

CGIL

FISAC

GUIDE NORMATIVE

Gruppo IntesaSanpaolo

Idee per orientarsi

Guida per neo-assunti (tempi indeterminati e apprendisti)

A cura dei nostri esperti Edoardo Ciranni e Giovanni Fedele.

Edoardo e Giovanni sono a tua disposizione sul nostro sito per consulenze personalizzate.

Luglio 2016

La FISAC/CGIL vuole darti il suo benvenuto e fornirti un primo strumento di conoscenza del nuovo mondo di cui sei entrato a far parte, offrendoti questa guida.

In questa guida potrai trovare tutte le principali norme che regolano il tuo rapporto di lavoro.

Altre norme sono state invece omesse in quanto non di immediato interesse per te che sei stato appena assunto, ma qualora ti servisse saperne di più potrai subito e tranquillamente rivolgerti al delegato FISAC del tuo punto operativo, il quale ti fornirà tutte le informazioni di cui avrai bisogno o, in alternativa, potrai sfogliare le altre guide che vengono qui indicate.

*La FISAC/CGIL, il più grande sindacato del Gruppo Intesa Sanpaolo con decine di migliaia di iscritti in tutta Italia - **il tuo sindacato se vorrai** - da sempre considera insostituibile tra i suoi compiti l'essere sicuro riferimento per i colleghi nella difesa dei diritti e nella soluzione dei problemi attraverso la consapevolezza e il protagonismo di ciascuno.*

La FISAC è a tua disposizione ai seguenti numeri: 02 87943434 o 011 5066411

Sul sito www.fisacgruppointesasanpaolo.it troverai tutta la nostra documentazione e le guide, nonché nella pagina [Chi/Dove](#) l'elenco di tutti i nostri sindacalisti.

Per contattarci consulenzegisp@fisac.net

BUONA LETTURA!

Sommario

1. ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO	3
2. ASSUNTI CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	3
3. BUSTA PAGA	4
4. BUONO PASTO	4
5. ORARIO DI LAVORO	4
5.1 Riduzione di orario.....	5
5.2 Elasticità di orario	5
5.2.1 Elasticità di orario a richiesta del lavoratore	5
5.3 Spostamenti di orario a richiesta del lavoratore	5
5.4 Ritardo (RIT)	6
5.5 Permesso assenza giornaliera (PAS)	6
5.6 Intervallo meridiano	6
6. BANCA DELLE ORE (ABO)	7
6.1 Modalità di utilizzo della banca delle ore	7
7. FERIE ANNUALI	7
8. PERMESSI EX FESTIVITÀ	8
9. PERMESSO FRAZIONATO (PCR)	8
10. PERMESSI E ASPETTATIVE	9
12. FINANZIAMENTI E CONDIZIONI AGEVOLATE	10
13. FONDO SANITARIO INTEGRATIVO	10
13.1 Contribuzione.....	11
13.2 Prestazioni	12
14. PREVIDENZA GENERALE (INPS)	15
15. PREVIDENZA COMPLEMENTARE	16
16. CIRCOLO RICREATIVO ALI	16
17. DIRITTI SINDACALI	16
18. LE GUIDE DELLA FISAC	17

Le normative sono sostanzialmente uguali per gli assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato professionalizzante, salvo alcuni aspetti che abbiamo evidenziato specificatamente per gli apprendisti.

1. Assunti a Tempo Indeterminato

Il CCNL del 19/1/2012, allo scopo di favorire nuova occupazione, ha previsto un livello retributivo di inserimento professionale che si applica per i primi 4 anni ai neo assunti nella 3^a Area professionale 1° livello retributivo con contratto a tempo indeterminato. Il trattamento economico è pari a € **1.969,54** lordi mensili. In considerazione di ciò, nei confronti di questi lavoratori che si iscrivono a fondi di previdenza complementare aziendale **viene prevista una contribuzione datoriale del 4% per 4 anni dalla data di assunzione.**

2. Assunti con contratto di Apprendistato professionalizzante

Il CCNL del 19/1/2012 disciplina prioritariamente l'apprendistato professionalizzante, ai sensi del Dlgs n. 167/2011 ("Testo Unico dell'apprendistato"), quale tipico contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

INQUADRAMENTO: 3^a Area professionale 1° livello retributivo (3A1L).

TRATTAMENTO ECONOMICO: come per i tempi indeterminati, livello retributivo di inserimento professionale, pari a € **1.969,54** lordi mensili. In considerazione di ciò, nei confronti di questi lavoratori che si iscrivono a fondi di previdenza complementare aziendale **viene prevista una contribuzione datoriale del 4% per 4 anni dalla data di assunzione.**

DURATA: il contratto di apprendistato ha una durata massima di tre anni. In caso di malattia, infortunio o di altra causa di sospensione involontaria del rapporto, di durata tale da pregiudicare il percorso di qualificazione dell'apprendista e comunque superiore a 30 giorni (anche come sommatoria di più periodi di malattia), si verifica il prolungamento del rapporto oltre la durata concordata, previa comunicazione all'interessato. Durante questi periodi di assenza si sospende di fatto il contratto, in quanto non è possibile effettuare l'addestramento previsto.

