



Uni-Inform
Gruppo Unicredit

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti FABI del Gruppo Unicredit
Numero tre - marzo 2017



LA GRANDE ONDA

Vertici a confronto

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Tommaso Cimmino

Direttore Comitato di Redazione
Marco Tinterri

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

Hanno collaborato al presente numero:

Cristina Gobbi, Anna Maria Zanardi componenti FABI della Commissione
Pari Opportunità di Gruppo

Marco Muratore componente FABI della Commissione Welfare di Gruppo

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

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

Sommario

ATTUALITÀ

La tempesta perfetta.....	1
An italian bank 1 st of all.....	2
Approfondimenti: Risparmio Tradito, Digitalizzazione, Bancari 2.0.....	4

WELFARE

C/Welfare applicativo disponibile dal 21 marzo.....	5
Liberalità aziendali, cosa cambia dal 2017.....	5

PARI OPPORTUNITÀ

Pari Opportunità nel Gruppo Unicredit.....	6
8 marzo, come mai proprio la mimosa?	6
Perché l'8 marzo?	7

MATERNITÀ/PATERNITÀ

Bonus mamma.....	8
La Fabi per mamma e papà.....	8
Congedo obbligatorio per papà.....	8

FLASH

Il CAE contro la violenza di genere.....	9
Iniziativa Fabi 8 marzo 2017...9	
Convenzioni dipendenti, fascicolo casa gratis.....	9

E INFINE...

Risate a denti stretti, il meglio della rete.....	9
---	---

LA TEMPESTA PERFETTA

Prospettive del settore bancario tra onde giganti e raffiche di vento

Si è tenuto a Milano "Behind the lines" - La tempesta perfetta: le prospettive del settore bancario tra onde giganti e raffiche di vento", un evento promosso dalla Fabi che ha chiamato, davanti a 1.500 dirigenti sindacali dell'organizzazione, Abi e le maggiori Banche a confrontarsi sui temi più attuali e spinosi della categoria, insieme a giornalisti di settore e docenti universitari.

Il Segretario Generale Fabi, Lando Maria Sileoni, ha introdotto i lavori richiamando il concetto di "bello" nel mondo greco come ideale di perfezione della società; sintesi di bellezza formale (proporzione, equilibrio, armonia) e bellezza morale-ontologica (bene, buono, vero). Con questo, indicando un "percorso di bellezza" avente come meta un approdo prefissato: **"Dobbiamo salvare la categoria!"**.

La navigazione, nell'attuale tempesta perfetta, può e deve essere intrapresa con "coraggio e prudenza", esorta Sileoni. È necessario tuttavia che i banchieri, capitani della flotta, siano preparati e competenti. È necessario altresì, contrastare l'immutabile tendenza della natura umana che ha portato nella nostra storia, anche recente, al naufragio di banche

piccole e grandi con al timone, nel migliore dei casi, capitani impreparati e incompetenti. Rimasti impuniti se non addirittura arricchitisi a discapito di bancari e clienti. Una tempesta senza nome, senza responsabilità.

Ecco allora, la sfida della Fabi lanciata ad Abi e Banche: "Un nuovo modello di banca al servizio del paese, che consideri il lavoro come risorsa e non più come costo da tagliare", con la creazione di "nuove professionalità e nuove attività per creare le condizioni per nuova occupazione e per un aumento dei ricavi delle banche, e fronteggiare la concorrenza della tecno-finanza e delle tecnologie dei sistemi integrati di telecomunicazione". È pertanto urgente riaprire il dibattito sul CCNL in scadenza nel 2018 che "rischia di essere superato dai tempi". Un Contratto unico che coinvolga gli addetti del credito cooperativo, i promotori finanziari e gli assicurativi con l'obiettivo di assicurare al settore, in prospettiva, il mantenimento dei livelli occupazionali e tutelare adeguatamente i lavoratori.

Antonio Patuelli, Presidente Abi, ha raccolto l'invito a iniziare subito un confronto "intellettuale e metodologico". In seguito, Jean Pierre Mustier - ceo di Unicredit - ha dichiarato, sollecitato nel confronto con Lando Maria Sileoni e Mauro Morelli, che Unicredit rimarrà indipendente e che *"non c'è alcuna volontà di evolversi verso un dna francese: chiamatemi Gian Piero!"*.

