



Uni-Inform
Gruppo Unicredit

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero uno – settembre/ottobre 2016



Copyright: Jakub Jirsak/123rf.com

Inquadramenti “senza quadri”

MALA TEMPORA CURRUNT

Editoriale di Stefano Cefaloni

INQUADRAMENTI, FACCIAMO IL PUNTO

tre domande a Emanuele Amenta

ULTIME DA UBIS

parte la procedura di cessione carte

FINECO, GENERALI DIETRO LA COLLINA?

NUMERI

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Tommaso Cimmino

Direttore Comitato di Redazione
Marco Tinteri

Comitato di Redazione
Giuseppe Angelini
Tommaso Cimmino
Francesco Colasuonno
Marianosa Petrucci
Marco Tinteri

Al presente numero hanno collaborato:

Massimo Longoni Consigliere Fabi per Unica

Davide Zanaboni Consigliere Fabi per il Fondo di Gruppo

UNICA

nuova campagna prevenzione
novità per le prestazioni indirette

WELFARE

Occhio al conto, scadenza Strenna,
Contributo familiari disabili, utilizzo
importo residuo

Provvidenze per figli studenti

Banca ore, ferie, permessi, ex festività
Welfare e fisco, l'esperto risponde

TUTTA LA FABI IN UNA APP

E-mail a cui inviare le vs osservazioni
redazione@fabiunicredit.org

Sito Web dove reperire tutto il materiale
Informativo della FABI di Unicredit Group
<http://www.fabiunicredit.org>

Sommario

EDITORIALE	1
ATTUALITÀ	
Inquadramenti, tre domande a Emanuele Amenta.....	2
Numeri.....	3
Ultime notizie da Ubis, parte la procedura sindacale per la cessione della PL. Cards....	4
Fineco, Generali dietro la collina.....	4
Integrazione Pe.BA.CA/Unicredit.....	4
WELFARE	
Conto welfare, occhio alle scadenze!	5
- <i>strenna natalizia e contributo familiari disabili</i>	5
- <i>Residuo saldo del conto welfare</i>	5
Provvidenze per figli studenti.....	6
Banca delle ore, ferie, permessi, ex- festività, un po' di chiarezza.....	8
Welfare e fisco, l'esperto risponde.....	10
UNICA	
Al via la nuova campagna prevenzione.....	10
Prestazione indiretta in struttura convenzionata...	10
FLASH/E INFINE...	
140 caratteri.....	11
Tutta la FABI in una APP.....	11
Risate a denti stretti...il meglio della rete.....	11

MALA TEMPORA CURRUNT

Ma non sono i lavoratori a dover pagare il conto

di Stefano Cefaloni
Segretario Coordinatore
FABI - Gruppo Unicredit



Le istituzioni bancarie - e non solo - attaccano i lavoratori bancari: secondo Abi, Banca d'Italia e Governo siamo in troppi e costiamo troppo.

Un atteggiamento ipocrita e offensivo quello dei banchieri, utilizzato per nascondere i veri problemi del settore che loro stessi, in primis, hanno contribuito ad affossare, erogando crediti e favori ad amici e potenti col risultato di aumentare a dismisura i crediti incagliati ed inesigibili, fino a provocare dissesti finanziari di importanti istituti di credito. E, non sazi, premiando gli autori delle "epiche gesta" con stipendi anche 83 volte superiori alla paga di un normale lavoratore bancario.

Forse, è lecito pensare che quando si denuncia l'eccessivo costo del bancario ci si confonda con quello del banchiere...

La panacea, secondo loro, sarebbe pertanto la fuori uscita di ulteriori 50.000 lavoratori nei prossimi 4 anni.

Per quanto ci riguarda, rispondiamo con le parole del nostro Segretario Generale, Lando Maria Sileoni: "Contrasteremo ogni forma di coercizione e di obbligo su eventuali esuberanti del

settore.

Tre i punti centrali dell'azione Fabi:

- **Volontarietà dei prepensionamenti,**
- **una banca moderna al servizio dei territori,**
- **una decurtazione di almeno il 30% degli alti stipendi dei manager.**

Siamo, inoltre, fermamente contrari all'introduzione della Naspi nel comparto, che prevedrebbe la dichiarazione da parte delle banche di uno stato di crisi generalizzato."