ANZIANITÀ (alla conferma a tempo indeterminato): il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, limitatamente alla metà, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

MALATTIA O INFORTUNIO: l'azienda, in considerazione delle indennità erogate dagli Enti previdenziali, integra il trattamento economico per la relativa differenza, fino alla misura intera. **Per gli APPRENDISTI, è necessario il certificato medico anche in caso di malattia di un solo giorno:** gli apprendisti le assenze per malattia hanno un indennizzo a carico dell'Inps, a differenza degli altri colleghi del settore credito per i quali la malattia è totalmente a carico delle aziende. **Vedi anche il capitolo specifico a pag. 9.**

Ed eccoci giunti a guidarvi nella vostra vita quotidiana; per cui parliamo di Busta paga, Orario di lavoro, Banca delle ore, Ferie, Permessi, Assistenza e Previdenza ecc.

3. Busta Paga

Le competenze mensili sono corrisposte il 27 di ciascun mese (o ultimo giorno lavorativo precedente se il 27 non è lavorativo). Entro il 20 dicembre è corrisposta la 13^a mensilità; nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, la tredicesima compete in proporzione dei mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione. **Come detto in premessa, tu avrai il livello retributivo di inserimento professionale, pari a € 1.969,54 lordi mensili.** A ciascun accredito di stipendio corrisponde un "foglio retribuzione" specifico. Per una maggiore comprensione della stesso, ti invitiamo a leggere l'apposita guida FISAC

LA GUIDA ALLA BUSTA PAGA È IN CORSO DI REDAZIONE. SARÀ DISPONIBILE A BREVE.

4. Buono Pasto

Il Buono Pasto è di € 5,16. I buoni pasto sono erogati in via anticipata ad ogni fine mese. Il numero dei buoni è pari al numero dei giorni lavorativi del mese successivo ridotto delle giornate di assenza del mese precedente.

[CLICK QUI PER TUTTI I DETTAGLI NELLA NOSTRA GUIDA AL BUONO PASTO](#)

5. Orario di Lavoro

L'orario di lavoro settimanale è di norma di 37 ore e 30 minuti distribuito dal lunedì al venerdì, al quale si deve applicare una riduzione di 30 minuti dell'orario di lavoro settimanale, pari a 23 ore all'anno (vedi paragrafo seguente "Riduzione di orario"). L'orario di lavoro diventa di 36 ore settimanali (in questo caso non si applica la riduzione di orario delle 23 ore) qualora sia distribuito in turni, su 6 giorni (6 giorni x 6 ore), qualora l'orario giornaliero termini oltre le ore 19.15. L'azienda può distribuire l'orario giornaliero, normalmente di 7 ore e 30 minuti, in ciascuna filiale, anche per gruppi omogenei di lavoratori/lavoratrici, su:

- un nastro orario standard tra le ore 8.00 e le ore 17.15;
- un nastro orario extra standard tra le ore 7.00 e le ore 19.15.

Nel caso di orario diverso dal nastro orario standard, ti verranno riconosciute le seguenti indennità:

Per orari giornalieri che terminano dopo le 18.15 ed entro le 19.15	€ 3,68 per ogni giorno lavorato
Turno diurno (anche per orari giornalieri che terminano dopo le 19.15)	€ 4,30 per ogni giorno lavorato
Orario di lavoro al sabato mattina, nel caso di orario dal lunedì pomeriggio al sabato mattina o su 5 giorni compreso il sabato.	€ 18,42 per ogni sabato lavorato

5.1 Riduzione di orario

Il personale appartenente alle aree professionali ha una riduzione annua di lavoro di 23 ore. **Fino al 31/12/2018**, nel mese di gennaio, dalle 23 ore annue di riduzione d'orario verranno decurtate 7 ore e 30 minuti, il cui corrispettivo viene versato al Fondo Nazionale per l'Occupazione (FOC)¹. Pertanto in questo periodo il personale non potrà scegliere la collocazione settimanale della propria riduzione di orario (30 minuti in un giorno specifico della settimana oppure 15 minuti su due giorni): la riduzione sarà obbligatoriamente accantonata nella Banca delle Ore. **Ricordiamo che la riduzione d'orario viene conteggiata in proporzione, in ragione di 30 minuti settimanali per un massimo di 2 ore mensili, in caso di assunzione in corso d'anno.**

5.2 Elasticità di orario

A favore di tutto il personale appartenente alle Aree professionali trova applicazione in via automatica a copertura di eventuali ritardi, salvo revoca da parte del proprio Responsabile², un'elasticità di orario in entrata, intesa quale possibilità di posticipare l'ingresso, fino a 30 minuti, rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato per l'unità organizzativa di appartenenza con correlato recupero da parte dell'interessato o alla fine della stessa giornata lavorativa oppure in altre giornate lavorative dello stesso mese di riferimento.

