dal servizio);
- **assistenza sanitaria integrativa** (Uni.C.A.), con onere a carico dell'azienda fino al 31.12 dell'anno di decorrenza della pensione. Tale copertura è automaticamente operativa fino al 31 dicembre del biennio di validità del piano sanitario di Uni.C.A. (es. in caso di accesso al Fondo nel 2023, fino al 31.12.2023). Per i successivi bienni di permanenza nel Fondo bisognerà confermare l'iscrizione, ancorché con il solo contributo a carico dell'Azienda;
- **previdenza complementare**, con relativo contributo del datore di lavoro, in presenza di versamento del contributo da parte del Lavoratore/Lavoratrice (previsione valida solo per le forme pensionistiche complementari a contribuzione definita, operanti nel Gruppo e alimentate da contribuzione a carico sia

- dell'Azienda che del Lavoratore/Lavoratrice);
- **copertura assicurativa per i superstiti dei dipendenti deceduti** che, per gli esodati, copre le fattispecie di intervento economico in tutti i casi di morte ed in quelli di invalidita`permanente a seguito di infortuni extraprofessionali;
  - **contributo familiare portatore di handicap** (con richiesta da rinnovare annualmente da parte degli esodati interessati);
  - **copertura temporanea caso morte (TCM)**, con premio a carico dell'azienda, la cui validita`è stata prorogata al 31.12.2024 e che è mirata all'estinzione del debito residuo dei mutui prima casa in essere con UniCredit e rientranti nella categoria «mutui dipendenti»;
  - **contributo figli studenti**, solo nel caso in cui l'esodato/a sia percettore di pensione/rendita del Fondo Pensione di Gruppo (comprese le pensioni/rendite riferite ai fondi confluiti nello stesso).

## **INCONTRO DI VERIFICA**

Le parti si impegnano ad effettuare un apposito incontro di verifica, entro 30 giorni dalla chiusura della fase di adesione. L'art.6 dell'Accordo 27.01.22 prevede che eventuali domande di accesso al Fondo di Solidarieta`che, al termine del processo di cui sopra, dovessero risultare in sospeso, formeranno oggetto di valutazione prioritaria tra le Parti qualora in futuro si rendesse necessario utilizzare nuovamente il Fondo di Solidarieta`.

## **RACCOLTA ECOCERT 01.01.1966 – 31.12.1970**

La raccolta massiva degli Eco Cert per i nati tra il 01.01.1966 ed il 31.12.1970 sarà avviata in tempi successivi rispetto alla chiusura dell'applicativo di adesione al piano di esodi. Tali colleghi, che avessero verificato attraverso un conteggio di un Patronato, dell'INPS o nella propria area "My Inps" di maturare diritto al trattamento pensionistico (c.d.

“finestra”) entro il 01.01.2030 possono inviare all’azienda all’indirizzo: ucipensinc@unicredit.eu una mail di segnalazione in argomento per permettere all’azienda le verifiche necessarie e, se del caso, l’apertura dell’applicativo di adesione a proprio favore , contenente:

- il proprio Eco Cert INPS, eventualmente anche Eco INPS aggiornato e l’evidenza di cui sopra della maturazione del proprio diritto al trattamento pensionistico (c.d. “finestra”) entro il 01.01.2030.

## **CALCOLO ASSEGNO DEL FONDO**

Le RSA della Fisac Cgil sono a disposizione delle Lavoratrici e dei Lavoratori in possesso dei requisiti utili all’accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarieta` di settore, per determinare l’importo presumibile dell’assegno straordinario con i parametri attualmente vigenti.

## **Erogazione 2023**

Dal 2 al 17 febbraio verra`aperto l’applicativo per la scelta – destinata a Lavoratrici e Lavoratori (Aree Professionali e Quadri Direttivi) con reddito inferiore a 80.000 euro riferito all’anno 2022 – fra:

- Cash: 930 euro lordi
- Welfare: 1.511,30 euro da destinare al Piano Welfare.

L’accredito avverra` nel cedolino stipendio di maggio (scelta cash) e disponibilita` in conto welfare a partire da giugno (scelta welfare). Oltre a cio`, è confermato il contributo di 88,70 euro pro capite a carico aziendale per l’onere connesso alla quota base inerente le coperture collettive odontoiatriche relativamente all’anno 2023.

