

Banca d'Italia: flexible benefits e ferie solidali – Firmati Accordi

Nella giornata di ieri abbiamo apposto la nostra firma agli accordi che – finalmente – introducono l'istituto delle **ferie solidali**, da tempo richieste dalla Fisac CGIL, oltre ad apportare miglioramenti ai flexible benefits, anche in recepimento delle ultime previsioni normative, in primis introducendo nuove casistiche per l'utilizzo del credito disponibile come la possibilità di pagare le bollette domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica, e del gas naturale, ottenendo il rimborso attraverso la piattaforma online.

Ricordiamo che tali nuove casistiche non devono, insieme a quelle già previste in precedenza, superare i 3.000 euro previsti dalla vigente disciplina fiscale, onde non incorrere in tassazione. Tale controllo è rimesso al dipendente: la Fisac CGIL è a disposizione del personale per ogni eventuale necessità di consulenza su questo aspetto.

Con l'occasione, come specificatamente richiesto dalla CGIL, la Banca si è impegnata formalmente ad adeguare il credito welfare all'IPCA (**LEGGI**).

Tra l'altro, la Banca ha confermato che anche il credito welfare "libero" per i pensionati, riferito al 2022, sarà prorogato fino al 2024, per le comprensibili difficoltà di accesso alla spesa.

Sui flexible benefits abbiamo ribadito la necessità che la Banca renda disponibile, attraverso il portale, la proroga dei termini per la fruizione dei crediti Welfare.

Con riferimento alle ferie solidali, abbiamo inserito una

dichiarazione a verbale, ribadendo che tra le causali che consentono la loro fruizione andranno inseriti, in futuro, anche le esigenze dei dipendenti per se stessi, oltre a quelle inerenti i loro familiari.

Roma, 20 giugno 2023

La Segreteria Nazionale

ALLEGATI:

- Accordo Disciplina ferie solidali Area Manageriale e Alte professionalita
- Accordo Disciplina ferie solidali Area Operativa
- Accordo Flexible benefit
- Accordo Attuazione art. 40 D.L. 48 del 2023

Piattaforma per il rinnovo del CCNL ABI: concluse le assemblee in Abruzzo e Molise

Con l'assemblea cittadina svoltasi ieri all'Aquila si è conclusa la tornata di assemblee nelle quali le lavoratrici e i lavoratori del comparto ABI sono stati chiamati a pronunciarsi in merito alla piattaforma di rinnovo del CCNL.

Tra il 19 maggio e il 26 giugno si sono svolte complessivamente **13 assemblee**, 10 in Abruzzo e 3 in Molise, che hanno visto la partecipazione di **1.188 persone**.

La piattaforma ha avuto il **voto favorevole del 99,83%** dei presenti, con solo due astenuti e senza nessun voto contrario, a riprova del fortissimo apprezzamento per il lavoro svolto unitariamente dalle Organizzazioni sindacali.

Entro il mese di giugno si concluderanno le assemblee su tutto il territorio nazionale. Nei primi giorni di luglio la piattaforma approvata dalle assemblee sarà presentata alla controparte per l'avvio della trattativa per il rinnovo.

Sarà nostra cura informarvi tempestivamente sugli sviluppi.

MPS: conclusa la XII Assemblea Costitutiva

Nei giorni 22, 23 e 24 giugno a Siena, presso il Four Points Hotel, si è svolta la XII Assemblea Costitutiva Centrale della Fisac Cgil della Banca e del Gruppo Monte dei Paschi di Siena, alla presenza di circa 130 delegati provenienti da tutte le realtà della Banca e del Gruppo MPS.

Attraverso gli interventi delle delegate e dei delegati è stato possibile sviluppare un'approfondita riflessione sulla situazione del settore del credito, sulla fase di rinnovo del contratto collettivo nazionale e sul Gruppo MPS in particolare, arricchita anche dal contributo portato dai molti ospiti presenti, dalla segretaria nazionale con delega **Chiara Canton** e dalla Segretaria Generale della Fisac Cgil Nazionale **Susy Esposito**.

