



Uni-Inform
Gruppo Unicredit

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero sei – giugno 2017



Copyright: Jacek Dudzinski /123rf.com

Uni.C.A. e Fondo Pensione votazioni in corso

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

Hanno collaborato al presente numero:

Emanuele Lusso Dipartimento Contrattualistica Fabi
Marco Muratore delegato degli iscritti all'Assemblea Previbank
Simona Pavarani coordinatrice territoriale Fabi Region Centro Nord

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>



Copyright: Markus Gann/123rf.com

Sommario

ATTUALITÀ

3.855 click all'esodo. E adesso?..1	
Esodo e dimissioni telematiche..1	
Uni.C.A. e Fondo e di Gruppo: vota SI, è importante!.....2	
Ferie, chi tace acconsente.....3	

Uni.C.A.

Uni.C.A. verifiche in corso, attenzione alle penali.....4	
Vacanze all'estero? Metti in valigia anche Uni.C.A.....4	
Uni.C.A. Campagna Prevenzione, scadenza prenotazioni.....4	

WELFARE

Bonus nido 2017, domande dal 17 luglio.....5	
Assegni famigliari, inserimento richieste.....5	
Congedo parentale a ore.....6	
Da maggio anche il certificato di gravidanza è telematico.....6	

TUTELA E CONTROLLI

La sanzione arriva sempre due volte.....7	
L'azienda misura i tempi della rete.....7	

SALUTE E SICUREZZA

Ma che caldo che fa, microclima e ambiente di lavoro.....8	
Per l'estate abbigliamento informale.....8	

VARIE

Assemblea Fondo Pensione Prebank.....9	
----------------------------------------	--

E INFINE...

Numeri speciale "click" all'esodo.....10	
Supporto ai minori in contesti di violenza.....10	
A.D. 2016 la vignetta di Uni-Inform.....10	

all'esodo. E adesso?

Adesso bisogna effettuare le verifiche.

Il prossimo indispensabile passo sarà infatti l'analisi nel dettaglio dei numeri dell'esodo.

Occorre considerare quanti dei 3.855 "click" sono di lavoratori/trici a part-time (il numero delle 3.900 adesioni si riferisce a posizioni a tempo pieno) e quante ulteriori posizioni valide possono essere ricomprese tra le 200 segnalazioni di colleghi/e arrivate via email e che l'azienda deve vagliare.

È fondamentale sapere in che modo le uscite impatteranno sui territori, quanti colleghi lasceranno la rete e quanti le strutture di direzione, con quale distribuzione temporale da qui al 2019 e come saranno calendarizzate le 1.300 nuove assunzioni concordate e le ulteriori misure organizzative definite nel Piano Industriale.

Organizzazioni sindacali ed azienda effettueranno a partire dalla metà del mese di giugno gli incontri di verifica per l'analisi di tutti questi elementi, indispensabile alla definitiva accettazione da parte aziendale delle richieste di uscita incentivata da parte dei colleghi richiedenti.

L'impegno della Fabi in tutto questo sarà, come finora è stato, l'attenzione massima alla tutela di TUTTI/E i/le colleghi/e, nella piena, equilibrata e sostenibile compenetrazione delle aspettative di chi desidera uscire con le necessità di chi resta e di chi entrerà.

Esodo e Dimissioni Telematiche

In base all'accordo 4/2/2017 l'azienda provvederà a pagare la **terza mensilità di incentivo all'esodo solo se i colleghi interessati rassegnano le dimissioni telematiche.**

Prima di procedere occorre attendere l'email aziendale di accettazione della richiesta di ingresso nel Fondo Solidarietà con le relative istruzioni.

Solo coloro che hanno **finestra pensionistica nel 2021** e hanno avanzato **richiesta di anticipo** in base all'accordo 4/2/2017, hanno già ricevuto l'indicazione di provvedere alle dimissioni entro il prossimo **30/6/2017** (salvo ovviamente che non le abbiano già effettuate nel corso del 2016, nel qual caso non potranno ripeterle).

Chi volesse procedere alle dimissioni in autonomia deve accedere alla procedura on line disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (<https://www.cliclavoro.gov.it>) ed autenticarsi tramite Pin dispositivo Inps (richiedibile dal sito Inps www.inps.it o presso le sedi territoriali Inps).