**ATTENZIONE: IN CASO DI MANCATA SCELTA VERRA`AUTOMATICAMENTE**

ACCREDITATO IL C/WELFARE PER € 1.511,30.

## **Buoni pasto**

Ricordiamo che è confermato l'aumento dell'importo del buono pasto, convertito in formato elettronico, a:

Personale in FULL-TIME:

- 7,00 euro a partire dal 1° luglio 2023. Personale in PART-TIME
- 6,00 euro a partire dal 1° luglio 2023.

*dal sito [www.fisacunicredit.eu](http://www.fisacunicredit.eu)*

---

# **Susy Esposito eletta Segretaria Generale della FISAC CGIL**

Si è concluso il Congresso della FISAC CGIL Nazionale, che si è svolto a Roma alla presenza del Segretario Generale della CGIL Maurizio Landini. Susy Esposito è stata eletta Segretaria Generale della FISAC CGIL nazionale con il 72% di voti favorevoli.

Questa la nuova segreteria nazionale:

- Susy **Esposito** – Segretaria Generale
- Bruna **Belmonte**
- Chiara **Canton**

- Cristiano Hoffmann
- Francisco Genre
- Paolo Fidel Mele
- Riccardo Sanna
- Giacomo Sturniolo

Rivedi le immagini dell'evento

---

## ISP: l'azienda disdetta l'accordo sui contratti misti e continua la sua "gestione unilaterale"



---

## Trattativa Smart Working e nuova organizzazione del lavoro: nessun accordo

Nei giorni scorsi l'azienda, facendo seguito alla lettera di **disdetta** degli **accordi** in tema di contratto misto inviata alle Organizzazioni Sindacali a dicembre e pur confermando a parole *"la disponibilità ad avviare un confronto finalizzato a raggiungere un nuovo accordo volto a ridefinire la materia in questione"*, di fatto **ha sottratto a qualsiasi prospettiva di**

**reale confronto la materia.**

Secondo l'azienda, infatti, il presupposto dal quale avrebbe dovuto prendere avvio la trattativa era quello del **superamento del diritto della/del lavoratrice/lavoratore alla trasformazione in contratto a tempo pieno, elemento che per le OO.SS è irrinunciabile.**

Alla base della decisione aziendale vi è la crescente incidenza delle trasformazioni a tempo pieno: una scelta effettuata con sempre maggiore frequenza dai colleghi giunti al termine del primo biennio, nonostante le **pressioni**, le vere e proprie **intimidazioni**, e i **trasferimenti ritorsivi** cui sono stati spesso sottoposti per indurli a rinunciare alla conversione.

Dopo diversi anni di sperimentazione bisogna registrare una progressiva disaffezione da parte di coloro che hanno sperimentato in prima persona gli effetti di tale forma contrattuale, e **la decisione aziendale non incide sulle cause di tale disaffezione**, evidenziando invece l'incapacità o la non volontà aziendale di far fronte alle richieste di rientro verso i territori di provenienza, anche di quelle provenienti dai fruitori ex legge 104/92 o dei neo genitori.

I motivi di tale valutazione, **nel complesso non positiva**, avrebbero richiesto un'**analisi obiettiva e approfondita** volta a introdurre gli opportuni **correttivi** per superarne le profonde criticità:

- lo **sradicamento dai territori di origine** per essere destinati a sedi distanti centinaia di chilometri (con un aggravio di costi quasi insostenibile rispetto alle magre entrate);
- la **rigidità gestionale** dell'Azienda nell'**assegnazione** di questi colleghi all'atto della trasformazione in contratto a *full-time*, con tutte le problematiche connesse;

- l'**insufficienza** o l'**inadeguatezza** di tutti quegli strumenti (logistici, organizzativi, informatici e commerciali) che sarebbero necessari per un proficuo svolgimento della componente autonoma (a partire dalla disponibilità di locali in cui accogliere la clientela);
- l'**assenza** di effettivi margini di **autonomia** nella proposta commerciale (che rendono questa tipologia contrattuale "autonoma" solo in astratto, mentre nei fatti è gravata da vincoli e limitazioni).

La Banca, al contrario, anziché individuare le possibili soluzioni che renderebbero più conveniente (o anche solo meno penalizzante e gravida d'incertezze) la conferma della duplice tipologia contrattuale, compie la scelta di **non permettere – per chi sarà assunto in futuro con il contratto misto – alcuna alternativa** rispetto alla componente autonoma.