Al termine dei lavori, l'Assemblea Costitutiva Centrale ha eletto i nuovi organismi dirigenti ed ha confermato **Federico Di Marcello** nel ruolo di Segretario della Banca Monte dei Paschi e **Stefano Carli** nel ruolo di Segretario del Gruppo Monte dei Paschi. □ Stefano Carli e Federico Di Marcello saranno affiancati dalla neo eletta segreteria composta da **Paolo Campione, Roberta Cuzzo, Giacomo Forni, Alessandra Galuzzi, Francesca Gramigni, Epifanio Mastrosimone, Luigi Pizzuto, Sabina Porcelluzzi, Sonia Ragno, Giorgio Rossetti.** Alla presidenza dei direttivi sono stati eletti **Maria Ruggeri** e **Maurizio Miggiano.**

Sin da lunedì la nuova segreteria sarà impegnata nel confronto con l'azienda su tematiche che sono già sul tavolo di trattativa quali, ad esempio, assunzioni, sviluppo professionale e premio aziendale, per dare risposta alle legittime aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori di Mps. Il nuovo gruppo dirigente dovrà affrontare gli scenari futuri ancora da definire, forte degli importanti capisaldi contenuti nella linea politica del documento conclusivo votato all'unanimità dall'Assemblea a partire dalla difesa del perimetro aziendale e dall'avvio di una nuova fase rivendicativa che porti alle lavoratrici e ai lavoratori del Gruppo e della Banca Monte dei Paschi il giusto riconoscimento.

Sullo stesso argomento:

Assemblea Costitutiva MPS: Lavoro, Diritti e Pace. Insieme

ANAPA: rinnovo CCNL, serve un chiarimento politico



Care colleghe e colleghi, in un contesto dominato da una incertezza globale aggravata da problemi inflazionistici, le trattative fra le OO.SS. rappresentative del settore e ANAPA Rete ImpresAgenzia per il rinnovo del CCNL, scaduto ormai 3 anni or sono, il 30 giugno 2020, sono partite nello scorso mese di luglio 2022.

In quasi un anno le parti si sono incontrate solo tre volte, senza riuscire a definire chiaramente l'ambito e i limiti delle trattative durante gli incontri.

Confcommercio, come già avvenuto in altri settori merceologici, ha suggerito alle parti un accordo economico transitorio, ma tale ipotesi è stata scartata da parte datoriale.

Le OO.SS. hanno ricercato quindi una soluzione politica chiedendo degli incontri in ristretta, ma questo non è stato possibile per questioni interne ad Anapa e quindi l'incontro di trattativa previsto per il 25 maggio è saltato.

In attesa di un chiarimento politico, le OO.SS. scriventi ribadiscono la volontà di proseguire in maniera celere ed efficace le trattative e cercheranno tutti gli strumenti necessari per ottenere il rinnovo del Contratto per tutti i lavoratori e le lavoratrici delle agenzie in gestione libera.

Roma, 21 giugno 2023

Unicredit: Byod, ci risiamo



Sul portale aziendale nei giorni scorsi è stata pubblicata la news in cui si propone, alle lavoratrici/lavoratori, l'utilizzo del proprio dispositivo personale, che sia cellulare/tablet, per lavorare, che l'azienda definisce come "fidato", al posto degli ingombranti dispositivi forniti dall'azienda (cit. da portale) ...

Sul tema queste Organizzazioni Sindacali erano intervenute, quando l'iniziativa era stata adottata per l'area Digital, ponendo una serie di rilievi che riproponiamo:

- **Gli strumenti di lavoro devono essere forniti dal datore di lavoro**, le norme della legge 81 del 22/5/2017 e dell'art 39 del CCNL anche questa volta non vengono menzionate, L'unico obiettivo è il risparmio dei costi da parte aziendale per la fornitura degli "ingombranti dispositivi"
- **Non è vero che si puo` lavorare da qualsiasi luogo**, l'Art. 39 del CCNL e precise regole aziendali sul lavoro agile vietano i luoghi pubblici come luogo di lavoro.

La presentazione sul portale aziendale del BYOD, fa apparire questa modalita` di utilizzo dei dispositivi digitali come un

grande vantaggio per le/i lavoratrici/tori: mentre il vantaggio è aziendale dal punto di vista del risparmio sui costi di acquisto dei dispositivi, per il collega il risparmio è nello spazio nello zaino...

Inoltre, non si chiarisce minimamente come vengono trattati i dati personali in relazione alla privacy. Dal nostro punto di vista, l'introduzione del BYOD si raffigura come un nuovo trattamento e questo non può prescindere da un suo esame approfondito in relazione al rischio privacy sottostante.

Nelle istruzioni viene poi detto che non sarà possibile richiedere il porting del proprio numero privato sulla SIM aziendale.