Istruzioni dettagliate sono disponibili anche su **Focus on, l'edizione speciale di Uni-Inform, pubblicata a ottobre 2016 e consultabile on line come tutti i numeri di Uni-Inform sul sito www.fabiunicredit.it (Pubblicazioni)**

Le strutture Fabi, tramite i patronati convenzionati, sono i ogni caso a completa disposizione degli iscritti per l'inserimento in procedura delle dimissioni telematiche

Uni.C.A. e Fondo pensione di Gruppo VOTA SÌ, È IMPORTANTE!

Solo con l'approvazione delle modifiche statutarie di Uni.C.A. e del Fondo Pensione di Gruppo si attueranno i risparmi destinati ad alimentare i miglioramenti del welfare previsti per tutti i colleghi con l'accordo del 4 febbraio scorso, tra i quali l'armonizzazione "verso l'alto" dei Piani Sanitari

Non raggiungere il quorum comporterebbe il rischio di perdere quanto ottenuto.

Fino al 30 giugno 2017 sono aperte le votazioni per l'approvazione dei bilanci 2016 e per le modifiche degli Statuti di Uni.c.a. e del Fondo Pensione di Gruppo.

Le modifiche statutarie di entrambe le strutture, in particolare, rappresentano una tappa fondamentale nel percorso di riforma del Welfare in Unicredit e consentono la concreta realizzazione di tutto l'impianto di revisione, individuato con gli accordi sindacali del 4 febbraio scorso, teso a migliorare l'efficienza complessiva dei Fondi Pensione e della Cassa Sanitaria. Efficienza che si vuole tradurre in ulteriori servizi per i colleghi e le colleghe. La polizza "superstiti" e la copertura assicurativa in caso di inabilità totale al lavoro, operativa già dal giorno 1/3/2017, ne sono un primo esempio, così come rappresenta



una delle ulteriori migliorie, attuabile attraverso le variazioni poste ora al voto, la possibilità di mantenere l'iscrizione ad Uni.C.A. anche nel caso di cessazione dal servizio con diritto al trattamento di inabilità a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria.

Sempre nel processo di efficientamento in atto, rientrano anche l'estensione a tutti i colleghi delle prestazioni dei piani sanitari previste ora solo per Q3 e Q4 e la riduzione al 2% del tasso dei mutui ai dipendenti.

Per quanto riguarda il Fondo Pensione di Gruppo va ricordato che su di esso si è focalizzato negli ultimi mesi l'imponente processo di confluenza dei diversi fondi ancora presenti nel Gruppo. Da tale processo, complesso ma fondamentale, deriva l'efficientamento complessivo della struttura di previdenza complementare presente in Unicredit. Le variazioni statutarie introdotte e messe ora all'approvazione dei colleghi sono funzionali al raggiungimento di questi obiettivi.

Alla luce di queste considerazioni e di quanto più dettagliatamente esposto nei comunicati inviati nei giorni scorsi, che invitiamo a leggere con attenzione, **sottolineiamo ancora una volta l'importanza del voto quale irrinunciabile espressione di partecipazione e democrazia.**

Votare SÌ, ma come?

Percorsi di voto



- vai al link ricevuto via email oppure vai alla Home page del portale e clicca sull'icona dedicata alle votazioni di Unica
- accedi allo strumento
- seleziona la scelta di voto, inserisci la password e conferma



- vai al link ricevuto via email oppure entra nel sito del fondo di Gruppo (www.fpunicredit.it) seguendo il percorso Group Intranet/Servizi ai colleghi/welfare/fondo pensione/il tuo fondo/fondo di gruppo
- vai all'area riservata ed effettua il login
- clicca sull'icona Votazioni (*n.b. il voto eventualmente dato in prima convocazione resta valido e non va ripetuto*)

Ferie, chi tace acconsente

Ingiustificati ritardi nell'approvazione delle ferie sono in contrasto anche con basilari norme di contratto. Approvate o no, ormai le ferie non possono che essere quelle indicate dal lavoratore.

L'estate sta arrivando. E con lei la necessità per molti colleghi di effettuare prenotazioni e concordare le ferie coi propri famigliari.

Non dovrebbe essere complicato.