5.2.1 Elasticità di orario a richiesta del lavoratore

Ad esclusione del personale con spostamento di orario, il dipendente può chiedere al Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza l'estensione della predetta elasticità a 45 minuti giornalieri. Il mancato recupero dell'elasticità entro il mese comporterà in via automatica:

- addebito a banca delle ore (ABO);
- in caso di mancato credito in ABO, utilizzo del permesso contrattuale retribuito (PCR);
- esaurito anche il PCR, addebito come permesso non retribuito con le relative trattenute sulle competenze mensili.

Il valore totale delle decurtazioni è arrotondato ai 15 minuti per difetto.

5.3 Spostamenti di orario a richiesta del lavoratore

Il personale può ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, uno spostamento continuativo del proprio orario di entrata e di uscita nei seguenti limiti:

- fino a 15 minuti in anticipo o posticipo rispetto all'orario della filiale/ente centrale, con un minimo di 5 minuti e per multipli di 5;
- fino a 30 minuti solo in posticipo, con un minimo di 5 minuti e per multipli di 5.

Il personale che fruisce dello spostamento di orario ha comunque, salvo revoca, l'elasticità d'orario di 30 minuti in ingresso.

¹ Con decorrenza Gennaio 2012 è operativo il Fondo per l'Occupazione (FOC), con l'intento di garantire una riduzione di costi per un periodo predeterminato alle imprese che procedono ad assunzioni. Il Fondo eroga alle imprese, per un periodo di 3 anni – e comunque in funzione delle disponibilità del Fondo – un importo annuo pari a 2.500 € per ciascun lavoratore che venga assunto con contratto a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato professionalizzante, che si trovi in una delle seguenti condizioni:

- giovani disoccupati fino a 32 anni di età;
- disoccupati di lungo periodo di qualsiasi età, cassaintegrati e lavoratori in mobilità;
- donne nelle aree geografiche svantaggiate come indicate dal Dlgs n. 276/2003.

² Il Responsabile dovrà comunicare all'interessato la eventuale revoca con un preavviso almeno di 10 giorni lavorativi.

Lo spostamento di orario non viene concesso al personale adibito a turni o con orario extra standard.

5.4 Ritardo (RIT)

E' considerato ritardo, rispetto all'orario di lavoro, l'inizio della prestazione lavorativa da parte del dipendente anche solo di un minuto oltre l'orario stabilito per l'unità organizzativa di appartenenza (considerando anche l'eventuale elasticità o spostamento di orario).

Esempio:

Orario di lavoro giornaliero: 8.25 - 16.55 (elasticità di 30 minuti)

Timbratura in entrata: 09.05

Timbratura in uscita: 17.25

Dalle 16.55 alle 17.25 il dipendente ha recuperato l'elasticità d'orario dell'ingresso. La giornata si chiude con 10 minuti di ritardo.

Il sistema automaticamente provvederà a compensare a fine mese eventuali ritardi (RIT) accumulati nel corso del mese qualora la somma sia superiore ai 15 minuti, attraverso:

- addebito a banca delle ore (ABO);
- in caso di mancato credito in ABO, addebito come permesso non retribuito con le relative trattenute sulle competenze mensili.

Il valore totale delle decurtazioni è arrotondato ai 15 minuti per difetto.

5.5 Permesso assenza giornaliera (PAS)

Per il personale appartenente alle Aree Professionali viene considerata giustificata un'unica assenza nell'arco della giornata lavorativa – non frazionabile - della durata massima di 15 minuti (cosiddetta pausa caffè). Il permesso assenza giornaliera (PAS) viene attribuita dal sistema in automatico alla più lunga assenza nella giornata tra quelle inferiori a 16 minuti. Le assenze tra 16 minuti e non oltre 30 minuti, in prosecuzione al PAS, non devono essere giustificate ma potranno essere recuperate entro fine mese secondo le regole della mancata prestazione. Oltre i 30 minuti di assenza verrà generata un'assenza non giustificata. Il PAS non può essere utilizzato in concomitanza del periodo previsto dal CCNL per la pausa pranzo (cioè dalle ore 12.00 fino alle ore 14.40) e dell'elasticità in ingresso.

5.6 Intervallo meridiano

La durata dell'intervallo è di regola un'ora.

L'intervallo può essere attuato (anche mediante turni) con inizio non prima delle 12,00 e non dopo le 14,40.

Il personale può ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, di effettuare in via continuativa un intervallo di 30 minuti, in deroga a quanto praticato nella filiale o nell'ufficio.

[CLICK QUI PER TUTTI I DETTAGLI NELLA NOSTRA GUIDA ALL'ORARIO DI LAVORO](#)

6. Banca delle Ore (ABO)

Il personale appartenente alle Aree Professionali è dotato della cosiddetta “banca delle ore”. La banca delle ore viene alimentata dalla riduzione del orario di lavoro (23 ore annue³) e dalle prestazioni aggiuntive (straordinari autorizzati) fino a 50 ore nell’anno.

6.1 Modalità di utilizzo della banca delle ore

La fruizione delle ore riversate in banca delle ore deve avvenire per un minimo di 15 minuti e multipli di 15 minuti.