SEGUE A PAG. 3

An italian bank 1st of all

J.P. Mustier dedica alla Fabi la prima uscita ufficiale dopo l'aumento di capitale



Un anemomento per misurare e difendersi dagli improvvisi mutamenti dei venti. Questo il simbolico regalo che la Fabi, per mano del Segretario Generale Lando Sileoni, ha voluto dare al Ceo di Unicredit J.P. Mustier di fronte ai 1.500 delegati sindacali Fabi riuniti a San Donato Milanese per il Convegno *Behind the Lines*. Un regalo che lo stesso Mustier ha promesso di mettere sulla sua scrivania di fianco alla mascotte Elkette.

Come rilevato dai maggiori organi di stampa è stata la prima volta, in una delle sue rare apparizioni pubbliche, che il Ceo di Unicredit ha parlato ad una vasta platea dopo l'innegabile successo del maxi aumento di capitale da 13 miliardi, sottoscritto da tutti gli azionisti, realizzato e chiuso anzitempo dalla banca. E' stata una preziosa occasione per parlare ed approfondire diversi argomenti incalzato dalle domande di Sileoni, del segretario nazionale Fabi Mauro Morelli e dei due giornalisti Federico De Rosa (Corriere della sera) e Federico De Dominicis (Libero).

"We know and remember we will always be an italian bank first of all" (Sappiamo e ricordiamo che saremo sempre prima di tutto una banca italiana) ha affermato in inglese Mustier replicando a Sileoni che gli evidenziava come in un recente passato diverse aziende italiane siano finite in mani estere, ad esempio Alitalia, Edison, BNL, Gucci, Parmalat,

Pioneer, tutte cedute a società francesi. "Noi non abbiamo nessuna idea di evolverci verso un'identità francese". Metà delle entrate del Gruppo provengono dall'Italia e proprio per questo, ha affermato Mustier, Unicredit rimarrà in mani Italiane. Si tratta però anche di una banca paneuropea e il suo obiettivo è quello di far sentire ogni cliente a suo agio in ogni nazione. Il cliente di Hypo Bank deve considerarla come una banca locale e lo stesso deve dirsi anche per ogni austriaco, che deve sentire Bank Austria come propria.

"Senza l'intervento del governo sarebbe stata una catastrofe per i clienti e i dipendenti", ha poi proseguito Mustier rispondendo ad un altro quesito. "L'intervento del governo è stata la scelta giusta: l'Italia è un paese con piccole e medie imprese che non possono accedere al mercato dei capitali e per questo serve un forte sistema bancario. L'azione del governo per sostenere un certo numero di banche sia sistemiche sia rilevanti a livello regionale è stato estremamente importante per l'economia". Unicredit è già il secondo prestatore di denaro in Europa per dimensioni e non si prevedono ulteriori acquisizioni. La necessità ora è sviluppare il capitale aziendale: umano e finanziario.

Mauro Morelli ha stigmatizzato come per il sindacato siano state fondamentali le 2.000 assunzioni ottenute nell'ultimo accordo del 4 febbraio e la discontinuità dimostrata dal management della banca con la gestione del passato, anche se un grave problema rimane comunque una generale perdita di competenze nel sistema bancario. E' necessaria una profonda formazione interna. La tecnologia non deve essere l'unica modalità.

