

Banchieri e mine antiuomo

Un segnale davvero preoccupante.

Il Presidente **Mattarella** ha rinviato alle Camere una legge di iniziativa parlamentare che puntava ad impedire il finanziamento dei produttori di mine anti-uomo.

Le mine anti-uomo sono tra le armi più subdole e disumane mai inventate. Per questo le convenzioni di Oslo e di Ottawa, da tempo ratificate con le leggi n. 106 del 1999 e n. 95 del 2011, ne hanno previsto il bando **richiedendo a tutti gli Stati l'adozione di sanzioni penali per i finanziatori degli ordigni vietati.**

La richiesta è stata recepita dalla legge licenziata dal parlamento ed inviata a Mattarella. La legge introduce il **"divieto totale" del finanziamento a qualsiasi titolo** delle aziende che producono mine anti-uomo e bombe a grappolo da parte di banche, intermediari finanziari o fondi pensione.

A vigilare sono chiamati la **Banca d'Italia**, **l'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni**, la **Commissione di vigilanza sui fondi pensione**. Gli intermediari che violano la legge sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150.000 euro a 1.500.000 e la perdita temporanea, da due mesi a tre anni, del requisito di onorabilità necessario per le attività bancarie.

La norma prevede inoltre **sanzioni penali per i soggetti che concretamente pongano in atto le operazioni di finanziamento:** reclusione da 3 a 12 anni, oltre alla multa da euro 258.228 a 516.456.

Apparentemente tutto legittimo, tutto nel rispetto degli accordi internazionali. Cosa c'è che non va?

C'è che uno degli articoli della legge da promulgare prevede l'esclusione della sanzione penale per determinati soggetti che rivestono ruoli apicali e di controllo (per

esempio i vertici degli istituti bancari, delle società di intermediazione finanziaria e degli altri intermediari abilitati).

Spiegato in parole semplici: **avevano fatto una legge che puniva gli impiegati ma salvava i vertici delle banche finanziatrici dei produttori di mine antiuomo.**

Una norma scritta in questo modo è in palese contrasto con l'Art.3 della Costituzione che, come sottolineato dal Quirinale, *“vieta ogni irragionevole disparità di trattamento fra soggetti rispetto alla medesima condotta”*.

Per questo motivo il Presidente della Repubblica ha rinviato la norma alle Camere, rifiutandone la promulgazione e chiedendo che venga adeguatamente modificata.

Un episodio che conferma quanto abbiamo avuto modo di constatare in più occasioni negli ultimi mesi: i vertici delle Banche cercano in tutti i modi di scaricare le loro responsabilità sui livelli inferiori.

La novità è che, per la prima volta, **si è cercato di legittimare questi comportamenti con una norma di legge**, quasi a voler costituire un'impunità preventiva.

Un tentativo che, per quanto bloccato dalla Presidenza della Repubblica, non può farci stare tranquilli.

Lo strano caso del Dottor Compliance e Mr Budget

Quello che segue è un volantino pubblicato dalla Segreteria di Coordinamento UNICREDIT nel mese di settembre, quando il nostro sito non era ancora online.

Riteniamo opportuno recuperarlo in quanto i problemi

evidenziati sono di strettissima attualità e non riguardano soltanto UNICREDIT ma **possono tranquillamente essere estesi a qualsiasi banca.**

Quando si parla di personalità multipla, o meglio di “disturbo dissociativo dell’identità”, il pensiero corre alle innumerevoli rappresentazioni che di questo fenomeno danno cinema e letteratura. Emblematico “Lo strano caso del dottor Jekyll e di Mr Hyde”.

Finora il campo di interesse culturale di tale disturbo è stato soprattutto quello letterario, cinematografico e musicale, ma si sta assistendo ad un’inaspettata evoluzione del fenomeno in ambito economico-finanziario.

La conferma di ciò è sotto gli occhi di tutti nei sintomi evidenti che anche Unicredit mostra.

Difficile spiegare infatti in altro modo il comportamento dell’azienda che, da un lato, richiama al raggiungimento dei risultati commerciali con un’insistenza esasperante ed in spregio a tutti gli accordi sulle politiche commerciali sottoscritti, e, dall’altra, continua ad esercitare un controllo interno altrettanto maniacale, ossessionata dall’ipotesi anche più remota e minima di rischio “reputazionale”.