Non si chiarisce cosa succede in caso di perdita del proprio dispositivo personale – se non che non si possa utilizzare un dispositivo ad uso temporaneo o richiedere quello aziendale – e, in merito ai rischi correlati, si rimanda alla policy aziendale.

Inoltre, nulla si dice sul diritto alla disconnessione, poiché difficilmente ci si disconnette dal proprio cellulare, né tantomeno dallo smart watch e quindi si rimane raggiungibili a qualunque ora del giorno e della notte, quando siamo in ferie o altro.

Non sono previsti rimborsi per l'utilizzo e l'usura dei dispositivi personali e/o della sim.

Durante l'emergenza pandemica si era reso indispensabile, in alcuni casi, l'utilizzo di dispositivi personali, ma ora l'emergenza è finita e deve finire anche questa modalità di risparmiare sui costi.

In sintesi, non si può sollecitare lavoratrici/lavoratori ad effettuare la prestazione lavorativa senza fornire loro gli adeguati strumenti, invitandoli all'utilizzo del proprio dispositivo personale!!!

Milano, 22 giugno 2023

Le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. di Gruppo
Unicredit

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

Fisac Cgil: intervenire su Fringe Benefit, salasso in busta paga per bancari

*“È urgente che il Parlamento intervenga, nel corso dell’iter di conversione in legge del decreto lavoro, sul tema dei Fringe benefit dei dipendenti bancari, che stanno subendo delle decurtazioni in busta paga non sostenibili in ragione del rialzo del costo del denaro e di una norma fiscale irrazionale. Parliamo di migliaia di dipendenti che stanno subendo detrazioni che vanno anche all’80% dello stipendio, spesso azzerando di fatto le buste paga”. Ad affermarlo è la segretaria generale della Fisac Cgil, **Susy Esposito**, in vista dell’approvazione in legge del decreto lavoro, oggi in aula al Senato.*

Come Cgil, prosegue Esposito, “sui Fringe benefit abbiamo avanzato misure concrete. In estrema sintesi proponiamo che si elevi la soglia del Fringe benefit non tassabile fino a 3 mila euro nel caso in cui sia previsto da contratti, che siano nazionali, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni rappresentative. Così come di rendere strutturale la quota di Fringe benefit esente da imposizione per tutti i lavoratori, alzando il tetto a 600 euro. E infine introdurre garanzie che sterilizzino gli effetti dell’andamento del Tasso ufficiale di riferimento sulla tassazione del reddito dei dipendenti che

abbiano come benefit l'accesso a mutui o prestiti".

Per la segretaria generale della Fisac Cgil, "serve interrompere questo salasso fiscale che sta falciando le buste paga di migliaia di lavoratrici e lavoratori bancari. Per queste ragioni chiediamo che il Parlamento, a dispetto di quanto registrato nei lavori in commissione, intervenga sul disegno di legge di conversione del decreto lavoro per mettere fine a questa spirale fiscale che sta falciando le buste paga di tanti dipendenti bancari", conclude Esposito.

Il riscatto della laurea in pillole

RISCATTO LAUREA in pillole

Il riscatto del corso di laurea ti permette di trasformare i tuoi anni di studio universitario in anni contributivi previdenziali.

PERCHE' CHIEDERLO ?

E' utile ai fini previdenziali sia per raggiungere prima il numero di anni necessari per ottenere la pensione, sia per incrementarne l'ammontare.

CHI PUÒ RICHIEDERLO ?

Possono esercitare la facoltà di riscatto tutti coloro che hanno conseguito un titolo di studio universitario, in un periodo scoperto da contribuzione.

Possono riscattare anche gli inoccupati, ossia coloro che non abbiano ancora iniziato l'attività lavorativa e non siano iscritti ad una gestione previdenziale.

La domanda di riscatto della laurea può essere presentata anche dal genitore, soggetto che effettua il pagamento, che potrà fruire della detrazione Irpef del 19% solo se il versamento viene effettuato in favore di un soggetto inoccupato e che risulta fiscalmente a carico.

COSA SI PUÒ RISCATTARE ?

E' possibile riscattare i periodi corrispondenti alla durata dei corsi legali di studio universitario, finalizzato al conseguimento dei diplomi universitari, dei diplomi di laurea, dei diplomi di specializzazione, di dottorati di ricerca e i diplomi rilasciati dagli Istituti di Alta Formazione Artistica e Musicale (AFAM)

Il periodo di riscatto vale al massimo per la durata legale del corso e dunque gli anni "fuori corso" non sono riscattabili.