Mustier ha dichiarato di essere d'accordo ed ha affermato che fondamentali saranno la valorizzazione e il mantenimento delle competenze, ribadendo l'importanza della formazione da erogare ai colleghi appena assunti così come a quelli già in servizio. Per l'anno in corso saranno previste 1,8 milioni di ore di formazione in Italia. Secondo Mustier la rivoluzione digitale deve essere utilizzata per semplificare le attività del collega, automatizzando alcuni processi affinché possa dedicare più tempo al cliente. Dalle analisi aziendali, attualmente 7 prodotti (conti, prestiti, prodotti finanziari etc) occupano l'80 per cento del tempo del collega. Di questo 80% solo un 30% è dedicato alla cura del cliente. Troppo poco, secondo Mustier. Le incombenze amministrative devono di conseguenza diminuire, perché il lavoro del bancario è un lavoro UMANO e di CAPITALE. Il lavoro in team e la creazione di un ambiente accogliente sono importanti perché il cliente si trovi a suo agio. Nell'approccio al cliente non deve esserci una divisione tra canale digitale e canale umano. Il primo sarà sempre a supporto ed al servizio del collega. "Digital it's not a goal in itself, it's a mean to improve" (Il digitale non deve essere perseguito solo come un fine, ma come un mezzo per migliorare).

Mustier non si è sottratto neanche all'ultimo spinoso argomento, quando Sileoni ha ricordato come i precedenti amministratori delegati siano

rimasti avviluppati da una rete di pressioni interne ed esterne alla banca che spesso ne ha limitato fortemente l'autonomia.

Il CEO di Unicredit ha concluso di non sentire pressioni da alcuno. "La sola pressione che sento nei miei confronti è quella che io stesso indirizzo verso di me e il mio staff. (La cravatta rossa, che anche lui puntualmente indossava, ha tenuto a precisare, è una sorta di divisa dei suoi collaboratori ndr).

"What we do is what we think is good for the bank, it's client and it's employees". (Quello che facciamo è ciò che riteniamo giusto per la banca, per i clienti e per i dipendenti), ha concluso Mustier, dichiarandosi profondamente convinto che il Gruppo sia destinato "ad un futuro luminoso", anche se le vere difficoltà cominceranno ora, quando si dovranno porre in atto le giuste azioni per realizzare il piano operativo appena studiato.

Come a dire, più facile a dirsi che a farsi.



La tempesta perfetta

SEGUE DA PAG. 1

Aggiungendo che "la banca ha voltato pagina: il futuro del gruppo è molto luminoso per i suoi clienti, per i suoi azionisti e per i suoi dipendenti".

Stefano Cefaloni, Segretario dell'Organo di Coordinamento di gruppo ha ricordato la valenza degli ultimi importanti accordi sottoscritti in azienda che consentono di gestire con equilibrio ed equità le esigenze organizzative da un lato e le esigenze dei lavoratori dall'altro: di chi esce - volontariamente e con incentivazione - di chi rimane, e di chi entra.

Il professor Giulio Sapelli ha ricordato amaramente come sia oggi del tutto latitante una seria politica del personale nelle aziende bancarie, ed ha lanciato

ai banchieri in tempesta un grido di dolore: "Date ai lavoratori un buon salario, non MBO o Stock Options che generano competitività opportunistica!".

Al termine del confronto Sileoni, da navigato lupo di mare, ha regalato a Mustier un anemometro per prevenire qualche possibile "spiffero", lassù sulla tolda di comando, che il ceo di Unicredit, ha promesso di tenere sulla sua scrivania assieme a Elkette, la mascotte della banca. Due simboli complementari per il raggiungimento di un unico obiettivo: la banca come bene comune.

Avviso ai naviganti, da parte di Sileoni: "La Fabi ha competenza, carattere e rappresentatività; **il cambiamento lo gestiamo insieme o andremo avanti da soli!**"

Primo marzo, una bella giornata...

Approfondimenti

Risparmio tradito

Uno dei pilastri dell'Accordone è la pietra angolare delle norme di settore sulle pressioni commerciali

Un punto determinante del recente accordo di Gruppo è costituito dall'articolo sulla "qualità del lavoro e delle politiche commerciali". L'elemento fortemente innovativo introdotto, finalizzato a concretizzare l'attività di monitoraggio, è l'attribuzione ad una Commissione Bilaterale del compito di segnalare ad un referente della banca appositamente nominato, i fenomeni di particolare gravità, lesivi della dignità delle persone e della loro professionalità o in contrasto con le norme di *compliance*.

A fronte della segnalazione formale risulterà quindi rafforzata la possibilità di realizzare gli opportuni interventi per ripristinare una più corretta operatività e modalità sostenibili di sollecitazione all'azione commerciale.