Da tempo ormai immemore si sa che **i turni di ferie devono essere "tempestivamente fissati dall'impresa, confermati al lavoratore/lavoratrice e rispettati"**, così come sancito all'articolo 55, quarto comma del CCNL, il quale stabilisce inoltre che "solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'impresa ed il lavoratore/lavoratrice".

Di certo non vogliamo fare qui una disquisizione etimologica sul significato di "tempestivamente", temine che, in mancanza di ulteriori specifiche, potrebbe indurre a qualche fraintendimento, ma ci sentiamo tuttavia di poter affermare senza tema di essere smentiti che in presenza di ferie già fruite e non ancora approvate tale criterio non può di certo dirsi rispettato. E non parliamo per ipotesi.

Da più parti ci viene inoltre segnalato che ancora in diversi (troppi) casi, nemmeno le prossime ferie estive risulterebbero approvate, seppur inserite in procedura per tempo da colleghi e colleghe.

L'impressione è che taluni responsabili di struttura abbiano la convizione che la non approvazione delle giornate di ferie già fissate dia loro la possibilità di modificarne numero e temporalità.

Le strutture HR interessate ci hanno invece confermato che l'indicazione della banca è chiara: le ferie inserite, dopo averne verificato la compatibilità con le esigenze di servizio, vanno integralmente autorizzate.



Copyright: Vadim Georgiev/123rf.com

Poiché sono trascorsi ormai due mesi dall'inserimento a portale non possiamo non ritenere che, in assenza di esplicita comunicazione contraria da parte del proprio responsabile, i colleghi non possano che considerare autorizzati i turni così come inseriti. Indipendentemente dall'effettiva conferma in procedura.

Per fare un po' di chiarezza sull'argomento, oltre a quanto già citato e sancito dal CCNL di categoria, riteniamo opportuno precisare un ulteriore aspetto della normativa: l'articolo 10 del D.lgs n.66 del 2003, ampiamente modificato dal D.lgs n.213 del 2004, stabilisce che, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 C.C., il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane: tale periodo, salvo quanto indicato dalla contrattazione collettiva, va goduto **per almeno 2 settimane in modo ininterrotto** (3 settimane consecutive in caso di richiesta del lavoratore) **nel corso dell'anno di maturazione.**

Invitiamo, ad ogni buon conto i colleghi, a stampare i piani ferie predisposti e a segnalare ai dirigenti Fabi sul territorio eventuali comportamenti difformi dalle direttive in materia.

Puoi consultare ulteriori approfondimenti sul tema relativo alle Ferie nella Rubrica "[A chiare Lettere](http://www.fabiv.it/categories/a-chiare-lettere)" di [FabiTv](http://www.fabiv.it). (<http://www.fabiv.it/categories/a-chiare-lettere>)

A CHIARE
LETTERE in video
di Marco Muratore

<http://www.fabiv.it/categories/a-chiare->



Uni.C.A. verifiche in corso, attenzione alle penali

Anche quest'anno Uni.c.a. effettuerà controlli attraverso ES-SSC per **verificare la situazione anagrafica e fiscale dei familiari inseriti nella copertura sanitaria**.

In particolare, verranno sottoposti a controllo:

1. i nuclei con familiari a pagamento
2. i nuclei nei quali sono stati assicurati per il 2017 familiari "fiscalmente a carico" che nel 2016 non risultavano tali.

Per quanto riguarda il primo il controllo, esso mira a verificare il rispetto della condizione di polizza che prevede, nel caso di inclusione di familiari fiscalmente NON a carico (o di familiari a carico DIVERSI da coniuge e figli) **l'obbligatorietà di includere anche i restanti componenti conviventi del nucleo familiare** così come risultanti dallo stato di famiglia.

Ricordiamo che da tale obbligo sono esclusi i familiari che abbiano già una propria copertura sanitaria in essere dal 2016 (condizione che deve essere documentata).

- In caso di controllo, i documenti richiesti per la verifica dovranno essere inviati con le seguenti modalità: **colleghi/e in servizio**: tramite la funzionalità "allega documenti" nella sezione "dati piano sanitario" al percorso: Group Intranet/Hr

Gate Italia/ Employee Self Service/Altri Documenti/Assistenza Sanitaria Integrativa/ Lista Polizze/ anno assicurativo 2017

- **pensionati/esodati già registrati nell'Area Riservata**: utilizzando la funzionalità "allega documenti" nella sezione Lista Polizze/anno assicurativo 2017 dell'area riservata del Sito Uni.c.a.
- **pensionati/esodati (non già registrati all'Area Riservata) o colleghi/e lungo assenti** o dipendenti di società terze iscritte a Uni.c.a: con raccomandata AR restituendo la documentazione inviata da Uni.c.a., compilata, sottoscritta e corredata della documentazione richiesta.

