

Esonero contributivo del 50% per le mamme lavoratrici che rientrano al lavoro entro il 31/12/22

Le lavoratrici madri che riprendono l'attività entro la fine dell'anno, dopo l'astensione per congedo di maternità potranno godere, per un periodo massimo di un anno, di una riduzione pari al 50% della quota di contribuzione a loro carico, **senza alcun effetto negativo dal punto di vista previdenziale**. L'INPS, con **Circolare n. 102/2022** pubblicata il 19 settembre, dà attuazione alla misura prevista in via sperimentale dalla legge di bilancio 2022. La misura riguarda il settore privato ed è valevole solo per il 2022.

L'esonero contributivo si applica anche nel caso in cui la lavoratrice decida di fruire del congedo di maternità facoltativo (congedo parentale) oppure qualora il rientro avvenga al termine del periodo di interdizione post partum. In ogni caso **il rientro deve avvenire entro il 31 dicembre 2022**.

La collega non ha necessità di richiedere l'esenzione, che viene riconosciuta direttamente dal datore di lavoro: il datore di lavoro dovrà inoltrare domanda all'Inps, che verificherà i requisiti autorizzando successivamente il riconoscimento dello sgravio alla lavoratrice. La riduzione del 50% della contribuzione (l'aliquota passa dal 9,19% al 4,595%) verrà quindi applicata per un anno dal datore di lavoro in busta paga, a prescindere dall'entità della retribuzione erogata.

Questa riduzione è **cumulabile** con l'ulteriore sgravio previdenziale del 2% previsto per i redditi fino a 2.692,00€ mensili.

dal sito [fisacgruppointesasanpaolo.it](https://www.fisacgruppointesasanpaolo.it)

ISP: partita la trattativa per il piano industriale 22-25



Con le richieste che abbiamo avanzato oggi ha preso il via la trattativa relativa al Piano Industriale 2022-2025 e in particolare sulla definizione delle nuove modalità “post pandemia” per la gestione dello Smart Working e del modello organizzativo (orari lavoro, hub, turni).

Al fine di definire regole e modalità che non si limitino a fornire soluzioni organizzative utili solo per l'azienda, ma tengano conto anche delle aspettative e delle esigenze personali e di conciliazione dei colleghi oltre alle necessarie tutele, **abbiamo rappresentato le nostre rivendicazioni di tutela ed economiche.**

Qui di seguito sintetizziamo **i principali aspetti** su cui si deve basare la trattativa sullo **Smart Working**:

- Volontarietà individuale nell'accesso e nella fruizione.
- Fruizione reale dello smart working per tutti i colleghi

sia di governance che di rete.

- Mantenimento di postazioni aziendali tali da garantire in qualsiasi momento la possibilità di rientro.
- Modalità che garantiscano il diritto alla disconnessione e al rispetto dell'orario di lavoro.
- Erogazione dell'intero buono pasto, per il quale abbiamo inoltre richiesto un incremento per tutti i colleghi.
- Riconoscimento di ristori per le spese energetiche.
- Contributo per la postazione di lavoro.

Un punto irrinunciabile di questa trattativa è la definizione di regole per la gestione dello Smart Working e delle altre flessibilità ad adesione volontaria, eventualmente con modalità e frequenze diverse, che coinvolgano – lo ribadiamo – tutti i dipendenti e quindi anche la Rete.

In relazione al piano aziendale di chiusura di circa 1.000 filiali e di ulteriore razionalizzazione dei "Palazzi", **abbiamo chiesto un ampliamento e una maggiore distribuzione territoriale degli HUB** in un'ottica della riduzione della mobilità.

Il confronto continua la prossima settimana e vi terremo aggiornati su tutti i temi che verranno affrontati.

ISP: il 9 settembre l'anticipo della liberalità di 500€

L'azienda ci ha comunicato che – in relazione alla liberalità di 500€ annunciata il 1° agosto – **il 9 settembre provvederà**

ad anticipare sul conto corrente dei colleghi il controvalore “al netto” (applicando quindi sia la tassazione che la contribuzione ordinaria) e procedendo con la sistemazione contabile (come nel caso dell’anticipo del PVR) nell’ambito della busta paga di settembre.

Questo in attesa di ulteriori disposizioni applicative da parte dell’Agenzia delle Entrate in relazione al recente Decreto Aiuti bis che consentano di verificare la “percorribilità” delle alternative da noi proposte in considerazione dell’aumento della soglia 2022 per i fringe benefits. Qualora tale possibilità di concretizzasse, le ulteriori sistemazioni fiscali verranno realizzate nell’ambito del congruaggio annuale di dicembre.