La portata innovativa dell'Accordo di Gruppo ha consentito di sbloccare la quasi concomitante trattativa a livello nazionale, come si fosse posta una pietra angolare sulla quale riuscire ad edificare la struttura nazionale per il monitoraggio sulle politiche commerciali.

Ciò consentirà ad ABI di conoscere meglio ciò che accade nelle singole aziende, seppur, come Patuelli ha più volte sottolineato, ABI non abbia altri strumenti che la *moral suasion* per intervenire sulle associate.

Nell'Accordo nazionale possiamo infatti ritrovare implementati gli stessi concetti dell'"intesa trovata in Unicredit, spesso con gli stessi termini, testimonianza che ancora una volta... abbiamo tracciato la strada!

Digitalizzazione

Un mezzo e non un fine

Non poteva mancare il tema della digitalizzazione nell'intervento di Mustier, anche alla luce degli investimenti IT che UniCredit farà nel prossimo triennio, pari a 1.6 miliardi di euro.

Nella visione del top management la digitalizzazione dovrebbe cambiare il modo di fare banca, valorizzando le attività di consulenza e vendita, semplificando le attività amministrative. Ma questo è solo un aspetto dell'impatto delle nuove tecnologie nel settore bancario. Le banche gestiscono una quantità enorme d'informazioni e con l'avvento delle tecnologie Big Data, queste possono essere elaborate ed aggregate per analizzare le evoluzioni dei *trend*.

Tutto questo richiede nuove professionalità e rimette al centro il valore della formazione. Questi fenomeni hanno evoluzioni rapidissime, si veda solo la trasformazione dei sistemi di pagamento, con l'avvento di operatori non bancari, e della multicanalità per la fornitura di servizi e prodotti attraverso le tecnologie dell'informazione.

Il tutto stressato da politiche di riduzione di costi. Stiamo assistendo ad una trasformazione travolgente in ogni settore, che rivoluzionerà il modo di lavorare. Oggi parliamo di industria 4.0, quindi con un'evoluzione nel tempo, il settore bancario ha fatto un salto nella rete (non solo quella di internet), per recuperare tempo, costi e clientela.

Ma questo deve essere mediato, altrimenti si corre il rischio di perdere il contatto con i territori, perché c'è una profonda differenza tra scrivere un post su Facebook e stipulare un mutuo, speriamo che le società di consulenza lo sappiano.

Bancari 2.0

L'evoluzione della specie

Come non fare riferimento a Darwin e alla sua "selezione naturale" quando parliamo della professione del bancario?

Un mondo dove la selezione, mai come in questi ultimi anni, è stata devastante e ha comportato (e comporterà) la perdita di migliaia di posti di lavoro.

Dove, chi è riuscito a resistere, si è dovuto improvvisare dall'oggi al domani un mestiere, chi collocando in agenzia *tapis roulant*, chi televisori o telefonini.

La Fabi ha sin dall'inizio criticato la vendita di questi prodotti vedendo da tempo la soluzione dei problemi del settore nella crescita e specializzazione di nuove professionalità più rispondenti ai bisogni attuali dei clienti.

Una ricetta "semplice" quella uscita dal convegno Behind the Lines. Una nuova Banca dove il bancario possa tornare a svolgere il suo ruolo, quello di consulente. Integrando, anche se non sostituendo in toto, altre professioni. Fornendo ai clienti consulenza fiscale su agevolazioni o sgravi, su come detrarre spese di ristrutturazione o ottenere chiarimenti su successioni o donazioni. Fornire una più ampia consulenza a livello assicurativo e previdenziale. Avere, insomma, cura del cliente a 360 gradi.

Non vogliamo più che si raccontino leggende metropolitane come quella di quel collega di una sperduta frazione montana che per sopravvivere alle pressioni alla vendita era riuscito a collocare un *tapis roulant* ad una signora di 80 anni. "Siamo in inverno signora, lei è stata operata all'anca e deve fare riabilitazione. Preferisce farla comoda e sicura al caldo o rischiare di cadere di nuovo sul ghiaccio?". Cosa non si FACEVA per sopravvivere.