ATTENZIONE ALLE PENALI. Nell'informativa sono previsti i casi di esclusione e sospensione dalle coperture assicurative anche nei casi di irregolare o tardiva presentazione della documentazione richiesta.

Ulteriori informazioni sono reperibili nell'informativa pubblicata in data 26 maggio 2017 sul sito di Uni.c.a. ([Uni.C.A. - Verifica della situazione anagrafica e di carico fiscale dei familiari inseriti in copertura per il piano sanitario 2016-2017](#))

Vacanze all'estero? Metti in valigia anche Uni.C.A.

Uni.C.A. ha validità in tutto il mondo. Per accedere alle coperture sanitarie

durante un soggiorno all'estero, è necessario contattare telefonicamente: **PREVIMEDICAL +39 0422 1744023**

Ricordiamo che all'interno della propria "[Area Iscritti](#)" del sito Previmedical è disponibile l'attestazione di copertura assicurativa per il 2017 relativa alle assistenze "base" prestate da RBM Salute.

La funzionalità denominata "**Dichiarazione copertura**" permette di scaricare in autonomia il documento valido quale attestazione per accedere alle coperture durante un soggiorno all'estero in paesi Extra U.E. E' possibile scaricare l'attestato di copertura anche in lingua inglese.

L'Area Iscritti del sito Previmedical è raggiungibile tramite: Group Intranet > Servizi ai Colleghi > Reward, Welfare & Benefits > Assistenza Sanitaria Integrativa > Uni.C.A. > **Il tuo Piano Sanitario**, oppure tramite Internet all'indirizzo

<http://www.unica.previmedical.it/>.

Uni.C.A. Campagna di Prevenzione 2016-2017 Il **30/6/2017** scade la possibilità di effettuare le prenotazioni

Sta per concludersi la campagna di prevenzione proposta gratuitamente da Uni.c.a. agli ultraquarantenni titolari di copertura. Se sei interessato/a puoi trovare tutte le indicazioni operative nella [Guida all'Assistito](#) pubblicata sul sito di Uni.c.a. Una diffusa informativa è reperibile anche su [Focus-on](#), l'edizione speciale di Uni-Inform, pubblicata a ottobre 2016 e consultabile on line, come tutti i numeri di Uni-Inform, sul sito www.fabiunicredit.it (Pubblicazioni)

Cerca in tutto il sito oppure...

Seleziona una categoria

Cerca



Block Notes

Pubblicazioni

Bonus Nido 2017

Richieste dal 17 luglio

L'Inps pubblica le indicazioni operative

Le richieste del Bonus Nido 2017, introdotto dalla Legge di Bilancio 2017 e del quale abbiamo già illustrato le principali caratteristiche nel numero di maggio di Uni-Inform, **potranno essere presentate a partire dal prossimo 17 luglio e fino al 31 dicembre 2017**. E' quanto stabilisce la [circolare n. 88 del 22 maggio 2017](#) con la quale l'Inps ha rilasciato le relative disposizioni operative.

Ricordiamo che il Bonus Nido 2017, dell'importo massimo di 1.000 euro, è corrisposto direttamente dall'INPS su domanda del genitore e può riguardare:

- il pagamento di rette relative alla frequenza dei asili nidi pubblici o privati (in questo caso il richiedente dovrà essere il genitore che sostiene l'onere del pagamento della retta);
- il supporto presso la propria abitazione per l'assistenza a bambini affetti da gravi patologie croniche (il richiedente deve coabitare con il figlio ed avere dimora abituale nello stesso Comune).

Le domande potranno essere **presentate esclusivamente in via telematica** mediante una delle seguenti modalità:



Copyright: Oleg Beloborodov/123rf.com

- **WEB**, dal sito Inps (www.inps.it) con PIN dispositivo
- **Contact Center Integrato** - numero verde 803.164 (numero gratuito da rete fissa) o numero 06 164.164 (da rete mobile a carico dell'utenza chiamante);

- **Enti di Patronato** tramite i servizi offerti

Per agevolare la compilazione della domanda on line, nella sezione moduli del sito www.inps.it sarà disponibile una scheda informativa.