ISP: contro il caro-vita bonus di € 500 per ogni dipendente

“Il quadro economico è segnato dal notevole incremento dell’inflazione che già a inizio anno mostrava le prime evidenze – e dal conseguente aumento delle difficoltà sociali”.

Lo afferma il ceo di Intesa Sanpaolo, **Carlo Messina**, commentando i risultati del primo semestre del 2022. *“Per questa ragione – aggiunge – abbiamo deciso di destinare a tutte le nostre persone in Italia e all’estero – eccetto chi ha funzione di dirigente o equivalente – un contributo economico straordinario di circa 500 euro, per un ammontare complessivo di circa 50 milioni di euro a favore di 82.000*

persone del nostro Gruppo”.

“Al contempo – prosegue Messina – proseguiamo nel sostegno a favore della popolazione ucraina, grazie alla donazione di 10 milioni di euro decisa all’indomani dello scoppiare del conflitto, con iniziative significative di carattere umanitario”. “La nostra vicinanza – conclude – alle persone della Pravex Bank è stata resa possibile dai numerosi colleghi che hanno attivato delle iniziative di accoglienza in Italia e nei Paesi confinanti dove siamo presenti”.

fonte: www.ansa.it

ISP: Agosto in Filiale



“Agosto in filiale”

=

**la dimostrazione della grave
carenza di organico**

La necessità di potenziare la rete è improcrastinabile, ad oggi le nuove assunzioni sono solo una goccia nell’oceano.

Anche quest’anno Intesa Sanpaolo ripropone l’iniziativa denominata **“Agosto in filiale”**.

Viene richiesta la disponibilità di colleghe/i di governance

ad effettuare l'accoglienza nelle filiali New Concept.

A nostro avviso questa iniziativa rappresenta una palese ammissione: **l'organico** della rete filiali, cronicamente ridotto all'osso, **è inadeguato** e, si va in crisi anche solo in relazione alla ordinaria fruizione delle ferie.

Da tempo le OO.SS. denunciano che organici inadeguati comportano carichi di lavoro sempre più elevati, aumentano i rischi operativi, contribuiscono ad elevare lo stress lavoro-correlato.

Ed incidono negativamente sulla qualità del servizio alla clientela.

Il rinvio delle uscite per esodo, i continui trasferimenti del personale per coprire buchi aprendone altri e le poche assunzioni effettuate, delle quali troppo poche destinate alle filiali fisiche, non bastano ad invertire il trend sono:

una goccia nell'oceano

La fase di transizione, che anticipa i prossimi grandi cambiamenti, non può essere gestita solo con l'abnegazione di colleghe/i e con iniziative tampone.

Riteniamo che la banca debba pianificare un percorso coerente con gli obiettivi attesi, la rete deve essere dotata di organico adeguato.

Le filiali prossime alla chiusura non devono essere abbandonate alla sola buona volontà di colleghe/i chiamate/i a produrre risultati improbabili e provare a gestire la clientela basita.

Le Organizzazioni Sindacali chiedono che vengano effettuate immediate assunzioni in rete per garantire la sopravvivenza delle/dei colleghe/i ed un adeguato servizio alla clientela come auspicato nel vigente piano di Impresa e promosso con l'iniziativa "Agosto in filiale"!

Milano, 11 luglio 2022

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

Fisac Intesa Sanpaolo: “Io segnale!”

Ancora una volta siamo dovuti intervenire con un “Io segnale” per le troppo **“solerti indicazioni alla vendita”** praticate da un Direttore di Area della provincia di Torino già noto alle Organizzazioni Sindacali.

Ai colleghi che dovrebbero lavorare nel posto più bello e ambito del mondo, dovrebbero fare i consulenti e non i maghi delle previsioni sul venduto, dovrebbero poter lavorare con serenità e non ricevere telefonate più volte al giorno sui dati (esistono o no gli strumenti forniti dall’azienda?), dovrebbero lavorare sul budget assegnato dalla direzione e non su quello “raddoppiato del Direttore di Area”, dovrebbero lavorare senza le minacce della valutazione negativa o di spostamenti, noi continuiamo e continueremo a rispondere con **le segnalazioni alla casella IO SEGNALO** oltre ad intervenire direttamente sul posto come da accordi sulle politiche commerciali.

Continuate perciò a farci pervenire segnalazioni di **comportamenti scorretti**; intanto chiediamo un intervento immediato da parte aziendale per riportare qualche Direttore di Area ad una linea di condotta più consona ai principi degli

accordi sottoscritti.