La condotta adottata in questa circostanza dall'azienda conferma un approccio della controparte sempre più teso a una **gestione unilaterale**, e il ruolo previsto per il Sindacato dovrebbe essere quello di avallare le scelte già prese, senza poter significativamente e realmente incidervi.

La **circolare** con la quale lunedì 6 febbraio l'azienda ha comunicato di aver definito le nuove «*Regole dirette a disciplinare e garantire un'efficace gestione del cd. "contratto misto" a far data dal 1° febbraio 2023*» sancisce ulteriormente questa impostazione: è la conferma della **necessità** e della **validità** della decisione che, come Organizzazioni sindacali, abbiamo compiuto rispetto all'avvio del **percorso assembleare** e in cui siamo impegnati in queste settimane, al termine del quale **valuteremo tutte le possibili iniziative**, nessuna esclusa, fra cui l'ipotesi di una fase vertenziale.

Per tutte queste ragioni, ribadiamo l'importanza di un'ampia partecipazione alle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo.

Milano, 8 febbraio 2023

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

---

# **Addio alle aree interne: parte un abruzzese su tre**

*La situazione nella nostra regione: «Aumenta il numero di residenti sulla costa» Il caso limite è Villa Santa Lucia degli Abruzzi (L'Aquila) con un calo del 92%*

---

L'Abruzzo ha oggi grosso modo la stessa popolazione del 1951: 1,28 milioni di persone. «Ma si tratta di una stabilità solo apparente, in 70 anni, nei comuni periferici e ultra-periferici la popolazione si è ridotta di un terzo, mentre i residenti sono aumentati sulla costa», è la rilevazione di **Abruzzo Openpolis**, progetto di Fondazione Openpolis, Etipubblica, Fondazione Hubruzzo, Gran Sasso Science Institute e StartingUp.

«Il numero di abitanti è cambiato nel corso dei decenni», viene sottolineato nello studio, «e infatti è passato da 1,28 milioni del dopoguerra a 1,17 milioni agli inizi degli anni '70, con una diminuzione di quasi il 9% in appena un ventennio caratterizzato dal boom economico, la crescita dell'industrializzazione e l'abbandono dell'agricoltura. Negli anni successivi si è registrato invece il trend opposto. I residenti sono tornati sopra la soglia di 1,2 milioni nel

*1981, raggiungendo quasi 1,25 milioni nel 1991 e arrivando a 1,3 milioni nel 2011. Nell'ultimo decennio, la tendenza ha nuovamente cambiato segno. Nel 2020 i residenti nella regione sono tornati 1,28 milioni, con un aumento dello 0,3% rispetto a 70 anni prima».*

Ancora più interessante dettagliare queste tendenze. Dal 1951 al 2020 la provincia di Pescara ha visto un aumento dei residenti del 30,9%, quella di Teramo del 10,7%.

Al contrario, **le province di L'Aquila e Chieti hanno registrato un calo** rispettivamente del 20% e del 6,2%. Secondo l'analisi, sono soprattutto le aree montane e interne della regione ad aver visto una maggiore contrazione degli abitanti. Nei comuni periferici e ultra-periferici della regione la popolazione è diminuita del 31,4% dal 1951. **Appartengono alle aree interne tutti i comuni dove lo spopolamento è stato più vistoso.** Villa Santa Lucia degli Abruzzi (L'Aquila) è passata da 1.251 residenti nel 1951 a 92 nel 2020, con un calo del 92,6%. Il paese si trova ai piedi della parete sud del Gran Sasso, e conta anche una frazione, oltre che il centro principale. Altri 32 comuni hanno registrato cali superiori all'80%. In 70 anni, nei comuni periferici e ultra-periferici la popolazione si è ridotta di un terzo. In 70 anni, gli abitanti di Montesilvano sono aumentati di 7 volte, passando da 7mila a 50mila.

Come invertire la tendenza allo spopolamento dei territori più tradizionalmente rurali e periferici? Le possibili soluzioni sono molteplici e complesse, come il problema dello spopolamento. L'unica certezza è la necessità e l'urgenza di politiche pubbliche decise e coraggiose.

Un'analisi della situazione arriva da **Alessandra Faggian, Giulia Urso e Fabiano Compagnucci**, ricercatori del Gran Sasso Science Institute dell'Aquila.