Nella domanda si dovrà indicare a quale dei due benefici (pagamento delle rette o supporto presso la propria abitazione) si intende accedere. Qualora si intenda fruire del beneficio per più figli occorrerà presentare una domanda per ciascuno di essi.

Le strutture Fabi, attraverso i patronati convenzionati, restano a disposizione degli iscritti per maggiori informazioni e per il supporto nell'inserimento delle richieste

Assegni Familiari, inserimento richieste

L'Inps pubblica le tabelle valide dal 1/7/2017 al 30/6/2018

Con [circolare numero 87 del 18 maggio 2017](#), l'Inps rende note le nuove tabelle per il calcolo degli assegni familiari per il periodo 1 luglio 2017 – 30 giugno 2018 (vedi allegato 1 alla circolare succitata).

La domanda per la richiesta degli assegni familiari va presentata a ES SHARED SERVICE CENTER ed inserita on line. Accedi al Portale e segui questo percorso: Home page > HR Gate Italia > Employee Self Service > I miei documenti > Assegni nucleo familiare e compila le diverse sezioni del modulo.

Stampa, firma e spedisce via posta interna a:

ES Shared Service Center Milano, Via Marco D'Aviano, 5 - Assegni familiari

Alla domanda va allegata fotocopia del documento d'identità di chi firma la domanda (QUINDI ANCHE DEL CONIUGE).

La concessione degli assegni familiari è determinata dal livello di reddito del nucleo familiare e della sua composizione (vedi tabella allegata alla circolare Inps).

Nella tabella, attraverso la selezione dei TAB indicati a fondo pagina, si visualizza la situazione nella quale si trova il proprio nucleo familiare.

Ad esempio, selezionando il campo TAB 11 si evidenzia la tabella che riporta gli importi dell'assegno per i nuclei familiari con entrambi i genitori e almeno un figlio minore in cui non siano presenti componenti inabili, nel TAB 12 quelli per i nuclei familiari con un solo genitore e almeno un figlio minore in cui non siano presenti componenti inabili, etc, etc.

Come di consueto le strutture Fabi sono a tua disposizione per ulteriori informazioni e consulenza.



Congedo parentale ad ore ancora più utile quanto le scuole chiudono

Ricordiamo che il **congedo su base oraria** è fruibile, sia dal personale a tempo pieno che a part-time, per **periodi minimi di un'ora giornaliera** e per una serie di periodi la cui somma, nell'arco di ciascun mese solare di utilizzo, corrisponda comunque a **giornate intere**. Occorre inoltre assicurare almeno 1 ora di attività lavorativa residua nella giornata di fruizione.

Per utilizzare il congedo in misura oraria occorre dare all'azienda un **preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi**. La domanda deve essere presentata all'INPS esclusivamente attraverso uno dei canali dedicati (WEB, Patronati, Contact Center Multicanale, numero verde 803164). A ES SSC, tramite Web Ticket deve essere poi inoltrata la ricevuta di presentazione della domanda e l'intero Modello compilato presente sul sito Inps (secondo le istruzioni sono contenute nella [circolare Inps n. 152 del 18 agosto 2015](#) e [n. 230 del 29 dicembre 2016](#)) indicando:

- **durata** del periodo richiesto
- **numero di giornate equivalenti** alle ore richieste
- **giornate** richieste
- **collocazione** nella giornata

In caso di impossibilità **oggettiva** al rispetto del predetto termine di preavviso, si applica quanto previsto dall'art. 32 comma 3 del D. Lgs. 151/ 2001 che indica un **preavviso minimo di 2 giorni**.

Per l'individuazione dei criteri di calcolo della base oraria e per l'equiparazione di un determinato monte

ore alla singola giornata lavorativa, è stabilito che la paga oraria e giornaliera vada calcolata secondo i comuni criteri utilizzati nel settore e che il **monte ore per giornata intera sia di 7 ore e 30 minuti (8 ore per i contratti complementari)**.