Siamo quindi convinti che lo strumento del Fondo di Solidarietà, l'ammortizzatore sociale di categoria interamente finanziato da banche e lavoratori, che ha consentito negli ultimi dieci anni l'uscita volontaria ed incentivata di 40.000 persone, **debba essere ulteriormente rafforzato economicamente,** anche attraverso un intervento legislativo del Governo.

I banchieri pensano di fare "i conti senza l'oste" Fabi: non permetteremo che a pagare siano solamente i lavoratori.

Contrasteremo ferocemente la disinformazione e la demagogia di chi vuol creare le condizioni per licenziamenti di massa.

Trattativa Inquadramenti, facciamo il punto

Tre domande a
Emanuele Amenta,
membro della Segreteria di
Coordinamento FABI
Gruppo Unicredit

A che punto sono le trattative sugli inquadramenti?

Sono ripartite. Abbiamo dato seguito a quanto previsto nell'accordo di percorso siglato a ottobre 2015 a livello di Gruppo nel quale si prevedeva di riprendere il tema degli inquadramenti, dopo che dal 2013 le trattative si erano interrotte. Dallo scorso luglio ci sono stati alcuni incontri, nei quali abbiamo cominciato ad analizzare, insieme ai principi di base, anche alcuni aspetti tecnici, come ad esempio i tempi per la maturazione dei percorsi, gli "zainetti professionali" nei passaggi da un ruolo all'altro, l'incidenza delle lunghe assenze, la formazione.

L'attenzione massima rimane però sulle pregiudiziali che nel 2013 non ci avevano consentito di firmare, stanti le rigidità aziendali al riguardo, e che ancora non sono smarcate. La FABI, così come le altre OO.SS., ha la ferma intenzione di arrivare ad un accordo, il tema è di grande importanza e rappresenta una priorità, da gestire con coerenza e grande senso di responsabilità. Siamo quindi disponibili, così come lo eravamo allora, a cercare soluzioni anche innovative, ma dovranno necessariamente rimanere coerenti con il CCNL.

Le pregiudiziali che avevamo già posto nel 2013 sono temi basilari per i quali occorrono soluzioni che tengano conto sì, della situazione attuale, ma che diano anche certezze ai lavoratori e alle lavoratrici.

L'azienda dichiara ancora di voler "evitare interventi strutturali sulle dinamiche dei costi così da non ingessare la gestione operativa e poter avere maggiore flessibilità nell'assegnazione delle mansioni".

Se è vero che i tempi attuali impongono assetti diversi dal passato, è altrettanto vero che la completa flessibilità che vorrebbe l'azienda non è accettabile, è troppo elevato il rischio che FLESSIBILITÀ possa fare rima con DISCREZIONALITÀ



piuttosto che con meritocrazia.

E in questi anni di assenza del contratto integrativo non ci risulta che l'azienda abbia brillato quanto a concessioni di inquadramenti superiori in funzione di ruoli di maggiore responsabilità effettivamente ricoperti.

Anzi, vale la pena ricordare che secondo la miope visione aziendale, al momento sugli inquadramenti non ci sarebbero disallineamenti rispetto al CCNL.

Quali sono queste pregiudiziali?

Pregresso, assorbibilità, consolidamento, quadri direttivi.

Se vogliamo dare certezze ai colleghi e alle colleghe, l'assorbibilità è un elemento cruciale. Concedere indennità di ruolo assorbibili significherebbe vanificare nel tempo gli sforzi di qualsiasi ulteriore contrattazione. Lo dimostra quanto sta accadendo con gli aumenti del CCNL e gli *ad personam* assorbibili.

Anche la questione del consolidamento (cioè il fatto che nel tempo le indennità di ruolo diventino parte definitiva delle retribuzioni) va letta come la necessità di trovare meccanismi che conducano a dei punti fermi e solidi.

L'eventuale totale mancanza di consolidamento e la piena facoltà aziendale di assegnare (o togliere) un determinato ruolo cozzerebbero infatti con la necessità di definire con certezza e trasparenza le dinamiche dei percorsi di carriera.

Allo stesso modo, anche il pregresso deve trovare dei meccanismi coerenti.

La questione dei quadri direttivi va poi chiarita e pesata con attenzione. L'azienda sostiene di avere costi strutturali del personale superiori del 6,5% rispetto al sistema e che, anche con l'uscita dei colleghi in esodo da qui al 2018, la percentuale dei

Dimissioni telematiche per aderenti accordo 5/2/2016: la FABI, con le sue strutture provinciale e i patronati convenzionati, è a disposizione dei propri iscritti per una assistenza completa

quadri passerebbe dal 51 al 49% rimanendo superiore alla media del sistema che, a dire della banca, si attesta sul 40%.