Conto Welfare, applicativo disponibile dal 21 marzo

Nuove opportunità introdotte dalla Legge di Bilancio 2017

Sottoscritto nel Gruppo il verbale interpretativo, esenzione fiscale dei premi fino a € 4.000

Con la sottoscrizione di un verbale di chiarimento applicativo avvenuta venerdì 3 marzo 2017, si sono definiti tutti gli aspetti relativi alla defiscalizzazione e all'utilizzo a welfare dei premi (Premio Una Tantum di produttività 2016 e sistema premiante/incentivante).

Per un ammontare massimo complessivo di **€ 4.000**, i colleghi con un **reddito di lavoro dipendente per il 2016 inferiore a € 80.000** hanno innanzitutto la possibilità di scegliere se ricevere le somme in forma monetaria o destinarle in c/welfare. In caso di mancata indicazione per default gli importi saranno così gestiti:

- **premio una tantum esercizio 2016 (€ 800) a welfare**
- **sistema premiante/incentivante in forma monetaria**

È quindi necessario che chiunque non concordi con queste destinazioni intervenga personalmente a portale per modificare la destinazione di default.

Se tali somme verranno utilizzare attraverso il c/welfare per integrare la previdenza e l'assistenza, a differenza che nel passato questi importi **non andranno ad intaccare i massimali di defiscalizzazione**, che ricordiamo sono € 5.164,57 per la previdenza e € 3.615,20 per l'assistenza.

Nei prossimi giorni ci verranno illustrate tutte le novità previste dal c/welfare, sfruttando le nuove opportunità che la disciplina fiscale ha introdotto.

E' importante ricordare che l'applicazione del massimale di € 4.000, il più elevato tra le soglie previste, è stato possibile in quanto nella nostra azienda esistono da anni e sono andati via via rafforzandosi "strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro".

Il Legislatore ha quindi di fatto attribuito un ulteriore valore a tutte quelle **commissioni bilaterali** sindacato/azienda che ci consentono di valutare problematiche aziendali e di approntare congiuntamente adeguate soluzioni.

Liberalità Aziendali

Che cosa cambia nel 2017

A seguito delle novità fiscali introdotte per il 2017, l'erogazione delle cosiddette "liberalità aziendali" potrà avvenire soltanto con le seguenti modalità:

- **strenna natalizia e contributo 4/12 anni:** automaticamente ed esclusivamente **conferiti a welfare**

- **contributo famigliari disabili:** automaticamente ed esclusivamente liquidato con **imporro monetario nel cedolino stipendio.**

Per quanto riguarda il **contributo per famigliari disabili**, l'erogazione – temporaneamente sospesa in attesa dei necessari approfondimenti fiscali - è ripresa con il cedolino stipendio del mese di febbraio scorso. Contemporaneamente è stato riattivato a portale l'applicativo che ne consente la richiesta.



Pari opportunità nel Gruppo Unicredit

Le donne FABl impegnate nella Commissione di Gruppo per la valorizzazione del talento femminile e per l'uguaglianza delle opportunità tra lavoratori e lavoratrici



A cento anni dall'8 marzo 1917, vogliamo ricordare la Giornata Internazionale della Donna, data dedicata in tutto il mondo per ricordare i diritti e le conquiste ottenute nel tempo dalle donne.

Non illudiamoci, non abbiamo molto da festeggiare, molta strada c'è ancora da compiere, lo testimoniano, purtroppo, i continui episodi di discriminazione e violenza, sia fisica che culturale, sia psicologica che economica, dei quali leggiamo quotidianamente sui giornali, in tutti i territori e in tutti gli ambiti.

E' richiesto da tutti gli attori coinvolti, Sindacato, Aziende, Istituzioni e persone, il massimo impegno e sforzo per dare la vera svolta.

La strada è ancora lunga ma anche le strade più impervie cominciano con un primo passo!