Le ore riversate in banca delle ore:

- se derivanti dalla riduzione di orario, devono essere fruite entro 24 mesi dall’accredito; superato tale termine l’azienda provvederà a cancellare i residui non fruiti;
- se rivenienti da prestazioni oltre il normale orario di lavoro, devono essere fruite entro 30 mesi dalla fine del mese in cui ciascuna prestazione aggiuntiva è stata fornita.

In ordine ai criteri e alle modalità per provvedere alla fruizione delle ore maturate in banca delle ore si precisa che:

- nei primi 6 mesi dal loro accredito in banca ore, il recupero deve essere concordato con il proprio Responsabile;
- dal 7° al 24° mese, il dipendente potrà usufruirne dando un preavviso di:
 - ✓ 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
 - ✓ 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero di 1 o 2 giorni;
 - ✓ 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.

[CLICK QUI PER TUTTI I DETTAGLI NELLA NOSTRA GUIDA ALL’ORARIO DI LAVORO](#)

7. Ferie annuali

Il periodo di ferie nei primi 5 anni di servizio è di **20 giorni annui**.

Nell’anno di assunzione, i 20 giorni di ferie vengono conteggiati in proporzione ai mesi di lavoro, computando come mese intero l’eventuale frazione. Ad esempio, per gli assunti il 20/10/2015 i giorni di ferie per il 2015 sono cinque.

Per i lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui all’art. 1 della legge n. 68/1999, tale periodo non può comunque essere inferiore a 6 giorni se l’assunzione è avvenuta nel secondo semestre ed a 12 giorni se la stessa è avvenuta nel primo.

[CLICK QUI PER TUTTI I DETTAGLI SU FERIE, EX FESTIVITÀ E PCR NELLA NOSTRA GUIDA](#)

³ Nel periodo 2012-2016, nel mese di gennaio, dalle 23 ore annue di riduzione d’orario verranno decurtate 7 ore e 30 minuti, il cui corrispettivo viene versato al Fondo Nazionale per l’Occupazione.

8. Permessi ex festività

Il numero dei giorni di permesso derivanti dalla soppressione di alcune festività è determinato tenendo conto dei giorni ex festivi che - anno per anno - cadono in giornate lavorative.

Le festività soppresse sono:

- 19 marzo (San Giuseppe);
- Ascensione (39° giorno dopo la domenica di Pasqua);
- Corpus Domini (60° giorno dopo la domenica di Pasqua);
- 29 giugno (SS. Pietro e Paolo, esclusa la piazza di Roma)⁴;
- 4 novembre (Unità Nazionale).

Le giornate previste per il **2016** sono quattro e ricorrono nei giorni:

- 19 marzo - San Giuseppe (sabato);
- 05 maggio – Ascensione (giovedì);
- 16 maggio - Corpus Domini (giovedì);
- 29 giugno SS. Pietro e Paolo (mercoledì), (esclusa la piazza di Roma);

Nel caso di distribuzione dell'orario di lavoro su sei giorni (es. orario 6x6), spetta anche il giorno di permesso qualora la festività soppressa cada di sabato.

Nell'anno di assunzione spettano tanti giorni di permesso quante sono le ex festività comprese nel periodo lavorato.

[CLICK QUI PER TUTTI I DETTAGLI SU FERIE, EX FESTIVITÀ E PCR NELLA NOSTRA GUIDA](#)

9. Permesso frazionato (PCR)

I lavoratori, con esclusione dei Quadri Direttivi, hanno diritto a 1 giorno di permesso frazionato (Permesso Contrattuale Retribuito - PCR). Tale giornata deve essere utilizzata, inderogabilmente entro il 31 dicembre, sotto forma di permesso retribuito anche frazionabile nel limite minimo di 15 minuti. E' collegabile a periodi di ferie o ad altri permessi (ex festività, banca delle ore). Se non utilizzata nell'arco dell'anno, la giornata di PCR si perde e non verrà monetizzata.

Nell'anno di assunzione il PCR viene riconosciuto in proporzione ai mesi interi di servizio prestatato.

[CLICK QUI PER TUTTI I DETTAGLI SU FERIE, EX FESTIVITÀ E PCR NELLA NOSTRA GUIDA](#)

⁴ Al personale assegnato a strutture ubicate presso il Comune di Roma è riconosciuta una giornata in meno di permesso ex festività, in quanto già beneficia dell'intera giornata del 29 giugno (festa patronale).

10. Permessi e Aspettative

I colleghi hanno diritto a vari permessi e aspettative, in parte retribuiti e in parte no, derivanti da leggi e contratti.

A titolo di esempio - non esaustivo - si va dalla licenza matrimoniale a quella per maternità, dall'aspettativa per motivi privati ai permessi per studio, per handicap, fino a quelli per lutto o trasloco.