L'analisi aziendale tralascia tuttavia che da ben 5 anni Unicredit non applica un contratto integrativo. Una tale dinamica dei costi non può perciò essere imputata a percorsi professionali che non esistono e che è più che mai urgente definire. Sempre sulle dinamiche costi, è anche da tener presente che un accordo sugli inquadramenti produrrebbe i suoi effetti nel tempo. La sua incidenza non sarebbe quindi immediata. Siamo disponibili a ragionare su "quali tempi" e "quali percorsi" potranno far approdare all'inquadramento di quadro direttivo, ma non sul fatto di escluderlo a priori. Per capire le ragioni di questa posizione basta fare mente locale su alcuni ruoli che prevedono responsabilità importanti, ad esempio in ambito crediti o nella gestione di portafogli complessi. Può essere logico pensare che possano essere ricondotti solo ad aree professionali? Certo che no, anche al di là dei dettami del CCNL, che in ogni caso distingue tra le attività riconducibili ai quadri direttivi e quelle tipiche delle aree professionali.

Cambi al vertice di Unicredit, nuovo Piano Industriale, profonda riorganizzazione e probabili nuovi esuberi. Quanto stanno incidendo sulla trattativa?

E' ovvio che sono tutti elementi da tenere in considerazione. La nostra attenzione sarà in ogni caso massima, rivolta sia ai colleghi che potranno eventualmente ancora uscire in funzione di ulteriori esuberi dichiarati, sia a quelli che restano. Proprio per il grande senso di responsabilità che ci contraddistingue quale sindacato di riferimento della categoria, dovremo intercettare dei meccanismi che consentano un equilibrio economico sostenibile, ma siamo assolutamente decisi a volere sugli inquadramenti una trattativa seria e risultati concreti. E' un nostro preciso impegno nei confronti dei colleghi e delle colleghe che da troppo tempo non vedono adeguatamente premiati gli sforzi e la professionalità dimostrata in un contesto difficilissimo ed in continua evoluzione.

In conclusione, le quattro pregiudiziali ancora irrisolte, l'imprescindibile coerenza con il CCNL ed i necessari equilibri con un Piano Industriale che si preannuncia complesso, sono i punti nevralgici sui quali si svilupperà la trattativa.



NUMERI

197,9

le sofferenze del sistema bancario italiano in **miliardi** di euro.

11.998

i bancari in esubero usciti dal settore negli ultimi 3 anni a seguito degli accordi sottoscritti nei principali gruppi.

16.109

gli esuberi dichiarati che usciranno dal settore entro il 2020.

4.439

le filiali complessivamente chiuse o cedute in 6 anni da Intesa, Unicredit, MPS, Banco Popolare, UBI.

10.800

i bancari esternalizzati negli ultimi 6 anni.

Dimissioni telematiche per aderenti accordo 5/2/2016: la FABI, con le sue strutture provinciale e i patronati convenzionati, è a disposizione dei propri iscritti per una assistenza completa

Ultime notizie da Ubis, parte la procedura sindacale per la cessione della PL CARDS

L'11 ottobre u.s. Ubis ha inviato alle Segreterie Nazionali ed alle delegazioni sindacali la lettera di avvio procedura del trasferimento del ramo d'azienda delle attività della Gestione delle Carte e della gestione ATM, alla newco P4Cards s.r.l., società che fino al 31 dicembre sarà di proprietà del Gruppo Unicredit, per poi trasferire la proprietà dell'intero pacchetto azionario a SIA. La procedura ai sensi delle normativa di contratto e di legge (art. 2112 del codice civile) prevede il trasferimento di 224 Lavoratori per il perimetro Italia così distribuiti nei vari poli:

Verona 207 – Brescia 7 – Treviso 7 – Milano 2 – Bologna 1.

Ricordiamo che l'operazione ha carattere internazionale e vede anche il trasferimento di Lavoratori ed attività anche in: Romania 80 - Germania 48 - Austria 16 (intese come FTE).

Nei prossimi giorni inizieranno gli incontri per la gestione delle ricadute per i Lavoratori interessati dalla procedura, mentre in Germania sono già iniziati i primi incontri previsti dalla normativa del paese.