Si può richiedere il riscatto di periodi parziali del corso di laurea se non si è interessati al riscatto totale.

Se durante il corso di studio ci sono periodi già coperti da contributi obbligatori, questi non possono essere oggetto di riscatto.

COME SI RISCATTA ?

Versando all'INPS un importo destinato ai contributi previdenziali per gli anni di studio universitario, come se

fossero stati invece impiegati al lavoro.

Il versamento dell'importo può anche essere fatto a rate, fino ad un massimo di 120 rate mensili in 10 anni, senza interessi, tramite MAV.

Quando la richiesta di riscatto viene autorizzata, si deve procedere al pagamento entro i termini indicati. In caso contrario la domanda decade.

QUANTO COSTA ?

Il costo del riscatto della laurea dipende dalla collocazione del periodo da riscattare e dalle norme che regolano la liquidazione della pensione tramite sistema contributivo o retributivo. Nel sistema contributivo, ovvero per i periodi collocati dal 1° gennaio 1996, (o anche per i periodi antecedenti al 1996 se si accede a pensione da liquidare con il sistema contributivo come opzione donna, computo in gestione separata, totalizzazione) il costo viene calcolato applicando l'aliquota contributiva vigente alla data di presentazione della domanda, alla retribuzione dei 12 mesi precedenti la data di presentazione.

Invece il riscatto c.d. "light" costa per tutti una quota fissa che, per le domande presentate nel 2019 ammontava a 5.240 euro per ogni anno di studio.

Per le domande presentate invece negli anni successivi, l'importo cambia in base al minimale dei commercianti, con un risparmio di più del 50% sul metodo di calcolo normalmente previsto per i lavoratori occupati basato sull'aliquota previdenziale IVS.

Un grande vantaggio del riscatto della laurea è la sua deducibilità dalle tasse, che comporta un grande risparmio fiscale.

QUANTO CONVIENE ?

La risposta, come al solito, è: **DIPENDE!**

Dipende dalla TUA situazione.

Da quando hai iniziato a lavorare, da quanti anni lavori, quanto guadagni e guadagnerai, e quanta voglia di lavorare avrai in futuro. Conviene sempre se stai raggiungendo l'età pensionistica ma non hai ancora maturato almeno 20 anni di contributi oppure se vuoi anticipare di qualche anno la tua pensione.

Ricordiamo infine che i rappresentanti della FISAC-CGIL e le sedi INCA-CGIL presenti su tutto il territorio Nazionale sono a vostra disposizione per consulenze personalizzate.

Dipartimento Previdenza Fisac Cgil

Il 24 giugno scendiamo in piazza per difendere il nostro diritto alla salute

Due grandi manifestazioni nazionali a Roma: il 24 giugno in difesa del diritto alla salute delle persone e nei luoghi di lavoro e per la difesa e il rilancio del Servizio Sanitario Nazionale, pubblico e universale; il 30 settembre per il lavoro, contro la precarietà, per la difesa e l'attuazione della Costituzione, contro l'autonomia differenziata e lo stravolgimento della nostra Repubblica parlamentare.

Per sottoscrivere e aderire all'appello: **insiemeperlacostituzione@collettiva.it**

Sono previsti pullmann gratuiti da tutte le principali località di Abruzzo e Molise: rivolgeti al tuo rappresentante sindacale per prenotarti.

SALUTE, DIRITTO FONDAMENTALE DELLE PERSONE E DELLE COMUNITÀ

Per la tutela del diritto alla Salute, per un Servizio Sanitario Nazionale e un sistema socio sanitario – pubblico, solidale e universale – a cui garantire le necessarie risorse economiche e organizzative ma soprattutto il personale: operatori e professionisti che possano realmente garantire il diritto alla cura di tutte e tutti, con salari adeguati, per contrastare il continuo indebolimento della sanità pubblica, recuperare i divari nell'assistenza effettivamente erogata, a partire da quella territoriale e dalle liste d'attesa, e valorizzare il lavoro di cura; serve, per questo, un piano straordinario pluriennale di assunzioni che vada oltre le stabilizzazioni e il turnover, superi la precarietà della cura e di chi cura; per garantire la salute e la dignità delle persone non autosufficienti; per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, rilanciando il ruolo dei servizi della prevenzione, ispettivi e di vigilanza. Avere una sanità pubblica vuol dire garantire le cure per tutte e tutti, in tutto il Paese, e fermare la privatizzazione della sanità e della salute.