È così che si assiste a quegli “strani” e ormai sempre più frequenti “casi”.

*Casi di lavoratori ai quali vengono suggerite operazioni creative che “tutti starebbero facendo perché **il budget DEVE essere consegnato**” e che appena dopo sono intrattenuti sull’assoluta necessità di una stretta osservanza delle regole di compliance.*

*Casi di colleghi elogiati e citati come esempio per le innovative strategie commerciali adottate e che, al tempo stesso, **sono destinatari di sanzioni disciplinari per quelle stesse, col senno di poi, non più brillanti iniziative.** Casi che diventano davvero particolari, poi, quando si riscontra*

che la casistica sanzionata è ripetutamente la medesima, risultando perciò, perlomeno curioso, che più colleghi abbiano avuto singolarmente la stessa idea in **una sorta di “trance commerciale” collettiva.**

E' ovvio che simili atteggiamenti aziendali non solo denotano a più livelli una managerialità del tutto approssimativa, ma anche l'incapacità di procedere con coerenza verso il raggiungimento degli obiettivi dichiarati.

Incapacità evidente anche nell'unica risposta concreta al grido di esasperazione della rete di fronte ad oggettive difficoltà nel raggiungimento dei risultati: il recupero del gap attraverso il semplice aumento del “passo” quotidiano, dello stesso collega in difficoltà o, in un guizzo di ingegno, del vicino di scrivania.

Come dire, semplicemente, “corri più forte” ad un corridore già in forte debito di ossigeno. **Non c'è che dire, un coaching davvero di alto livello.**

Come spesso abbiamo ribadito, **il raggiungimento del budget NON è un obbligo contrattuale del lavoratore/trice dipendente.** Lo è invece, tassativamente, **il rispetto delle regole al quale richiamiamo con estrema fermezza,** anche alla luce dei recenti episodi sanzionatori che stanno avvelenando ancor più, se possibile, il clima aziendale.

Ricordiamo a tutti i Lavoratori che **rispettare le regole “paga” con la tranquillità e la salvaguardia del proprio posto di lavoro,** un prezzo ben più significativo di qualsiasi premio erogabile dal sistema incentivante.

L'invito a tutti i lavoratori e le lavoratrici è inoltre di **denunciare, senza alcuna remora, ai propri rappresentanti sindacali tutte le situazioni di indebita pressione, inappropriata insistenza, eccessiva ed inutile ripetizione delle richieste oltre a qualsiasi altro comportamento non perfettamente rispondente ai dettami degli accordi vigenti** così che possano essere portati, per gli opportuni provvedimenti del caso, all'attenzione sia degli appositi

Comitati di Regione che della Commissione Nazionale sulle Politiche Commerciali.

È infatti solo con il contributo, la determinazione e la coerenza di tutti, non solo nelle parole ma anche nei fatti, che i nuovi strumenti destinati alla tutela di lavoratori e lavoratrici e, conseguentemente anche dei clienti e del buon andamento della stessa azienda, potranno iniziare a svolgere il proprio ruolo, dando finalmente vita ad un processo concreto di cambiamento per il quale, come Organizzazioni Sindacali, abbiamo lavorato e continuiamo a lavorare con estrema ed assoluta convinzione.

Milano, 25 settembre 2017

Segreterie di Coordinamento

Scarica il volantino originale

L'aperitivo? Ora si fa in banca

Come riporta il sito www.bancaforte.it, all'interno della filiale Intesa Sanpaolo di Corso Vercelli a Milano, recentemente rinnovata, **è stato aperto un bar**. Nei locali nei quali è situato lo sportello bancario ha trovato posto uno store "Puro Gusto", innovativo bar gourmet proposto da Autogrill.

Il nuovo esercizio accoglierà i clienti ogni giorno, dal lunedì al venerdì, dalle 8 alle 19, coprendo quindi dalla colazione fino all'aperitivo. E sarà aperto anche il sabato dalle 9 alle 13. L'accesso non sarà solo dall'interno della

filiale, ma anche fronte strada; i clienti potranno transitare dal bar alla banca e viceversa direttamente dall'interno dei locali.