Torino, li 15 giugno 2022

**Coordinatori delle RRSSAA Torino e Provincia
FABI – FIRST/CISL FISAC/CGIL – UILCA UNISIN**

dal sito [fisacgruppointesasanpaolo.it](https://www.fisacgruppointesasanpaolo.it)

Intesa Sanpaolo: gli errori effettuati o gli errori indotti?

Sempre più spesso ci chiediamo quali effetti possano produrre incaute pressioni commerciali sui colleghi e sui clienti. La storia insegna che oltre a infauste conseguenze sui clienti, motivo già di per se più che sufficiente per sospenderle, spesso le stesse sono in grado di produrre seri danni ai colleghi sia in termini di stress da lavoro correlato sia esponendo gli stessi a grandi rischi operativi.

Andiamo con ordine; dopo i nostri reiterati interventi, denunce e segnalazioni, recentemente constatiamo una strana metamorfosi nella modalità di attuazione delle pressioni, non tanto nell'intensità, ma soprattutto nelle modalità. Si sono attenuate le classifiche di fantozziana memoria, le email con sottili tratti minacciosi, le gogne pubbliche, ma nonostante tutto ciò il clima aziendale non è migliorato ed è rimasto teso quanto e

più di prima.

La nuova frontiera ora è data dalla sistematica contrazione del tempo necessario per svolgere qualsiasi corretta attività di vendita. Vengono sempre più spesso richiesti risultati ancor prima di aver cominciato a vendere, si chiedono di fissare date per rogitare finanziamenti ancor prima di averne iniziata la lavorazione producendo, anche da parte di figure apicali dell'organizzazione, un'insostenibile pressione su tutti i colleghi. Pressioni costanti e difficili da sostenere con l'inevitabile conseguenza di cercare nella vendita o nel buon esito della pratica a tutti i costi, l'unica via d'uscita!

La cosa che più indigna è che "chi spinge, chi segnala" mai mette la faccia o la firma mentre gli stessi sono i primi a mettere la propria di faccia quando è tempo di premi o riconoscimenti tanto da domandarsi che fine abbia fatto il famoso senso di responsabilità sociale che i cosiddetti "Capi" dovrebbero avere.

Il risultato è che sempre più colleghi trascorrono notti insonni a pensare a quanto fatto in giornata, sperando che dal proprio operato non emergano difformità rispetto alla policy aziendale tali da esporli a rischi personali e diretti. Non è un caso che qualsiasi grande organizzazione poggi le proprie fondamenta sulla netta separazione delle diverse strutture che la compongono, beneficiando pertanto della contrapposizione e bilanciamento tra funzioni di controllo e funzioni operative.

I problemi nascono ogni qualvolta una struttura prevale sull'altra, svilendo il ruolo dell'una a favore delle ragioni dell'altra. Per intenderci il commerciale faccia il commerciale i crediti, nella loro accezione più ampia, facciano i crediti, i controlli facciano i controlli e così via....., senza che nessuna di queste importantissime funzioni abdichi il proprio ruolo in ragione delle altre.

Concludendo invitiamo i colleghi a porsi sempre questa domanda: **è giusto o conveniente rischiare il proprio posto di lavoro e le proprie risorse economiche per un'eventuale lusinga telefonica da parte di qualcuno**, che non esplicita in modo corretto e formalmente riscontrabile, quanto ci chiede di fare?

Mettiamo in guardia chiunque della Banca si sentisse "divinamente chiamato" a porre in essere maldestre pressioni di vendita che, in caso di infauste conseguenze, non faremo sconti a nessuno riservandoci sin d'ora ad utilizzare qualsiasi strumento a nostra disposizione nel far emergere le vere responsabilità di quanto eventualmente posto in essere.

Perugia, 30 maggio 2022

**I COORDINATORI TERRITORIALI dell'UMBRIA
FABI FIRST FISAC UILCA UNISIN**

dal sito fisacgruppointesasanpaolo.it

Intesa Sanpaolo: nuova "figura" di Gestore Senior

L'azienda ha comunicato che, nelle prossime settimane, verrà individuato un collega nelle filiali che vedono la presenza di almeno 3 o 4 Gestori (gar, privati, imprese, exclusive) con la funzione di svolgere attività di raccordo e supporto agli altri Gestori sugli aspetti normativi e sulle priorità commerciali. La "figura" verrà denominata Gestore Senior ma

non è prevista alcuna definizione professionale specifica. Il collega sarà individuato dalla Gestione del Personale d'intesa con il Direttore, sulla base dell'esperienza maturata e delle capacità relazionali. L'Azienda non ha escluso eventuali rotazioni fra i Gestori sostenendo che si tratta della formalizzazione di quanto già oggi avviene di fatto

Come FISAC/CGIL abbiamo manifestato perplessità rispetto ad una attività destinata ad aggiungersi alle numerose incombenze già in capo ai colleghi delle filiali.