Nel Gruppo Unicredit è stato, nel 2007, la costituzione delle Commissioni Pari Opportunità. Come previsto dal CCNL del 2005 e dalla legge 125/91 la Commissione è composta da rappresentanti di ogni sigla sindacale e da rappresentanti aziendali con lo scopo di analizzare e valutare la materia delle pari opportunità a tutto tondo, improntando tutti quei "correttivi" atti a valorizzare il personale femminile e a mettere in campo azioni positive per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Da tempo è condiviso che la valorizzazione del talento femminile e il ricoprire ruoli apicali sia un tema di business, la sua mancanza genera un gap competitivo ed economico non indifferente.

La mancanza di "cultura di genere" è il vero problema! Ci siamo impegnate a diffondere questa buona prassi a tutti i livelli sia con percorsi formativi dedicati che con verifiche periodiche dei risultati conseguiti.

E' in seno alla commissione, grazie ad una serie di laboratori ai quali sindacato ed azienda hanno partecipato insieme, che nascono molte delle idee sviluppate poi dal Gruppo.

IN CONCRETO

Alcuni progetti nel Gruppo Unicredit:

-**Temporary Manager:** sostituzione durante il periodo di maternità di colleghe in posizioni di sintesi con colleghi *senior*;

- **Progetto 90 giorni:** struttura nei locali dell'azienda (aperta a Milano e a Bologna) in grado di accogliere i figli e i nipoti dei dipendenti, con età dai 3 ai 12 anni, in tutti quei giorni in cui la scuola è chiusa.

- **Welcome Back:** un coach racconta ai colleghi, che hanno avuto una lunga assenza, cosa è cambiato in azienda, sia da un punto di vista organizzativo che operativo

-**WOW:** percorso volontario a step offerto a tutte le donne della Banca per prendere consapevolezza dei propri talenti

-**Maternity in master:** tramite un'apposita App ed una serie di informative, si offre alle donne in maternità la possibilità di sentirsi parte dell'azienda. Il progetto nasce dall'idea che la maternità sia per le donne una grande occasione di crescita personale e professionale che le aziende non possono sprecare. Nell'anno in corso la partecipazione verrà offerta anche ai papà.

Questi preziosi risultati sono stati raggiunti anche grazie **all'eccellente lavoro svolto in questi anni dalla collega Floriana Benedet** che a breve, meritatamente, inizierà un nuovo e felice percorso di vita come esodata. Cogliamo l'occasione per porgerle un sentito ringraziamento e per dare un **caloroso benvenuto nella commissione a Marina De Francisci** la quale, siamo certe, fornirà un contributo altrettanto valido.

Copyright: madllen/123rf.com

8 Marzo, come mai proprio la mimosa?



Per una ragione assolutamente pragmatica e ben lontana da qualsiasi leziosità.

Nel 1946, tra le macerie della seconda guerra mondiale, le donne organizzatrici delle celebrazioni romane dell'8 marzo cercavano un fiore che fosse di stagione e costasse poco.

La mimosa aveva entrambe le caratteristiche.



Perché l'8 Marzo?

Origini e breve cronologia della Giornata internazionale della Donna

A differenza di quanti molti pensano, l'8 marzo non è un giorno di festa e nemmeno la ricorrenza di uno specifico evento. È stato individuato come Giornata Internazionale della Donna dopo una serie di avvenimenti dalla forte connotazione politica e sociale che, a partire dagli inizi del novecento, hanno segnato la storia delle conquiste femminili e la lotta delle donne contro le discriminazioni e le violenze di cui sono state - e purtroppo sono tuttora - oggetto.

1909

La prima giornata nazionale dedicata alla donna è osservata negli Stati Uniti il 28 febbraio. Il Partito Socialista d'America designa questa giornata in onore dello sciopero delle lavoratrici del tessile avvenuto l'anno precedente a New York, durante il quale le donne hanno protestato contro le condizioni di lavoro.

1911

Come risultato dell'incontro di Copenaghen dell'anno precedente, la giornata internazionale della donna è fissata, per la prima volta, al 19 marzo in Austria, Danimarca, Germania e Svizzera, dove più di un milione di uomini e donne partecipano ai cortei. Oltre al diritto di voto ed al diritto di ricoprire cariche pubbliche, i manifestanti chiedono per le donne il diritto al lavoro, alla formazione professionale e la fine delle discriminazioni sul posto di lavoro.