L'idea di Intesa Sanpaolo è quella di una filiale che si trasforma in piattaforma sociale, in luogo di intrattenimento e condivisione, all'interno del quale organizzare eventi di varia natura come sfilate di moda, show cooking, momenti artistici e culturali.

Una scelta che rappresenta un ulteriore e deciso passo verso la trasformazione del lavoro in banca in qualcosa di nettamente diverso dal passato, ed alla quale possiamo essere certi che si accoderanno presto altri Istituti

Qui è possibile leggere l'articolo originale

Guardarsi allo specchio e non riconoscersi

L'abbiamo guardato. L'abbiamo mostrato agli amici e ai colleghi. Ne abbiamo discusso.

Ora che si è un po' calmato il clamore mediatico intorno al video girato nella filiale di una delle banche più importanti del nostro Paese, è il momento di qualche considerazione a mente fredda.

Molti di noi hanno riso, hanno condannato i protagonisti, hanno preso le distanze dal loro comportamento. Non abbiamo saputo o voluto ammettere che, guardandoci allo specchio, potremmo scoprire che **dentro ognuno di noi si nasconde la**

direttrice responsabile di quella grottesca esibizione.

Nel nostro percorso lavorativo tutti abbiamo fatto qualcosa di paragonabile al video incriminato: anzi, **tutti abbiamo una vera e propria videoteca nascosta**, e speriamo che mai a nessuno venga in mente l'idea di tirare fuori e rendere pubblico uno dei nostri **"video segreti"**.

Quand'è che abbiamo fatto qualcosa del genere?

Per esempio quella volta che, per una vendita in più, abbiamo deciso che rispettare alla lettera tutti i passaggi formali previsti non era proprio *indispensabile*.

O quando abbiamo lodato quel prodotto che in realtà non ci piaceva per niente, finendo col venderlo al cliente al quale meno si adattava perché eravamo indietro col budget.

O quella volta che abbiamo detto: *"Ma certo che posso rimandare le ferie"*, facendo saltare la gita già programmata con tutta la famiglia.

O ancora, quando abbiamo rinunciato alla serata con gli amici alla quale tenevamo tanto per partecipare ad una cena aziendale, ed abbiamo anche finto di divertirci.

Le situazioni sono pressoché infinite; ciò che conta è perché abbiamo agito in modo tanto irragionevole.

Lo abbiamo fatto per paura, perché temevamo ritorsioni, trasferimenti, demansionamenti.

Oppure **lo abbiamo fatto per metterci in mostra**, perché pensavamo che fosse necessario per la carriera.

O, ancora, lo abbiamo fatto perché la maledetta follia di essere perennemente in gara con gli altri colleghi, le altre filiali, gli altri uffici, che inizialmente ci sembrava assurda, alla fine ci si è infilata nella testa, e allora **tutto fa brodo per dimostrare che siamo i primi**, anche se non abbiamo mai capito cosa ci torni in tasca da questo primato.

Ciò che conta è che lo abbiamo fatto. **E lo faremo ancora.**

Questa vicenda rappresenta una **perfetta metafora** di quello che

è oggi il lavoro in banca, o nelle agenzie assicurative, o in qualsiasi attività che preveda una struttura gerarchica ed il raggiungimento di obiettivi numerici.

Le aziende riescono a farci agire in modo del tutto illogico, e spesso non hanno neanche bisogno di chiedercelo: **è sufficiente che lascino intendere di aspettarsi determinati comportamenti**, e tanto basta per essere esaudite.

Fintanto che le cose vanno bene, l'azienda sarà pronta a raccoglierne i frutti ed i nostri superiori a vantarsi delle nostre azioni insensate. Appena sorgerà il minimo problema, **ci ritroveremo da soli**, con l'azienda pronta ad infierire pur di scaricare qualsiasi responsabilità.