Questa volta UBIS ha introdotto una diversità rispetto alle precedenti esternalizzazioni, in cui l'azienda deteneva una partecipazione del 49% nella NewCo. In questa operazione invece ci sarà la cessione dell'intero pacchetto azionario, sul modello di UCCMB con DoBank.

La Fabi insieme alle altre OO.SS. ha ribadito la contrarietà all'ennesima cessione di Lavoratori e di attività, tanto più in un settore come la monetica che ha una prospettiva di sviluppo, e che invece per rispondere a logiche di breve periodo stanno disperdendo un patrimonio professionale ed umano non più recuperabile, oltre alla crescita dei costi insita in questa tipologia di operazioni e che le Organizzazioni Sindacali hanno sempre denunciato.



Generali dietro la collina?

Unicredit fa cassa con Fineco. Ancora una volta. La seconda nel giro di pochi mesi. E solo il futuro ci dirà se sarà l'ultima.

Fino a pochi giorni fa veniva data per certa, anche dai principali organi di stampa, la cessione a Banca Generali. Ora certamente gli ultimi eventi non la escludono nel futuro prossimo, Generali o altro che sia. Quello che per ora è certo è che per 360 giorni, senza l'approvazione dell'*advisor* Ubs, non sarà possibile provvedere a nuove cessioni. Un orizzonte temporale minimo, non c'è che dire, non tanto per l'assetto aziendale ovviamente ma per la certezza della serenità lavorativa dei colleghi. La cessione anche se solo parziale del "gioiello più prezioso" della corona di Unicredit non depone certo a favore della tanto proclamata svolta digitale della banca ma certamente ci dice la necessità di Unicredit di vendere da subito gli *asset* più redditizi. Anche se come per Fineco ad un prezzo del 30% inferiore a quello di inizio anno.

La situazione che si sta generando è fonte di grande stress per i colleghi che si vedono catapultati da una realtà dove si è sempre vantata l'eccellenza di un modello operativo, a detta dei più, ineguagliato in Europa ad una mera fonte di speculazione finanziaria. Ma non solo. Ora su siti più o meno attendibili piocono speculazioni su future nuove cessioni o dismissioni di portafogli che addirittura ne metterebbero a repentaglio la redditività. Non è compito del sindacato spegnere o smentire tali notizie che spesso sprofondano nel più bieco pettegolezzo.

Quello che però possiamo fare è pretendere chiarezza da parte della Banca nel comunicare tempestivamente e analiticamente le notizie. Quello che possiamo assicurare è che la Fabi sarà sempre al fianco dei colleghi Unicredit, Generali o altro che sia.

Integrazione Pe.BA.CA/Unicredit interessati 10 colleghi sul perimetro Italia

Siglato l'accordo di integrazione con decorrenza 1 ottobre 2016 della sede italiana di Pe.BA.CA (Unicredit Bank Austria) in Unicredit spa. L'integrazione riguarda 10 lavoratori sul perimetro

italiano, il cui rapporto di lavoro si trasferisce senza soluzione di continuità ad Unicredit. Dal trasferimento, ai 10 colleghi viene applicata la normativa nazionale ed aziendale del personale di Unicredit spa e cessano gli effetti di qualsiasi accordo e/o intesa in essere presso la precedente azienda.

Dimissioni telematiche per aderenti accordo 5/2/2016: la FABl, con le sue strutture provinciale e i patronati convenzionati, è a disposizione dei propri iscritti per una assistenza completa

Conto welfare, occhio alle scadenze!

Strenna Natalizia e Contributo per Familiari Disabili

Fino al 31 ottobre 2016 è possibile destinare al proprio conto welfare la Strenna Natalizia pari a 100€ per ciascun figlio, anche in affido, che non abbia ancora compiuto 12 anni al 30 Novembre 2016. **In caso di versamento a Piano Welfare il relativo importo verrà accreditato a gennaio 2017 e potrà quindi essere utilizzato per le richieste di rimborso del prossimo anno.**

Per aderire : *HR Gate > Welfare & Benefit > Piano Welfare > Fai le tue scelte.*

Ricordiamo che da quest'anno è possibile scegliere di **versare a conto welfare il contributo per familiari disabili contestualmente all'invio della richiesta** tramite l'applicativo disponibile in HR GATE (*HR Gate > Employee Self Service > Altri Documenti > Contributo Familiari Disabili*). In questo caso, all'atto della scelta, è possibile destinare un importo compreso fra i 100 e i 2.500 euro confermando poi la richiesta con l'inserimento della password. Ricordiamo inoltre che i contributi



richiesti dopo il 30 settembre possono essere liquidati solo nel bollettino stipendio.