A DIFESA DELLA SALUTE E DELLA

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

- Il diritto al lavoro e la tutela del lavoro rappresentano i pilastri della nostra Costituzione ma i numeri degli infortuni mortali, gli infortuni e le malattie professionali sono ancora inaccettabili;
- Nei primi 4 mesi dell'anno sono morti 264 lavoratori e lavoratrici;
- Nel 2022 i morti sul lavoro sono stati 1.090;
- Gli infortuni nell'anno 2022 sono stati circa 700.000;
- Inoltre, di lavoro ci si ammala, le malattie professionali denunciate, nei primi 4 mesi dell'anno sono in aumento del 24% (23.800);
- È assurdo che nel terzo millennio ancora si debba morire o ci si ammali lavorando in molti casi per condizioni di lavoro pessime;
- Si muore per l'insufficienza dei controlli nei luoghi di lavoro dovuta alla carenza degli ispettori, si muore per la mancanza di presidi territoriali; si muore per la mancata formazione; si muore perché si è precari; si muore perché si lavora in un appalto dato in sub appalto, si muore perché donna o migrante;

È necessario e non più rinviabile un rinnovato atto di responsabilità del governo e delle Istituzioni per ridurre le morti sul lavoro e gli infortuni.

OCCORRE INTERVENIRE URGENTEMENTE PARTENDO DA QUESTE 10 PRIORITÀ:

1. Una campagna straordinaria di controlli da parte degli organi di vigilanza in ogni azienda preceduta da una massiccia assunzione nei dipartimenti di prevenzione delle Asl e nell'Ispettorato del lavoro nazionale;
2. Non concedere finanziamenti alle imprese che non rispettano i requisiti di legalità, applicazione dei

Ccnl e che non garantiscono adeguate condizioni di lavoro e delle norme previste in materia di salute e sicurezza;

3. Varare il modello della qualificazione delle imprese e della patente a punti per l'accesso alle gare di appalto pubbliche e non solo;
4. Investire, più risorse Inail sulla ricerca, per accrescere la conoscenza della dimensione del fenomeno infortuni e malattie professionali e delle tecnologie utili a ridurli;
5. Inserire nei programmi scolastici la materia della ssl fin dai primi cicli scolastici;
6. Assicurare l'informazione, la formazione e l'addestramento come diritti fondamentali ed esigibili di ogni lavoratrice e lavoratore: mai al lavoro senza una preparazione ed un addestramento adeguati;
7. Assicurare che venga espletato l'obbligo di formazione per i datori di lavoro;
8. Modificare le norme dell'ultimo codice degli appalti per assicurare le necessarie risorse dedicate alla salute e sicurezza nelle aziende;
9. Garantire appieno l'autonomia nello svolgimento del ruolo del medico competente;
10. Incrementare le prestazioni socio sanitarie a favore degli infortunati e dei tecnopatici (in particolare l'assistenza riabilitativa, le protesi e gli ausili) in sinergia tra Inail e Servizio sanitario nazionale utilizzando appieno i consistenti fondi a questo dedicati.

Insieme per la Costituzione

Ambiente Diritti Lavoro Salute Pace.

Difendiamo la Costituzione che va attuata e non stravolta

Art. 32



SALUTE

**Diritto fondamentale
delle persone e delle comunità**

**MANIFESTAZIONE NAZIONALE
ROMA - 24 GIUGNO 2023**

**Corteo ore 10:00, Piazza della Repubblica
Interventi conclusivi, Piazza Del Popolo**

Fonte: www.collettiva.it

**Congedi Parentali, come
funzionano le novità
introdotte con la legge di**

Bilancio



FEMMINILE
Plurale
COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



Iniziamo ricordando le nuove regole:

- ◆ i periodi di congedo parentale entro i 6 anni del bambino (o dall'ingresso in famiglia) fruiti dal 1° gennaio 2023 sono indennizzati all'80% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di 1 mese (con alcuni vincoli);
- ◆ i successivi periodi di congedo, entro i 12 anni del figlio, sono indennizzati al 30% fino al raggiungimento del limite di 9 mesi (comprensivo del primo mese all'80%);
- ◆ i restanti periodi, fino al limite di 10 o 11 mesi (se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per almeno tre mesi), non sono indennizzati, salvo che ci siano i requisiti di reddito (se inferiore a 2,5 volte il minimo di pensione sono al 30%).