- [CLICK QUI PER TUTTI I DETTAGLI NELLA NOSTRA GUIDA AI PERMESSI](#)
- [CLICK QUI PER TUTTI I DETTAGLI NELLA NOSTRA GUIDA ALLA MATERNITÀ, PATERNITÀ, ADOZIONE](#)
- [CLICK QUI PER TUTTI I DETTAGLI NELLA NOSTRA GUIDA ALL'HANDICAP](#)

11. Malattia o Infortunio

Lo stato di malattia va comunicato tempestivamente dal lavoratore - entro la prima ora del proprio orario di lavoro - per via telefonica, e-mail o fax al proprio responsabile gerarchico, precisando il proprio recapito se diverso dalla residenza/domicilio abituale. Nel caso in cui lo stato di malattia sia stato causato da un infortunio, vi è l'obbligo di precisare se si tratta di infortunio sul lavoro o in itinere: **tale comunicazione è obbligatoria per legge e deve avvenire tempestivamente**. Per la malattia di una sola giornata non è necessario il certificato medico ed è sufficiente l'autocertificazione (ad eccezione degli apprendisti), salvo il caso in cui il Responsabile abbia preventivamente richiesto all'interessato di fornire il certificato medico. **Per gli APPRENDISTI, invece, è necessario il certificato medico anche in caso di malattia di un solo giorno.**

L'apprendista deve inoltrare e/o far pervenire, anche tramite terzi (persone di famiglia, colleghi, ecc...), ovvero a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, la certificazione medica contenente solo la prognosi, entro due giorni dal rilascio, all'Ufficio Amministrazione del Personale di Intesa Sanpaolo Group Services, Via San Francesco d'Assisi 10, 10122 Torino, e, in caso di certificato medico cartaceo di cui ai precedenti punti 1) e 2), sempre con le modalità sopra descritte, la copia della certificazione medica, comprensiva di diagnosi, agli uffici I.N.P.S. del luogo di residenza. In caso di presentazione o invio del certificato medico cartaceo oltre il termine di 2 giorni dal rilascio, il periodo intercorrente tra la data del rilascio e la presentazione/invio sarà considerato **malattia certificata non retribuita (MCN)**. Ricordiamo che, nel caso in cui la malattia insorga di sabato e qualora la distribuzione del proprio orario di lavoro settimanale lo ricomprenda, il certificato medico di malattia può essere rilasciato dalla Guardia medica durante la visita a domicilio; nel caso in cui non uscisse per la visita a domicilio, è necessario recarsi al Presidio della guardia medica e farsi rilasciare il certificato. La legge prevede che l'azienda possa controllare lo stato di malattia del lavoratore, sin dal primo giorno di assenza, attraverso visite domiciliari del medico dell'ASL o dell'INPS.

La visita può essere disposta per iniziativa della funzione risorse umane competente anche per segnalazione del Responsabile d'ufficio del lavoratore. Per gli **apprendisti** il controllo dello stato di malattia può essere richiesto oltre che dal datore di lavoro anche da I.N.P.S. ed pertanto è indispensabile che eventuali variazioni dell'indirizzo di reperibilità vengano comunicate sia a I.N.P.S. che al datore di lavoro.

Le fasce di reperibilità fissate per legge sono:

- dalle ore 10 alle ore 12
- dalle 17 alle ore 19

tutti i giorni compresi sabato, domenica e festivi.

Non può essere effettuato il controllo domiciliare nel caso di assenza per infortunio.

Il periodo di comporta (periodo durante il quale si ha diritto al mantenimento del posto di lavoro) è di 6 mesi con calcolo “secco” e 8 mesi con calcolo “per sommatoria”.

[CLICK QUI PER TUTTI I DETTAGLI NELLA NOSTRA GUIDA ALLE ASSENZE PER MALATTIA](#)

12. Finanziamenti e Condizioni agevolate

Il personale può accedere a due c/c agevolati:

- c/c di accredito dello stipendio (tipo A)
- altro c/c (tipo B)

I c/c possono essere eventualmente contestati con coniuge/convivente, figli anche non conviventi, altri familiari purché conviventi; per esigenze procedurali, il dipendente deve essere comunque il primo intestatario del conto.

I conti sono esenti da spese e bolli, tranne per la commissione prelievo su ATM altre banche che è di € 2,00. Il tasso creditore è 0,25%.

Possono essere richiesti uno o più Depositi Amministrati, con esenzione dei bolli sino all'importo massimo di € 34,20 complessivi relativi ai prodotti finanziari custoditi in uno o più Depositi Amministrati, Rubriche Fondi, Rubriche Pronti Termine identicamente intestati e appoggiati su conto corrente tipo A o tipo B.

Viene concessa in automatico al personale in servizio una apertura di credito interamente fiduciaria, esclusivamente sul c/c di accredito dello stipendio, per i seguenti importi:

- € 3.000 per apprendisti
- € 6.500 per Aree professionali.

Il tasso debitore è pari al 1,25%.

I colleghi, compresi gli apprendisti, possono accedere anche ai Finanziamenti personali e ai Mutui agevolati.

[CLICK QUI PER TUTTI I DETTAGLI NELLA NOSTRA GUIDA AI FINANZIAMENTI](#)

13. Fondo Sanitario Integrativo

Il 1° gennaio 2011 è stato costituito "Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo" per il personale in servizio, gli esodati e i pensionati, con i rispettivi familiari, di tutte le società del Gruppo con CCNL Credito e CCNL Commercio, con lo scopo di integrare le prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale.