All'interno dell'istituto è presente tra gli altri un dipartimento di scienze regionali e geografia economica,

diretto proprio da Alessandra Faggian, all'interno del quale vengono studiate anche le aree interne italiane e il fenomeno dello spopolamento.

Occorre innanzitutto differenziare le dinamiche anche interne delle aree periferiche. È interessante rilevare, infatti, come alcuni centri dei comuni interni e montani abbiano mantenuto le loro strutture sociali e in certi casi anche economiche, rispetto alle frazioni e alle case sparse degli stessi territori.

*«Anche all'interno delle aree periferiche»,* affermano i ricercatori del gruppo diretto da Faggian, che è anche la direttrice dell'area Social sciences del Gssi, *«vi sono comuni che svolgono il ruolo di centri. Nonostante una scala inferiore rispetto ai principali centri regionali, questi comuni riescono comunque ad organizzare il territorio circostante, fornendo alcuni tipi di servizi pubblici e privati o opportunità occupazionali a scala sovralocale. Questi insiemi di comuni dovrebbero costituire l'unità spaziale su cui calibrare le politiche di coesione».* E qui si arriva al punto: l'importanza dell'intermunicipalità, ossia della costruzione organica di pianificazione delle politiche e di relazioni tra comuni periferici, ma anche tra le stesse aree interne e le zone più urbane.

Da questi concetti si può partire per la pianificazione di politiche pubbliche funzionali per la lotta allo spopolamento. Da un radicale rafforzamento dei servizi essenziali per la popolazione, allo sviluppo turistico o produttivo, fino alle politiche per la genitorialità e per una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

**Fonte: Il Centro**

Leggi anche

# Intesa Sanpaolo: rinegoiazione mutui

*Da oggi è possibile la rinegoiazione dei mutui agevolati per tutti i dipendenti: seguiranno istruzioni per le rinegoiazioni ai sensi legge di bilancio 2023*

---

L'azienda ha comunicato che a partire da oggi, 2 febbraio, tutto il personale in servizio, esodo e quiescenza può chiedere la **rinegoiazione mutui**.

Si ricorda che **tutto il Personale in servizio, esodo e quiescenza del Gruppo Intesa Sanpaolo aderente al c.d. "Nuovo Pacchetto"** delle condizioni agevolate può richiedere la **rinegoiazione del proprio mutuo** erogato a condizioni agevolate **scegliendo, una sola volta nell'arco della vita del mutuo, il nuovo piano di rimborso** da applicare al proprio finanziamento, mantenendo o variando la tipologia di tasso originario (da tasso fisso a nuovo tasso variabile e da tasso variabile a nuovo tasso fisso) con eventuale allungamento/riduzione della durata.

In presenza di richiesta di rinegoiazione, la filiale è tenuta a verificare che siano rispettati tutti i requisiti oggettivi e soggettivi previsti dalla scheda prodotto **"Rinegoiazione mutui in corrente per il personale del Gruppo"**, di cui si richiama integralmente il contenuto.

**A partire dal 2 febbraio, la rinegoziazione sarà ammessa anche per i mutui agevolati ex Banche Venete, sinora inibita, accesi per le finalità indicate nella normativa soprarichiamata.**

**Seguiranno a breve le istruzioni operative per la rinegoziazione di cui alla legge di bilancio 2023, riservata esclusivamente ai dipendenti con ISEE non superiore a 35 mila euro, titolari di un mutuo a tasso variabile di importo originario non superiore a 200 mila euro, finalizzato all'acquisto o alla ristrutturazione di unità immobiliari adibite ad abitazione.**

dal sito [fisacgruppointesasanpaolo.it](http://fisacgruppointesasanpaolo.it)

---

## **Intesa Sanpaolo: al via le assemblee nel Gruppo**



---

Nei prossimi giorni prenderà avvio, su tutto il territorio nazionale, un'importante tornata assembleare nella quale ci proponiamo di coinvolgere tutte le colleghe e i colleghi del Gruppo ISP.

Sarà l'occasione per fare il punto sulla situazione attuale nel Gruppo dopo la lunga interruzione determinata dall'emergenza pandemica Covid-19.