A chiusura del Piano, prevista per il 25 novembre 2016 non sarà più possibile utilizzare le somme residue sul conto welfare per il rimborso delle spese sostenute nell'anno in corso.

Residuo saldo del conto welfare

Come già ricordato, il saldo residuo del proprio Conto Welfare potrà essere utilizzato **entro e non oltre il 25/11/2016** (ovvero – per coloro la cui cessazione intervenga prima di quella data – entro la cessazione dal servizio), per ottenere il rimborso delle spese previste dal Piano Welfare sostenute nel 2016.

Le richieste di rimborso dovranno essere inserite improrogabilmente entro tale data.

Successivamente non sarà possibile presentare nuove richieste. Ricordiamo che le pratiche già inoltrate non possono essere né integrate, né rettificare. Per accedere al proprio Piano Welfare, verificare il proprio saldo residuo e inserire le richieste, si può consultare la sezione della Group Intranet

“HR Gate > Welfare e Benefit > Piano Welfare > Il Tuo Piano Welfare”.

L'importo residuo al 25 Novembre 2016 verrà automaticamente accreditato sulla propria posizione previdenziale a capitalizzazione individuale, se aperta a quel momento ed in grado di accogliere questa tipologia di versamento. Eventuali residui non potranno essere trasferiti sul Conto Welfare 2017 e non potranno in ogni caso essere liquidati in bollettino stipendio.

Informazioni riguardanti la previdenza complementare sono disponibili all'interno delle apposite sezioni presenti nella Group Intranet ed all'interno del Piano Welfare. Per ulteriori chiarimenti, è possibile aprire un HR Web Ticket nella categoria Benefit.

Dimissioni telematiche per aderenti accordo 5/2/2016: la FABI, con le sue strutture provinciale e i patronati convenzionati, è a disposizione dei propri iscritti per una assistenza completa

Provvidenze per figli studenti

Breve vademecum per richiederle

A chi spettano

ai figli (compresi gli adottivi e i minori in affidamento) nonché ai soggetti equiparati, a carico del dipendente secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli Assegni Familiari (cfr. informativa sul sito istituzionale dell'INPS).

Iscritti e frequentanti corsi regolari di studi in:

- Scuole medie, inferiori e superiori, e scuole professionali, statali parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali
- Facoltà universitarie legalmente riconosciute e abilitate al rilascio di lauree valide ad ogni effetto di legge.

Limiti di età

- 21 anni se studenti di scuola media o apprendisti
- 26 anni se universitari (limitatamente agli anni del corso legale di laurea)
- **Agli studenti inabili il contributo spetta senza limiti di età.**

Condizioni e limitazione nella corresponsione

Il contributo spetta a condizione che:

- lo studente abbia superato l'anno scolastico (scuole Medie, Inferiori e Superiori, e scuole Professionali) o se universitario abbia conseguito almeno 40 crediti formativi alla fine della sessione d'esami dell'anno accademico di riferimento;
- non possieda redditi superiori a un determinato limite mensile (limite che viene aggiornato ogni anno e indicato nella dichiarazione in calce al modulo di domanda del contributo)
- non sia beneficiario di borse di studio o di qualsiasi altra forma di concorso alle spese di studio, neppure tramite il coniuge (rientrano fra le forme di concorso i contributi concessi da Enti pubblici o privati alle rette di frequenza delle scuole private)
- Il dipendente concorra stabilmente al mantenimento del figlio o equiparato

Durata del contributo

Il contributo non può superare la seguente durata:

- studenti Media Inferiore: 3 anni;
- studenti Medie Superiori o Scuole Professionali: 5 anni;
- studenti universitari: numero di anni di corso previsto dal piano di studi; vale per i C.d.L. previsti sia nel vecchio che nel nuovo ordinamento.

I diplomi di laurea per le due tipologie di studi universitari sopra indicate possono essere rilasciati soltanto da istituzioni scolastiche legalmente riconosciute come Università.

Per gli universitari il riconoscimento del contributo è ammesso per un solo corso di laurea. Nell'ambito del nuovo ordinamento è possibile richiedere il contributo sia per il C.d.L. triennale che il C.d.L. magistrale/specialistica di durata biennale.