Il sito del Fondo Sanitario è: www.fondosanitariointegrativogruppointesasanpaolo.it

L'iscrizione al Fondo Sanitario avviene automaticamente alla data di assunzione (meccanismo di silenzio-assenso) per tutti i nuovi assunti con contratto a tempo indeterminato o con contratto di

apprendistato professionalizzante. E' possibile rinunciare all'iscrizione entro la fine del 4° mese successivo alla data di assunzione. **Il recesso è irrevocabile e quindi non sarà possibile la reinscrizione in un momento successivo.**

Attenzione: è altresì possibile iscrivere anche i familiari; l'eventuale iscrizione di familiari dovrà avvenire entro la fine del 4° mese successivo alla data di assunzione. E' possibile l'estensione sia ai familiari fiscalmente a carico che ai familiari non a carico. **Questa scelta, una volta esercitata, è irrevocabile e con possibilità di ulteriori inserimenti a seguito di variazioni del nucleo familiare, oppure, in assenza di variazioni con penalizzazioni contributive.**

Su questo punto, ti preghiamo di porre particolare attenzione al passaggio e, in caso di dubbi, contattare il vostro sindacalista di riferimento.

Successivamente alle segnalazioni iniziali, è consentita l'iscrizione al Fondo Sanitario dei familiari unicamente a seguito di variazioni del nucleo familiare, entro la fine del 4° mese successivo all'insorgenza del diritto.

13.1 Contribuzione

La contribuzione è calcolata sulla retribuzione mensile nelle seguenti misure percentuali:

- 1,00% per sé;
- 0,10% per ogni familiare fiscalmente a carico, sino massimo 0,30% per tre o più familiari a carico;
- 0,90% per ogni familiare fiscalmente non a carico.

Il contributo a carico dell'Azienda è in cifra fissa annua per ciascun dipendente iscritto al Fondo Sanitario, nella misura di € 957,01 per il 2014; viene annualmente rivalutato in base all'indice Istat.

13.2 Prestazioni

PRESTAZIONI	RIMBORSI	
	Massimali annui per famiglia (ad eccezione ricoveri)	Franchigia
<p>Ticket dovuti al Servizio Sanitario Nazionale Le quote di partecipazione alla spesa del S.S.N. per analisi e visite specialistiche (ad esclusione quindi di quelle per farmaci) sono rimborsabili integralmente. N.B.: è prevista l’equiparazione, con rimborso totale, delle spese per analisi e accertamenti diagnostici sostenuti presso strutture private nel caso in cui l’importo sia equivalente a quello del ticket.</p>	<p>100%, nell’ambito dei massimali previsti per le diverse prestazioni.</p>	<p>Nessuna</p>
<p>Diaria sostitutiva in caso di ricovero presso una struttura pubblica, anche in day hospital (sono equiparati: MAC - Macro attività ambulatoriali complesse della regione Lombardia e PAC – Pacchetti Ambulatoriali Complessi della regione Lazio). Non viene riconosciuta in caso di ricoveri domiciliari e ricoveri in pronto soccorso anche in regime di O.B.I (Osservazione Breve Intensiva). Riconosciuta in aggiunta alla liquidazione di oneri per “prestazioni ospedaliere” e “ulteriori prestazioni” per ricoveri (vedi sintesi nel riquadro successivo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • € 90 al giorno, con un massimo per beneficiario e per evento di 90 giorni, elevati a 180 giorni in caso di grandi eventi patologici (GEP) • diaria minima di € 500 in caso di parto non cesareo. 	<p>Nessuna</p>

<p>Ricoveri e prestazioni ospedaliere</p> <ul style="list-style-type: none"> ricovero, con o senza intervento chirurgico, in clinica privata o in ospedale con trattamento privatistico (rette di degenza con massimale giornaliero di € 300 elevato a € 350 per GEP, onorari del chirurgo, aiuto, assistente, anestesista, sala operatoria e materiale d'intervento, esami, cure e terapie). assistenza infermieristica durante il ricovero spese sostenute nei 90 giorni precedenti (120 gg se ricovero S.S.N.) e successivi al ricovero (con esclusione del parto) o intervento: visite mediche, cure, medicazioni, trattamenti fisioterapici e rieducativi, esami e accertamenti diagnostici, medicinali, protesi e noleggio/acquisto presidi. <p>Ulteriori prestazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> assistenza infermieristica domiciliare (€ 60 al giorno per max 90 gg / 180 gg per grandi eventi patologici) spese per trasporto del paziente in ospedale o clinica in autoambulanza, eliambulanza e, per grandi interventi, aereo/treno/traghetto: € 1.500. in caso di GEP, spese per accompagnatore: € 100 al giorno per un massimo di 30 giorni per evento. 	<p>€ 150.000 per evento (aumenta a € 300.000 per GEP), di cui massimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> parto fisiologico: € 3.500 parto cesareo o aborto: € 7.800. <p>Massimale giornaliero per rette di degenza: € 300 elevato a € 350 nel caso di ricoveri per GEP.</p>	<p>Nessuna, ad eccezione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> franchigia a carico dell'iscritto di € 500 per ricovero senza intervento chirurgico di durata inferiore a 5 giorni (4 notti). Non si applica in caso di ricoveri per gravidanza, parto, dialisi, diabete, GEP. intervento chirurgico ambulatoriale: franchigia 20% (nessuna franchigia per GEP).
<p>Prestazioni di alta diagnostica</p> <p>esami angiografici venosi ed arteriografici; diagnostica endoscopica; risonanza magnetica nucleare; scintigrafia; tac; pet; ricerche genetiche per malformazioni fetali (amniocentesi, prelievo villi coriali, ecc.) quando eseguite in stato di gravidanza; esami di oncologia molecolare; chemioterapia antineoplastica; immunoterapia antineoplastica; radioterapia antineoplastica; dialisi (extracorporea o peritoneale); doppler/ecodoppler; moc; terapia interferonica.</p>	<p>€ 15.000, aumentati a € 30.000 per GEP</p>	<ul style="list-style-type: none"> 20%; Nessuna franchigia nel caso di dialisi e GEP