L'esito non positivo del lungo confronto sul nuovo modello organizzativo, in cui, a causa dell'indisponibilità aziendale, non si sono realizzate le condizioni per poter giungere un accordo, sarà solo uno degli argomenti che ci proponiamo di affrontare, insieme alle **innumerevoli questioni e problemi** che interessano le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo: dalle **carenze di organico**, alle **pressioni commerciali** e al **clima aziendale**, dal **rispetto dell'orario** di lavoro e del diritto alla **disconnessione**, ai **contratti misti**, dall'incremento del valore del **buono pasto**, al riconoscimento dei **percorsi professionali**, per citarne solo alcuni.

Le assemblee hanno l'obiettivo, attraverso la partecipazione, il dialogo e il contributo di tutti le colleghe e i colleghi, di rafforzare il tavolo negoziale, riaffermando il valore della **contrattazione collettiva**, che ha la sua massima espressione nel CCNL.

In base all'andamento delle assemblee e in assenza di risposte concrete dell'azienda, valuteremo tutte le possibili **iniziative**, inclusa l'ipotesi di apertura di una **fase vertenziale**.

**Raccomandiamo fin d'ora a colleghe e colleghi un'ampia partecipazione**, affinché si possa dimostrare con i fatti il **rifiuto** e il **contrasto** a una **gestione** che da parte dell'azienda è sempre più **unilaterale e discrezionale**, e rivela l'obiettivo di **indebolire l'azione collettiva del Sindacato** e di **dividere le lavoratrici e i lavoratori**, rendendoli **più deboli e più soli**.

*Per favorire la partecipazione, alcune assemblee si svolgeranno in modalità mista: in questi casi il collegamento è utile che venga effettuato tramite strumenti (smartphone,*

*pc) non aziendali (per le assemblee esclusivamente da remoto i dispositivi aziendali saranno invece utilizzabili). Con la definizione del calendario saranno precisate, caso per caso, le modalità.*

---

## **Riscossione: incontro su cessione di ramo d'azienda e riforma fiscale**



---

### **Cessione del Ramo d'Azienda ICT e riforma fiscale**

#### **Incontro con il Direttore dell'Agazia delle Entrate – Riscossione**

In data odierna si è svolto l'incontro con il Direttore dell'Agazia delle Entrate-riscossione avv. Ernesto Maria Ruffini richiesto, con urgenza, dalle Scriventi organizzazioni sindacali a fronte della norma contenuta nell'ultima legge di Bilancio che ha previsto il trasferimento delle attività informatiche ICT a Sogei S.p.A. attraverso la cessione del ramo d'azienda. Più in generale, l'incontro era inoltre finalizzato a ricevere aggiornamenti sulle prospettive del Settore anche alla luce della riforma fiscale allo studio del

nuovo Governo.

Nel rappresentare al Direttore le fortissime preoccupazioni in merito alle ricadute delle previsioni del testo di legge sulle lavoratrici e sui lavoratori che saranno interessati dalla cessione e la necessità di garantire la volontarietà, la piena tutela economica, giuridica, previdenziale, nonché le attuali sedi di lavoro, il Sindacato ha richiesto l'apertura di un tavolo di confronto presso il MEF nella fase di redazione del decreto ministeriale previsto dalla suddetta norma di legge.

A fronte di tale richiesta il Direttore ha assunto l'impegno di farsene promotore presso il Ministero intercettando i tempi di elaborazione del decreto stesso ed a convocarci per recepire nello specifico le istanze sindacali. Con riferimento alla richiesta di garantire la volontarietà dei lavoratori al passaggio in Sogei S.p.A., è stata rappresentata una completa indisponibilità, motivata da esigenze tecnico-operative relative alla cessione.

Sul tema più ampio della riforma fiscale, il Direttore ha affermato che, rispetto alla volontà espressa dal Governo di riprendere a breve il percorso interrotto nella scorsa legislatura, al momento non sono note le intenzioni in materia di modifiche degli attuali assetti organizzativi del sistema della riscossione. Le Scriventi continueranno a presidiare l'evoluzione dell'iter legislativo al fine di intervenire tempestivamente rispetto alle eventuali ricadute sul sistema.

Queste Organizzazioni, consapevoli che solo attraverso un percorso sindacale potranno essere recuperate le tutele non previste dal testo di legge, attendono di conoscere quanto prima la programmazione del confronto.

Roma, 1 febbraio 2023

**Le Segreterie nazionali**