Guardiamo cos'è successo all'*attrice protagonista* del video galeotto. Lei **non ha fatto altro che seguire le disposizioni che le erano state impartite**. Lo ha fatto con entusiasmo, un entusiasmo che non è difficile definire eccessivo. Si aspettava un riconoscimento, un elogio, magari anche un avanzamento di carriera. Invece alla fine si è ritrovata a subire insulti da tutta Italia, a non poter uscire di casa, a dover probabilmente interrompere quel percorso di carriera che per lei era così importante. È in tutto questo **la sua azienda non ha ritenuto di dover spendere una sola parola per difenderla**.

Se c'è un insegnamento che dobbiamo trarre da questa vicenda, è che le aziende sono sempre pronte a pressarci, a spingerci ben oltre il limite, ma sono ancor più pronte ad abbandonarci, e se possono **a darci addosso solo per aver fatto ciò che loro pretendevano da noi**.

E questo non dobbiamo scordarcelo mai.

BPER – Footprint e pendolarismo: intesa raggiunta

Questa mattina è stata raggiunta un'intesa di massima su Footprint e Pendolarismo.

L'ipotesi di accordo è il risultato di una lunga ed estenuante trattativa e di una nottata di confronto, in cui ci siamo posti l'obiettivo di **valorizzare le competenze, l'esperienza maturata, l'impegno e le prospettive di crescita professionale** di tutte le colleghe e i colleghi e di **"ricompensare" il disagio** di coloro che vivono nella condizione di pendolare.

I due accordi prevedono tra le altre cose:

- un sistema di percorsi professionali e di inquadramenti per i colleghi della rete valido per tutte le banche del gruppo Bper che adottano il modello Footprint;
- la previsione del pagamento del pendolarismo ordinario, cioè del "ristoro" economico per coloro che, per scelta aziendale, lavorano lontano da casa.

Nei prossimi giorni verranno definiti i testi degli accordi e non appena gli stessi saranno firmati, verrà predisposto il comunicato che descriverà nel dettaglio tutte le novità in essi contenute.

Dopo la firma dell'ipotesi di accordo verranno indette le assemblee dei lavoratori per illustrarne i contenuti.

Tra l'altro l'accordo sul Footprint favorirà il confronto, altrettanto importante, finalizzato al raggiungimento di un'intesa sugli inquadramenti anche per le strutture non di

rete, interessate dal progetto Delayering, che, al pari del Footprint, vede, come abbiamo già detto, lo “scontro” fra la “teoria del modello” e la “realtà della quotidianità”.

Modena, 12 ottobre 2017

**Segreterie di Coordinamento Sindacale
del GRUPPO BPER**

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

scarica il volantino intesa su Footprint e pendolarismo

Gruppo Intesa Sanpaolo – Firmato accordo per l'esodo

Il confronto sulle modalità delle 3.000 uscite del perimetro Gruppo Intesa Sanpaolo è proseguito oggi e si è concluso in tarda serata con la firma dell'accordo.

Potranno aderire volontariamente coloro che matureranno il requisito pensionistico

entro il 31 dicembre 2023. Le uscite saranno scaglionate secondo il criterio di maggiore prossimità al pensionamento con finestre a partire dal 31 dicembre 2017 e a seguire il 30 aprile 2018, 30 giugno 2018, 31 dicembre 2018 e 30 giugno 2019.

Sarà possibile presentare la richiesta di adesione al Fondo di solidarietà e sostegno del reddito **fino al prossimo 13 novembre.**

Nel caso le adesioni dovessero superare le 3.000 previste, sarà redatta una graduatoria dando priorità ai titolari di Legge 104 art.3 c. 3 per sé, e a seguire a coloro che maturano per primi il diritto a pensione e a parità di requisiti maggiore età anagrafica.

Come nei precedenti accordi **saranno riconosciuti per il periodo di permanenza nel Fondo: l'assistenza sanitaria, le condizioni agevolate, l'attualizzazione dei contributi alla previdenza complementare.**

Abbiamo ottenuto che a coloro che hanno aderito al Lecoip e ai quali l'Azienda comunichi la cessazione al 31 dicembre 2017 sia riconosciuto un importo a integrazione di quanto loro pro quota spettante.

Chi ha già maturato i requisiti di pensionamento o li maturerà entro il 30 aprile 2018 potrà richiedere entro il 13 novembre il **pensionamento volontario con riconoscimento di una somma equivalente all'indennità di mancato preavviso di cui al Contratto Nazionale.**

Entro i prossimi giorni l'Azienda renderà disponibile la modulistica per formalizzare le adesioni.