Valuteremo con la massima attenzione le ricadute dell'iniziativa che affronteremo, nel corso della sua attuazione, al tavolo del confronto con l'Azienda.

dal sito [fisacgruppo.intesasnpaolo.it](https://www.fisacgruppo.intesasnpaolo.it)

Intesa Sanpaolo: LECOIP 3.0. Il 30/5 termine ultimo per aderire

Come vi avevamo comunicato qui, c'è tempo solo fino alle ore 14 del 30 maggio per partecipare al piano di incentivazione a lungo termine LECOIP 3.0.

I **Professional** hanno la possibilità di scegliere se ricevere il premio anticipo del PVR – Premio Variabile di Risultato 2022 e del PAV – Premio Aggiuntivo Variabile (per le società con contratto assicurativo) **in contanti** oppure **in azioni** ordinarie Intesa Sanpaolo (Free share) che saranno **destinate automaticamente ai LECOIP 3.0**

Certificate senza richiedere alcun esborso di denaro.

Il Piano LECOIP 3.0 prevede quattro importanti **vantaggi**:

1. l'assegnazione di **azioni gratuite aggiuntive**, cosiddette *Matching shares*, differenziate per seniority/figura professionale
2. la garanzia di ricevere, alla scadenza del Piano (aprile 2026), un **Capitale Protetto netto pari** al controvalore delle azioni ricevute (*Free shares* e *Matching shares*) alla data di assegnazione (30 giugno 2022), **indipendentemente** dall'andamento del **titolo**
3. l'eventuale **apprezzamento** positivo dei Certificate, lungo la durata del Piano, su una base di azioni più ampia, pari a 7 volte il Capitale Protetto;
4. il **rendimento minimo** del Capitale Protetto **pari al 4%** in caso di apprezzamento del Certificate nullo o comunque inferiore al 4%, a fronte del raggiungimento da parte del Gruppo, al termine del Piano d'Impresa (2025), di specifici obiettivi ESG.

dal sito [fisacgruppointesasanpaolo.it](https://www.fisacgruppointesasanpaolo.it)

ISP: accordo che integra Previdenza Complementare, Conciliazione e Inclusione

In data odierna abbiamo sottoscritto un'intesa che integra gli Accordi Previdenza Complementare, Conciliazione e Inclusione dell'8 dicembre 2021, con l'obiettivo di valorizzare le specificità delle persone ed

estendere ulteriormente i trattamenti riferiti alla genitorialità, rispettando anche le diversità, prevenendo le discriminazioni e garantendo pari opportunità sul lavoro, secondo principi di piena inclusione.

Con tale accordo le previsioni in favore dei figli sono estese anche ai minori adottati o in affidamento preadottivo, ai figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto, purché i figli risultino nello stato di famiglia del dipendente.

In forza di tale equiparazione saranno riconosciute tutte le forme di permesso e congedo previste dagli accordi citati, nonché le seguenti erogazioni economiche:

- Assegno per familiari portatori di handicap (a condizione che il figlio risulti a carico del coniuge/unito civilmente o convivente di fatto),
- Bonus nascita figli previsto nell'ambito del "Pacchetto giovani".

A partire dal 1° gennaio 2023 il Contributo welfare di 120 euro sarà inoltre garantito anche per i casi di ingresso in famiglia del minore in affidamento preadottivo.

Saranno assicurati con onere a carico dell'azienda i permessi ordinariamente previsti dall'INPS (10 giorni di permesso obbligatorio per i padri e congedi parentali), che si aggiungono a quelli stabiliti dalla Contrattazione di secondo livello per tutte le figure genitoriali.

Abbiamo richiesto anche l'estensione dei permessi nel caso di affidamento temporaneo, richiesta che per il momento non è stata accolta, ma che per noi rimane un capitolo aperto.

Valutiamo comunque positivamente l'accordo che si propone di favorire la condivisione della responsabilità genitoriale,

ambito in cui il nostro Paese registra un certo ritardo, come testimoniano i dati nazionali sulla fruizione dei permessi da parte dei padri.

Milano, 20 maggio 2022

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

dal sito [fisacgruppointesasnpaolo.it](https://www.fisacgruppointesasnpaolo.it)