1917

Sullo sfondo della guerra, le donne in Russia ancora una volta scelgono di protestare e di scioperare per "Pane e Pace" l'ultima Domenica di febbraio (che cade l'8 marzo del calendario gregoriano). Quattro giorni dopo, lo Zar abdica e il governo provvisorio concede alle donne il diritto di voto.

1995

La Dichiarazione di Pechino e la Piattaforma d'azione, una tabella di marcia storica firmata da 189 governi, si concentra su 12 aree critiche di preoccupazione, e immaginano un mondo in cui ogni donna e ragazza possa esercitare le sue scelte, come ad esempio la partecipazione in politica, ricevere un'istruzione, avere un reddito, e vivere in società libere dalla violenza e dalla discriminazione.



1910

L'Internazionale Socialista, riunita a Copenaghen, istituisce la festa della donna, a carattere internazionale, per onorare il movimento per i diritti delle donne e per costruire un sostegno per realizzare il suffragio universale per le donne. La proposta è accolta con approvazione unanime da parte della Conferenza di oltre 100 donne, provenienti da 17 paesi, che comprende le prime tre donne elette al Parlamento finlandese. Non viene tuttavia indicata alcuna data per la ricorrenza.

1913/ 1914

La Giornata internazionale della donna diventa anche un modo per protestare contro la prima guerra mondiale. Come parte del movimento per la pace, le donne russe osservano la loro prima Giornata internazionale della donna l'ultima domenica di febbraio. Altrove in Europa, il marzo dell'anno successivo, l'8 o comunque nei primi giorni di marzo, le donne manifestano per protestare contro la guerra o per esprimere la loro solidarietà ad altri attivisti.

1975

Durante l'anno internazionale della donna, le Nazioni Unite iniziano a celebrare la Giornata internazionale della donna l'8 marzo.

2014

La 58a sessione della Commissione sullo Status delle Donne (CSW58) - l'incontro annuale dei membri per affrontare criticità legate alla parità di genere e i diritti delle donne - incentra la sua attenzione sulla "Sfide e successi nella realizzazione degli obiettivi di sviluppo del millennio per le donne e le ragazze". Le Nazioni Unite e le ONG accreditate da tutto il mondo fanno il punto sui progressi e sulle sfide rimanenti verso il raggiungimento degli otto Obiettivi di Sviluppo del Millennio (OSM). Gli MDG svolgono un ruolo importante nel galvanizzare l'attenzione sulle risorse e per l'uguaglianza di genere e l'aumento di potere delle donne.

Bonus Mamma

Come Funziona

La legge di bilancio 2017 ha previsto dal 1 gennaio 2017 un premio dell'importo di 800 euro, il cosiddetto **bonus mamma domani 2017**, in occasione della nascita o dell'adozione di minore.

Il premio, **da non confondere con il bonus bebè**, è corrisposto direttamente dell'INPS dietro richiesta alle mamme in possesso dei seguenti requisiti

- residenza in Italia;
- cittadinanza italiana o comunitaria o non comunitarie con status di rifugiato politico e protezione sussidiaria;
- cittadine non comunitarie in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo.

L'INPS provvederà ad erogare l'importo "una tantum" al verificarsi di una delle seguenti condizioni (e dietro presentazione della documentazione indicata):

- **compimento del 7° mese di gravidanza** (certificazione del medico SSN indicante la data presunta del parto);
- **parto**, anche se avvenuto prima dell'ottavo mese di gravidanza (autocertificazione della data del parto e generalità del bambino);
- **adozione del minore**, nazionale o internazionale, disposta con sentenza divenuta definitiva, oppure **affidamento preadottivo** nazionale o affidamento preadottivo internazionale (documentazione del provvedimento giudiziario oppure indicazione degli elementi che consentano all'Inps il reperimento dello stesso).

L'INPS ha emesso al riguardo circolare n. 39 del 27 febbraio 2017 ed indicherà, tramite specifico messaggio, le istruzioni per la presentazione delle richieste telematiche.