COME FUNZIONA:

La Legge di Bilancio (*comma 359, legge 197/2022*) ha innalzato dal 30% all'80% la retribuzione dell'indennità di congedo parentale per una sola mensilità, da fruire entro il sesto anno di vita del figlio (o sei anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età).

Le regole sono le seguenti:

- ♦ **il mese all'80% è uno solo per entrambi** i genitori (non è a testa), che però possono anche frazionarlo restando nel complessivo mese in tutto;
- ♦ **il beneficio è riservato solo ai dipendenti**, sia nel pubblico sia nel privato (se uno dei genitori non lo è, spetta solo all'altro);
- ♦ **il genitore deve aver terminato il congedo obbligatorio dopo il 31 dicembre 2022** (anche per un solo giorno).

A questi vincoli si aggiunge quello contenuto nella circolare INPS 45/2023: **il congedo all'80% deve ricadere nei primi tre mesi di congedo parentale**, che, in base alle nuove regole 2023, non sono trasferibili all'altro genitore. Questo di fatto esclude il beneficio per i neo-genitori che nel 2023 hanno già utilizzato tre mesi di congedo facoltativo.

La legge ha infatti modificato l'articolo 34 D. Lgs. 151/2001 come segue:

Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione (elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione).

C'è dunque un esplicito riferimento all'utilizzo nell'ambito dei tre mesi non trasferibili all'altro genitore.

Riportiamo un esempio, contenuto nella circolare INPS, che chiarisce il concetto.

La madre dipendente fruisce del congedo di maternità dal 15 settembre 2022 al 15 febbraio 2023 e il padre dipendente prende tre mesi di congedo parentale dal 1° ottobre al 31 dicembre 2022 indennizzati al 30% della retribuzione (si tratta dei suoi 3 mesi non trasferibili) e utilizza un altro mese dal 10 gennaio al 9 febbraio 2023.

In questo caso, il mese di congedo parentale fruito dal padre nel 2023 è indennizzabile solo al 30% e non all'80% della retribuzione, perché «l'elevazione dell'indennità è prevista solo per uno dei tre mesi spettanti a ogni genitore e non trasferibili all'altro».

La madre, invece, considerato che ha terminato il congedo di maternità nel 2023, ha diritto al congedo parentale indennizzato all'80%, fino ai sei anni di vita del figlio.

Per finire, permangono purtroppo dei dubbi sulla modalità di richiesta del riconoscimento dell'indennità all'80%. La circolare, infatti, non fa alcun riferimento a questo aspetto e alcuni uffici territoriali INPS sostengono che sarà il datore di lavoro a corrispondere la retribuzione, senza specificare però con quali criteri e modalità (visto che i datori di lavoro non sono in grado autonomamente di conoscere l'utilizzo dei congedi da parte di entrambi i genitori e verificare quindi la presenza delle condizioni per il riconoscimento dell'indennità all'80%).

Mentre, tramite i patronati, tentiamo di ottenere da INPS la necessaria chiarezza, consigliamo comunque a lavoratrici e lavoratori di chiedere esplicitamente ai propri datori di lavoro il riconoscimento dell'integrazione all'80% quando ne ricorrano le condizioni sulla base delle regole e condizioni indicate sopra.

Alleghiamo il link al testo della **circolare INPS 45/2023**

Roma, 12 giugno 2023

ESECUTIVO DONNE FISAC CGIL NAZIONALE

Assemblea Costitutiva MPS: Lavoro, Diritti e Pace. Insieme

Dal 22 al 24 giugno si terrà presso l'Hotel Four Points di Siena la **XII Assemblea Costitutiva** Centrale della FISAC CGIL di Banca e Gruppo Monte dei Paschi.

Oltre cento tra delegate e delegati discuteranno di quanto vissuto negli ultimi anni dall'istituto di credito più antico del mondo, delle condizioni di lavoro, di quali prospettive future li aspettano e di come il sindacato si debba posizionare per difendere lavoratrici e lavoratori ma anche la stessa funzione sociale del credito.

Parteciperanno ai lavori la Segretaria Generale della Fisac CGIL Susy **Esposito** e la Segretaria Nazionale con delega al Gruppo MPS, Chiara **Canton**.

Al termine dell'assemblea verranno rinnovati gli organismi dirigenti della Fisac CGIL di Banca e Gruppo MPS.