<p>Prestazioni specialistiche private onorari medici per visite specialistiche comprese quelle omeopatiche, prestazioni specialistiche, analisi e esami diagnostici, trattamenti fisioterapici e rieducativi (con esclusione della fisioterapia effettuata presso strutture prive di direttore sanitario che certifichi la prestazione), agopuntura⁵. Vaccini: onorario medico per l'inoculazione, rimanendo a carico dell'assistito l'acquisto del farmaco (unica eccezione del vaccino anti HPV per la prevenzione del tumore al collo dell'utero)</p>	<p>€ 4.000, di cui massimo € 800 per fisioterapie. I massimali sono raddoppiati per GEP. Nel caso di interventi di artroprotesi, raddoppio del massimale per una sola volta per fisioterapia (€ 1.600) da utilizzarsi entro 12 mesi dall'intervento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 30%; • 25% in caso di visite mediche erogate in forma convenzionata; • Nessuna franchigia nel caso di GEP.
<p>Psicoterapia e psicoanalisi</p>	<p>€ 1.500</p>	<p>30%, con un minimo a carico dell'iscritto di € 25 per ogni visita</p>
<p>Mezzi correttivi oculistici (compresa la montatura)</p>	<p>€ 450 (aumentati a € 600 per i nuclei familiari di almeno 5 persone)</p>	<p>30%</p>
<p>Laserterapia per correzione difetti visivi</p>	<p>€ 1.500</p>	<p>20%</p>
<p>Cure dentarie</p>	<p>€ 1.500 (aumentati a € 2.000 per i nuclei familiari di almeno 5 persone). Facoltà una tantum di utilizzo massimale di € 4.500 per cure dentarie di almeno € 6.500 con unica fattura, accorpando i plafond dell'anno di fatturazione e dei due anni successivi. + € 75 per persona una volta l'anno per ablazione tartaro o visita di controllo (che si sommano al massimale di €1.500)</p>	<p>30%</p>

⁵ Per l'agopuntura si applicano i massimali previsti in base alla patologia prescritta: se l'agopuntura viene effettuata per prestazioni riabilitative fisiatriche/ortopediche rientra nel massimale annuo di € 800 per fisioterapia, per altre patologie rientra nel massimale complessivo di € 4.000 per prestazioni specialistiche.

Protesi ortopediche e oculistiche, medicinali, latte in polvere	€ 3.000 (a seguito di certificazione SSN di invalidità anche temporanea), di cui massimo € 600 per protesi/presidi senza invalidità, per medicinali chemioterapici, antidiabetici e antiretrovirali nonché per medicinali prescritti da enti ospedalieri o reperibili solo all'estero; per latte in polvere prescritto dal medico per neonati entro 6 mesi di vita fino a € 300 di spesa.	
Protesi auditive	€ 2.000	
Assistenza e ricovero per intossicazioni dovute ad abuso di alcolici, uso di allucinogeni, stupefacenti	€ 1.500	30%
Farmaci per patologie oncologiche, virali e degenerative	Vedi guida Fondo Sanitario	

[CLICK QUI PER TUTTI I DETTAGLI NELLA NOSTRA GUIDA AL FONDO SANITARIO](#)

14. Previdenza Generale (INPS)

Gli Apprendisti sono, come gli altri colleghi a tempo indeterminato, iscritti all'INPS, cioè all'Istituto Nazionale per la Previdenza sociale di cui fanno obbligatoriamente parte tutti i lavoratori dipendenti. Per gli **APPRENDISTI** sono previste contribuzioni previdenziali in misura ridotta rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato. Infatti, l'aliquota contributiva a carico dell'apprendista è del 5,84% della retribuzione (anzichè del 9,19%), mentre i contributi a carico dell'Azienda sono pari al 11,61% (aliquota complessiva 17,45%). L'applicazione di una contribuzione ridotta non comporta però alcuna penalizzazione sul calcolo della pensione futura. Gli anni trascorsi con contratto di apprendistato costituiscono anni di anzianità utile ai fini pensionistici.