La FABI per mamma e papà Norme, permessi, agevolazioni e tutte le novità 2017

A cura del Coordinamento Nazionale Donne della FABI è in uscita il nuovo vademecum sulla maternità, aggiornato con le previsioni 2017.

Potrai consultare la pubblicazione sul sito nazionale FABI (www.fabi.it)

Congedo Obbligatorio per il padre lavoratore anche nel 2017

Con il messaggio 828 del 24 febbraio scorso, l'INPS ha comunicato la proroga anche per il 2017 dei **due giorni di congedo obbligatorio** fruibili dal padre lavoratore per le nascite o adozioni/affidamenti avvenute (o che avverranno) nel corrente anno.

Ricordiamo che il congedo obbligatorio per i padri è stato introdotto dalla L. n. 92/2012 (Fornero) in via sperimentale per gli anni dal 2013 al 2015. Prorogato dalla Legge di stabilità 2016 per tutto il 2016, è stato confermato anche dalla Legge di Bilancio 2017.

I due giorni, retribuiti al 100%, devono essere fruiti, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia (in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale) del minore.

Lo stesso messaggio INPS specifica che il **congedo facoltativo** (pari a 2 giorni) per i padri non è invece stato prorogato per l'anno 2017, pertanto per quest'anno non potrà essere fruito né indennizzato.



Copyright: benjamineo/123rf.com

Il CAE contro la violenza di genere

Il Comitato Aziendale Europeo e la Trade Unions Alliance di UniCredit, hanno aderito alla Campagna di Uni Global Union contro la Violenza nei posti lavoro e contro tutte le violenze di genere per la giornata dell'8 marzo, per ribadire i principi della "Joint declaration on equal opportunities and no discrimination" sottoscritta dal Cae nel maggio 2009.

Iniziativa Fabi 8 marzo 2017

La violenza contro le donne è ancora oggi una piaga sociale drammaticamente diffusa, come ci ricordano sovente le pagine dei quotidiani. Anche se tanti sono i casi denunciati, troppi sono quelli taciuti e vissuti dalle vittime nel silenzio e nella solitudine.

Per questa ragione, in occasione della Giornata della Donna, la FABi ha scelto di rinnovare il sostegno a **D.i.Re, Donne in Rete contro la violenza**, devolvendo una contribuzione in suo favore. D.i.Re. è un'Associazione nazionale alla quale aderiscono, ad oggi, 77 associazioni di Donne che gestiscono Centri Antiviolenza sul territorio italiano, dove le vittime ricevono, nella massima riservatezza, il supporto ed il sostegno di cui hanno bisogno per uscire dalla spirale della violenza.

Se anche tu vuoi dare il tuo contributo l'elenco dei centri aderenti, in costante crescita, è consultabile al link

<http://www.direcontrolaviolenza.it/i-centri-antiviolenza/>



Copyright: brux/123rf.com



Risate a denti stretti... il meglio della rete

Se devi alla tua banca 100 sterline tu hai un problema. Ma se ne devi un milione il problema è della Banca.

(John Maynard Keynes)

L'economia dipende tanto dagli economisti quanto il tempo dalle previsioni metereologiche.

(Jean Paul Kauffmann)

Credo che dovrei mettervi in guardia che, se risultassi essere particolarmente chiaro, probabilmente avreste frainteso quello che ho detto.

(Alan Greenspan ex Governatore FED)

Convenzioni dipendenti "Fascicolo casa" gratis

Ai colleghi che abbiamo la necessità di procedere alla vendita di un immobile di proprietà, in caso di conferimento di mandato esclusivo a Unicredit Subito Casa, l'azienda offre la possibilità di ricevere gratuitamente il "fascicolo casa", una sorta di *check-up* della casa contenente informazioni tecnico/amministrative utili alla compravendita.

Maggiori informazioni sono reperibili a portale al percorso: Business Strategy/Prodotti e servizi/ Focus Italia/Progetto Casa/ Subito Casa

oppure su Scrivania Commerciale:
Aree tematiche/Unicredit Subito Casa/Convenzioni Dipendenti



Copyright: damedeeso/123rf.com