Il cambiamento del corso di studi non pregiudica il diritto al contributo se avviene fra scuole dello stesso grado (cambiamento di Facoltà, per studenti universitari; passaggio da Liceo a Istituto Tecnico o a scuola Professionale, per studenti Medie Superiori); resta fermo il limite massimo di durata sopra indicato.

Non è previsto alcun contributo se il corso di studi viene svolto all'estero.

Trattamento fiscale e contributivo

Il contributo per i figli studenti è esente da imposte e contributi previdenziali, in quanto corrisposto a tutto il personale con figli studenti presso le scuole indicate e supportato da documentazione attestante l'iscrizione e frequenza agli studi.

Presentazione della domanda

Alla conclusione dell'anno scolastico/accademico (e dopo la chiusura delle iscrizioni all'Università, per la quota di anticipo sul 1° anno accademico) il personale interessato può presentare domanda su apposito modulo, allegando i documenti attestanti la situazione scolastica (indicati nelle "Istruzioni per la compilazione del modello"). Il modulo è disponibile, in versione precompilata, nell'Area HR GATE – Employee Self Service – I miei documenti – Provvidenze per i figli studenti. La domanda di contributo per qualsiasi tipologia di scuola o corso di studi non viene accettata se corredata da autocertificazioni o dichiarazioni sostitutive di certificazioni.

Il modulo e i documenti vanno inviati tramite Web Ticket o consegnati a:

**Shared Service Center, Team Benefit,
via Marco D'Aviano 5
20131 Milano.**

Termini di presentazione della domanda

I termini di presentazione della domanda di contributo sono:

- entro Ottobre per gli studenti delle scuole Medie, Inferiori e Superiori, e scuole Professionali; eccezionalmente per il 2016, a causa della temporanea chiusura delle procedure HR a portale nel periodo settembre/ottobre, la scadenza è stata **prorogata al 30 NOVEMBRE;**
- entro Dicembre per l'anticipo alle matricole universitarie;
- entro Marzo per gli universitari in corso

Riconoscimento del contributo

In presenza del rispetto di tutte le condizioni sopra indicate e di regolare documentazione tempestivamente presentata, il contributo viene inserito in bollettino stipendio, con apposita causale, mediamente entro il mese successivo a quello di presentazione della domanda.

Riepilogando:



**FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI**

CONTRIBUTO FIGLI STUDENTI

A CHI SPETTA figli, figli adottivi, minori in affidamento fiscalmente a carico del dipendente (euro 2840,51)

ES SHARED SERVICE CENTER
TEAM BENEFIT - VIA MARCO
D'AVIANO, 5 - 20131 MILANO

Banca delle ore, ferie, permessi, ex festività

Un po' di chiarezza

Si avvicina la fine dell'anno ed è importante evitare di perdere ore, se non addirittura intere giornate, di permesso perché non fruite entro i termini previsti. Vediamo un riepilogo delle normative e delle regole al riguardo.

Banca delle ore

Nel nostro gruppo l'Accordo del 28 giugno 2014 stabilisce una fase eccezionale e transitoria, **fino al 31 dicembre 2018**, nella quale è prevista la **fruizione entro l'anno di maturazione** della banca ore accumulata, con la possibilità di "portare" all'anno successivo le sole eventuali prestazioni aggiuntive effettuate nei mesi di novembre e dicembre.

La fonte primaria che regola l'istituto della banca delle ore è l'articolo 106 del nostro CCNL nel quale sono esplicitati i criteri di recupero.

Nei primi 6 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra impresa e lavoratore/lavoratrice.

Dimissioni telematiche per aderenti accordo 5/2/2016: la FABI, con le sue strutture provinciale e i patronati convenzionati, è a disposizione dei propri iscritti per una assistenza completa



Copyright: Lyudmyla Kharlamova/123rf.com

Trascorso tale termine, il lavoratore/lavoratrice ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'impresa di almeno:

- 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
- 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;
- 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni

Ex Festività

Ai sensi del CCNL vigente, ai lavoratori spetta annualmente un numero di permessi giornalieri retribuiti, a titolo di ex festività, per giornate già indicate come festive dalla legge 260 del 1949 e che non sono più considerato tale per successive disposizioni legislative.

Sottolineiamo che tali **permessi scadono il 14 dicembre** e che se non fossero fruiti entro tale data **non sarebbe** possibile né il recupero né la monetizzazione, così come previsto dagli accordi vigenti nel nostro gruppo.