Milano, 12 ottobre 2017

**Delegazione Trattante Gruppo Intesa
Sanpaolo**

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA -
UNISIN**

Allegati:
Volantino unitario
Testo accordo

Intesa Sanpaolo. Incontro informativo su esodo 2018-2023

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

Tutti i lavoratori del Gruppo Intesa sono invitati a partecipare.

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



Intesa Sanpaolo – A proposito

del video

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

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

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

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

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

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

Intesa Sanpaolo è una multinazionale che opera in un sistema capitalistico evoluto e fa scelte (dal suo punto di vista) economicamente razionali, finalizzate alla massimizzazione

dei profitti ed al contenimento dei costi, con l'unico obiettivo di distribuire dividendi agli azionisti.

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

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

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

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

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

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

Le RSA ISP ex Banca Popolare di Vicenza, Banca Nuova, Servizi Bancari di Vicenza, Milano, Brescia, Padova, Valdobbiadene, Udine, Prato, Roma, Palermo e RSA di Immobiliare Stam

Scarica il volantino originale.

BPER – Welfare aziendale 2017

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

COME SI ALIMENTA IL WELFARE?

Esistono tre diverse modalità.

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

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

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

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

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

con consapevolezza l'effettiva convenienza.

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

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

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

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

	BUSTA PAGA	WELFARE
TOTALE LORDO	€ 1.000	€ 1.100
CONTRIBUTI INPS	€ - 92	
IMPOSTE	€ - 91	
TOTALE NETTO	€ 817	€ 1.100
INCREMENTO		€ 283

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

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

Ma l'aspetto più importante da considerare è quello

contributivo.

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

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

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

Tornando all'esempio precedente, il lavoratore che scegliesse il VAP in busta paga deve aggiungere agli € 818 la possibilità di detrazioni in sede di dichiarazione dei redditi dell'anno successivo per un importo che può arrivare ad € 190, e maggiori contributi previdenziali per € 330.

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

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

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

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

Veniamo ora all'illustrazione delle novità per il 2017.

AGEVOLAZIONI NELL'UTILIZZO DELLE SOMME ACCANTONATE

- Spese sanitarie

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

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

- Nuove possibilità di utilizzo.

Il credito accantonato potrà essere utilizzato anche per il pagamento di assistenza sanitaria ai familiari e di baby sitter per i figli di età non superiore ai 14 anni.

- Scadenza del credito

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

AGEVOLAZIONI FISCALI PER VERSAMENTI AL FONDO PENSIONE

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

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

dal 9 al 15%.

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

Veniamo alle novità per il 2017

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

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

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

Se verso al fondo pensione l'importo di € 100, risparmio nell'immediato il 38% di tasse. Al momento del pensionamento quei 100 Euro saranno tassati all'aliquota del 9%, con un evidente beneficio fiscale: questo vale sia per i versamenti fatti con trattenuta in busta paga, sia per quelli effettuati passando attraverso il welfare aziendale.

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

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

Con la FISAC contro le pressioni commerciali

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

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

CI SONO CRITERI CHE LE COMUNICAZIONI AZIENDALI DEVONO RISPETTARE?

SI

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

SI POSSONO FARE RIUNIONI COMMERCIALI FUORI DALL' ORARIO DI LAVORO E SENZA RISPETTO DELLE REGOLE?

NO

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

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

NO

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

SE NON RAGGIUNGO GLI OBIETTIVI DI VENDITA SONO SANZIONABILE?

NO

Art. 7: "Le parti si danno atto che il mancato raggiungimento

degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ex artt. 75 e 38 CCNL 31.3.2015”

È POSSIBILE DIFENDERSI DA COMPORTAMENTI VESSATORI?

SI

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

Non isolarti! Contatta il tuo sindacalista!

COME POSSO SEGNALARE I COMPORTAMENTI SCORRETTI?

Prima di tutto contatta il tuo rappresentante sindacale.

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

pressionicommerciali@fisac.it

ufficiogiuridiconazionale@fisac.it

Qui trovi il testo dell'accordo