[CLICK QUI PER TUTTI I DETTAGLI NELLA NOSTRA GUIDA ALLA PREVIDENZA GENERALE](#)

15. Previdenza Complementare

Tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato presso le Società del Gruppo possono iscriversi al nuovo Fondo di Gruppo sin da subito compilando l'apposita documentazione reperibile sulla intranet aziendale e godranno di una contribuzione aziendale pari al 4% della loro retribuzione lorda annuale, per i primi 4 anni dall'assunzione; successivamente la contribuzione aziendale passerà al 3,5%.

[CLICK QUI PER TUTTI I DETTAGLI NELLA NOSTRA GUIDA ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE](#)

16. Circolo Ricreativo ALI

È la nuova associazione dei dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo che promuove le attività culturali, artistiche, turistiche, sportive e servizi alla persona, nonché ogni altra iniziativa che favorisca i momenti aggregativi e il miglioramento della qualità della vita e del tempo libero dei soci.

L'iscrizione ad ALI avviene automaticamente alla data di assunzione (meccanismo di silenzio-assenso) per tutti i nuovi assunti con contratto a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato professionalizzante. E' possibile rinunciare all'iscrizione entro 6 mesi dalla data di assunzione. È altresì possibile iscrivere anche i familiari.

Il costo dell'iscrizione **annuale** è di € 10 (€ 15 per ciascun Socio che iscrive anche familiari)

Il Circolo ALI è raggiungibile al seguente indirizzo www.alintesasampaolo.com

L'elenco dei nostri delegati FISAC di ALI sul territorio nazionale è reperibile facendo [click qui](#).

[CLICK QUI PER TUTTI I DETTAGLI NELLA NOSTRA GUIDA AL CIRCOLO RICREATIVO](#)

17. Diritti sindacali

I lavoratori con Contratto di Apprendistato professionalizzante hanno diritto di aderire ad una Organizzazione Sindacale⁶ di propria scelta (la FISAC/CGIL se vorrai). Tutti i colleghi hanno diritto di partecipazione alle assemblee; hanno diritto di sciopero. **L'esercizio di questi diritti non costituisce alcun pregiudizio rispetto alla conferma a Tempo Indeterminato.**

[CLICK QUI PER MODULO DI ISCRIZIONE](#)

⁶ L'iscrizione alla FISAC/CGIL comporta una contribuzione sindacale pari allo 0,50% della retribuzione. Alla contribuzione sindacale su base mensile si applica un tetto massimo (per le Aree professionali: € 15,80 per le 13 mensilità ordinarie e € 28,90 per quelle cumulative comprensive del premio aziendale). La contribuzione sindacale viene trattenuta direttamente a carico dell'azienda sulla retribuzione mensile. La revoca dall'iscrizione è possibile in qualunque momento dell'anno (con decorrenza dal mese successivo) mediante l'invio di comunicazione scritta all'Ufficio Competenze della propria azienda.

18. Le guide della FISAC

La FISAC, oltre a quella che state leggendo, può vantare molte guide esaustive e costantemente aggiornate, che spiegano molto bene e approfondiscono i vari argomenti. Ti invitiamo alla una loro consultazione, ricordandoti che per ciascuna di esse c'è anche un esperto a tua disposizione. Qui di seguito un elenco dei principali argomenti trattati. Tramite il link indicato potrai accedere al data base completo.

Argomento	La/il nostra/o esper- ta/o	link
Fondo Sanitario Integrativo. Orario di lavoro. Part time. Smart Working. Sospensione volontaria attività lavorativa.	Marianna Broczky	http://www.fisac.net/wpgisp/dbguide
Trasferimenti. Neo assunti.	Edoardo Ciranni	
Reperibilità. Neo assunti.	Giovanni Fedele	
Handicap e Legge 104.	Gloria Pecoraro	
Circolo Ricreativo ALI	Orlando Lentini	
Provvedimenti disciplinari.	Alberto Massaia	
Buono Pasto. Filiale Flexi. Operatività di sportello.	Francesco Mesiano	
Finanziamenti e Condizioni agevolate.	Stefano Pagano	
Previdenza generale Previdenza complementare	Giampiero Reccagni	
Assegni familiari. Assegni di studio per i dipendenti. Assegni di studio per i figli dei dipendenti. Dirigenti. Ferie, Ex festività, Festività civili cadenti di domenica. Maternità, paternità e adozione. Permessi e Aspettative (compresi permessi per studio, elettorali e per cariche pubbliche e matrimonio). Indennità di rischio. Conciliazione tempi di vita e lavoro.	Claudia Stoppato	
Malattia.	Federica Toffoletti	
Missioni	Francesca Salviato	
Nuovi diritti.	Sandro Gallitu	
Salute e Sicurezza.	RLS	

Consulenze personalizzate

Per contattarci o chiederci consulenze personalizzate, potete utilizzare il seguente link:

<http://www.fisac.net/wpgisp/contatti>