Ferie

La materia è regolata dall'articolo 55 del nostro CCNL, in particolare il comma 4 che recita:

“I turni delle ferie devono essere fissati tempestivamente dall'impresa, confermati al lavoratore/lavoratrice e rispettati: solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'impresa e il lavoratore/lavoratrice.”

Nessuno avrà dimenticato la solerzia con la quale ci viene richiesto l'inserimento dei piani ferie, in alcuni casi addirittura già a partire da gennaio. **È quindi utile ricordare che la mancata approvazione di ferie inserite a inizio anno non fornisce alcuna possibilità di modificare o spostare giorni di ferie senza accordo con il lavoratore** come pure non esistono periodi durante i quali non possono essere fruiti i giorni di ferie a secondo del ruolo (ad esempio cassiere che non possano andare in ferie a dicembre o consulenti che non possano farlo a giugno).



Riduzione d'orario - Permessi retribuiti frazionabili

Questa tipologia di permessi è regolata dal sesto comma dell'**articolo 100 del nostro CCNL** che recita:

“A far tempo dal 1° gennaio 2000, il lavoratore/lavoratrice all'inizio di ogni anno e per l'anno stesso può optare per:

- fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno alla settimana ovvero, in ragione di 15 minuti, in due giornate;
- continuare ad osservare l'orario settimanale di cui al comma 1, riversando nella banca delle ore la relativa differenza (23 ore annuali)”

Nel portale Unicredit, la situazione permessi, non evidenzia la scadenza delle varie voci che, per i permessi retribuiti frazionabili è il 31.12 di ogni anno. Occorre pertanto prestare attenzione e fruire entro tale data per evitare di perderli.

Situazione Permessi				
Permessi	Residui	Spettanti	Fruiti	Fruibili
Riduzione Orario (23 ore)	00:00	15:30	15:30	00:00
Banca Ore	00:00	00:00	00:00	00:00
Riposi Compensativi	00:00	00:00	00:00	00:00
Retribuiti Frazionabili	00:00	07:30	00:00	07:30
Festività infrasettimanale	00:00	00:00	00:00	00:00
Total				

Dimissioni telematiche per aderenti accordo 5/2/2016: la FABI, con le sue strutture provinciale e i patronati convenzionati, è a disposizione dei propri iscritti per una assistenza completa



Welfare e Fisco

L'esperto risponde

Premio del 25esimo a fondo pensione e fiscalità in busta paga



Ho destinato il premio percepito come elargizione speciale 25esimo (nel mio caso si trattava di circa 3400 euro) al conto welfare e, lo scorso mese di luglio, ho destinato parte della cifra (3000 euro) al fondo pensione. Nel mio cedolino stipendio di agosto 2016 è stato indicato il versamento al fondo, alla voce "detrazioni del mese, sotto-casella f.do pensione" ma, contrariamente a quello che pensavo, non ho rilevato in busta paga alcun beneficio in termini di deducibilità fiscale.

E' corretto?

Il dubbio mi sorge perché l'anno scorso ho effettuato un versamento volontario di 1.500 euro al fondo pensione utilizzando fondi che derivavano da mie disponibilità e in busta paga l'importo compariva sia nella sezione "detrazioni del mese-fondo pensione" sia nelle "trattenute". In quel caso ho potuto toccare con mano il beneficio fiscale. Il netto della busta paga era infatti composto da: BUSTA PAGA ORDINARIA – VERSAMENTO DI 1.500 euro + BENEFICIO FISCALE.

Nel caso del versamento di quest'anno, l'eventuale conguaglio fiscale a mio favore potrebbe essere spostato a settembre o addirittura a dicembre?

Oppure le somme che passano da welfare a fondo pensione sono sterilizzate in termini di tassazione ma anche di deducibilità fiscale?



La busta paga di agosto 2016 è corretta. Troverai l'intero ammontare della contribuzione al Fondo, compresi versamenti aggiuntivi o reintegri, nella seconda pagina del CUD 2017 per i redditi 2016. Con relativo rimborso dell'eventuale credito d'imposta nel mese di luglio/agosto dell'anno prossimo. Questo perché il premio del 25esimo rappresenta reddito imponibile riconosciuto dall'azienda.

Il versamento effettuato nel 2015 invece, non derivava da reddito imponibile distribuito dall'azienda ma da contributi volontari da te versati ed è pertanto corretto quanto indicato in busta paga.

