

dal sito [Fisac Intesa Sanpaolo](#)

18 febbraio 2022

“Progetti di Welfare” e “Cessione Formazione”

Dati e prospettive per i progetti di Welfare

Ieri, nell’ambito del Comitato Welfare, sono state riprese le tematiche discusse nel “Progetto welfare 2021” che abbiamo condiviso e introdotto attraverso la contrattazione:

1. Gli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: (Banca del Tempo, Sospensione Volontaria Lavorativa, Permessi retribuito per inserimento ciclo pre-scolastico, Permesso non retribuito per genitori mono affidatari, Congedo parentale facoltativo indennizzato per padri, Permesso retribuito per nascita figlio dei padri, Aspettativa aziendale non retribuita per puerperio per i padri, Permessi aggiuntivi non retribuiti per malattia figlio, Permessi DSA utilizzati, Permessi Pronto Soccorso utilizzati, PVG giorni utilizzati). Con l’occasione vi ricordiamo che potete approfondire tutte le opportunità e modalità di fruizione di questi strumenti consultando **le nostre Guide**, in particolare:
 - [Banca del Tempo](#),
 - [Conciliazione dei Tempi di Vita e di Lavoro \(Permessi e Aspettative\)](#),
 - [Maternità, Paternità e Adozione](#).
2. Il progetto Inclusione e “Disability Management”, con particolare riferimento all’iniziativa «Back@work», dedicata a colleghe/i che si assentano dal lavoro per più di tre mesi (malattia, infortunio, genitorialità ecc.) e manifestano l’interesse ad entrare in un percorso di accompagnamento durante il periodo di assenza e di reinserimento al momento del rientro.

L’analisi dei dati ([qui potete consultare le slide con i dettagli](#)) ha confermato che c’è ancora molto da fare per diffondere una cultura della cura condivisa, tant’è che tale attività ricade quasi totalmente sulle donne, impattando sulla condizione lavorativa e sullo sviluppo di carriera.

Per quanto attiene al percorso “back@work” (#People – Home – La Vetrina dei Servizi – Benessere – Sostegno alla Persona), esteso a tutto il Gruppo da gennaio 2021, è, a nostro avviso, ancora uno strumento poco utilizzato, circa 150 adesioni nel 2021, rispetto alla platea potenziale, considerando che le sole assenze di maternità ammontano a circa 700 all’anno.

Abbiamo pertanto richiesto di implementare le modalità di ingaggio anche attraverso strumenti che prevedono un coinvolgimento diretto degli interessati, es. mail, che, esclusivamente su base volontaria, possono scegliere di avvalersi di questo percorso di accompagnamento, utile per facilitare il rientro al lavoro dopo un lungo periodo di assenza.

Per dare maggiori informazioni su questi importanti strumenti di conciliazione e inclusione la FISAC ha messo a disposizione le proprie guide (come ricordato sopra), ma offre anche il supporto dei suoi sindacalisti sul territorio ([qui trovate tutti i loro riferimenti](#)).

Cessione ramo d’azienda “Formazione”

A conclusione dell’incontro abbiamo denunciato le modalità con cui l’azienda si prepara a gestire l’annunciata cessione di ramo d’azienda che coinvolgerebbe le strutture della “Formazione”. Ancor prima dell’avvio delle

procedure previste dalla legge a tutela dei lavoratori coinvolti nei processi di cessione, sono state avviate call e riunioni in cui funzioni aziendali di primo piano hanno prospettato, tra l'altro, l'individuazione di perimetri di colleghi in cessione, creando un clima inaccettabile di allarme e divisione tra gli stessi lavoratori. Si tratta di un comportamento estremamente grave, in contrasto con le normative poste a tutela dei dipendenti, nonché con le dichiarazioni che abbiamo ascoltato nei giorni scorsi dai vertici aziendali sull'importanza attribuita a corrette e positive relazioni industriali.

Abbiamo quindi chiesto la sospensione di queste iniziative e il rapido avvio delle necessarie procedure per l'esame dell'operazione e per consentire al sindacato di garantire le migliori condizioni e tutele ai colleghi coinvolti.