Uni.C.A. al via la nuova campagna prevenzione

Anche per il biennio 2016/2017 il Consiglio di Amministrazione ha approvato un importante stanziamento di fondi per finanziare una campagna di prevenzione (la sesta dal 2007) che avrà come destinatari i **Titolari di copertura in servizio, in esodo, in pensione ultraquarantenni** (persone che abbiano compiuto 41 anni alla data di avvio Campagna) e che vede **confermata, con importanti arricchimenti, l'impostazione delineata dall'Associazione**, grazie all'apporto del proprio Comitato Scientifico, nella campagna 2014-2015.

La nuova campagna di prevenzione partirà entro fine ottobre 2016 e durerà sino a fine luglio 2017. Seguirà un'ulteriore informativa dedicata con i dettagli e le modalità per poter usufruire di questa importante opportunità.

Uni.C.A. richiesta di prestazione "indiretta" in struttura convenzionata

Attenzione, non sempre scatta la penale

Dallo scorso mese di luglio è stata introdotta una penalizzazione (franchigia maggiorata del 50% e raddoppiata per le cliniche Top) nel caso di utilizzo di prestazione "indiretta" (richiesta di rimborso) quando sarebbe stato possibile richiedere la forma "diretta" (ad esempio, visita specialistica presso professionista convenzionato con la Rete Previmedical).

Alcune strutture convenzionate, tuttavia, applicano il cosiddetto "**regime divisionale**", cioè, in caso di prestazione diretta **non consentono all'assistito di scegliere il medico di fiducia** ma è la struttura stessa ad assegnare lo specialista (ad esempio Humanitas Mirasole Spa di Milano).

In questi casi, anche nel caso di prestazione indiretta NON viene applicata la maggiorazione della franchigia.



Copyright: brux123rf.com

140 Caratteri Volantini in un tweet



People survey, l'AD chiede l'opinione dei colleghi. Accettiamo tutti la sfida e diciamogliela. Senza mezzi termini



Pressioni commerciali, si rispetti l'accordo: isterie da risultato in funzione dei futuri assetti organizzativi non sono più tollerabili



Ad personam assorbibili, Unicredit vuole assorbire l'aumento da CCNL: decisione aziendale deprecabile che umilia gli sforzi dei lavoratori.



Ad personam assorbibili, lettera aperta: le OO.SS. chiedono formalmente che l'azienda non proceda e preannunciano approfondimenti legali.



Formazione on line e Resy, l'accordo siglato dà diritto a fruire dei corsi in postazione "protetta" (senza pubblico). Facciamolo valere.



Ubis, le OO.SS. denunciano "svendite" di pezzi importanti, riorganizzazioni inefficienti, processi "robotizzati" per ridurre il personale

Tutta la FABI in una APP

Disponibile in versione per Android ed Apple

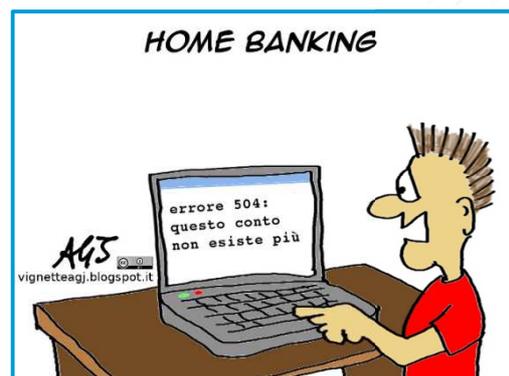
Ultimissime, Fabi TV, News, Primo piano e molto altro nella App Fabi, la nuova applicazione che consente di essere costantemente in contatto con la FABI e avere a portata di mano in qualsiasi momento tutte le principali informazioni pubblicate sul sito della Federazione. Per scaricare la App in versione per Android occorre collegarsi a Google Play, digitare FABI nel campo di ricerca, cliccare sulla icona con il logo Fabi e su "scarica". Per scaricare la App in versione per Apple occorre procedere con passaggi analoghi da App Store



Risate a denti stretti... il meglio della rete



<http://vignetteagj.blogspot.it/2015/01/banche-popolari.html>



http://vignetteagj.blogspot.it/2015_12_01_archive.html

Dimissioni telematiche per aderenti accordo 5/2/2016: la FABI, con le sue strutture provinciale e i patronati convenzionati, è a disposizione dei propri iscritti per una assistenza completa.