In caso di **part-time** le ore fruibili corrispondenti all'intera giornata lavorativa sono proporzionate all'orario di lavoro secondo il seguente calcolo:

- n. g * 7,5 ore * n. ore part time settimanali / 37,50 ore (ad esempio per un part time con 30 ore lavorative settimanali, due giornate di congedo parentale saranno pari a: $(2 * 7,5 * 30) / 37,50 = 12$ ore).

Il genitore che usufruisce del congedo parentale ad ore non può usufruire nella stessa giornata né di congedo parentale ad ore per altro figlio, né dei riposi orari per allattamento anche se richiesti per bambini differenti.

Il congedo parentale in modalità oraria non è cumulabile inoltre con i riposi orari giornalieri previsti per i figli disabili gravi in alternativa al prolungamento del congedo parentale, anche se richiesti per bambini differenti. E' invece compatibile con permessi o riposi diversi da quelli sabiliti dal T.U. maternità/paternità, quali ad esempio i permessi previsti dalla 104/1992 quando fruiti in modalità oraria. (vedi messaggio Inps [n. 6704 del 3 novembre 2015](#))

Come di consueto le strutture Fabi sono a disposizione per consulenza e supporto nelle richieste di congedo.

Da maggio anche il certificato di gravidanza è telematico

Con la [circolare n. 82 del 4 maggio 2017](#) l'Inps ha fornito indicazioni circa l'invio telematico del certificato di gravidanza (e di interruzione di gravidanza) che il medico del Servizio Sanitario Nazionale - o con esso convenzionato - è ora tenuto a trasmettere all'Inps.

Una volta inviato il certificato, il medico dovrà comunicarne il numero identificativo di protocollo alla lavoratrice, la quale a sua volta lo comunicherà all'azienda, che potrà così accedere al sito Inps per le necessarie consultazioni.

Dalla data di pubblicazione della circolare è previsto un periodo transitorio di tre mesi durante il quale è possibile ancora procedere al rilascio del certificato cartaceo.



La sanzione arriva sempre due volte

La consegna della contestazione disciplinare al venerdì è diventata una cattiva abitudine aziendale. Forse un espediente per dare ancora minor tempo al collega di preparare la risposta al meglio.

E' stato un "mito" da sempre, il venerdì per il bancario. Confessiamolo: lavoriamo sempre, giorno dopo giorno, durante la settimana, non vedendo l'ora di arrivare al venerdì, preludio di due bei giorni di riposo. Qualcosa è cambiato, purtroppo. Pare che l'azienda abbia deciso di abbandonare lo spirito laico, che l'aveva sin d'ora

contraddistinta, per abbracciare quello del primo cristianesimo per cui il venerdì era un giorno di penitenza ed era prescritta, per esempio, l'astinenza dalle carni. Per cui quale migliore occasione "aziendale" di consegnare la lettera di contestazione disciplinare il venerdì?

L'intento è chiaro, avendo, il malcapitato di turno, cinque giorni di calendario per rispondere, il sabato e la domenica sono pienamente "computati" e così non si dà alcun vantaggio temporale al lavoratore.

Un espediente, adottato troppe volte, perché sia casuale quasi che il latore della contestazione voglia configurarla come una afflizione aggiuntiva a carico del malcapitato.



Copyright: bowie15/123rf.com

Due giorni rubati come se il "pubblico ministero" non si senta abbastanza tutelato dall'essere anche il "giudice" e voglia anche impedire al collega, nei casi più spinosi, di consultare fin da subito un legale. Un dubbio legittimo, che si potrebbe fugare col semplice ritorno alla vecchia, saggia prassi della consegna della lettera in tempi non sospetti, attuando così quella "discontinuità" più volte richiamata anche dall'A.D. Mustier in relazione alle "tossine del passato" e che ha contraddistinto anche l'azione FABI nel condividere l'impianto dell'accordo del 4 febbraio scorso. Dall'arrivo della lettera funesta ora invece anche la penitenza sarà eseguita perché lo sfortunato collega, oltre che dal normale svilimento e fastidio, sarà colto da

inappetenza totale, incubi, presagi malefici, astenia, visioni notturne, consultazioni telefoniche febbrili, ricerche informatiche giurisprudenziali, crisi di panico, revisione delle volontà testamentarie, quando dovrebbe, invece, fare la cosa più semplice: informare il suo sindacalista di riferimento. Sempre troppe volte invece seguirà l'esempio del collega improvvido che, dopo aver

letto la contestazione almeno trentacinque volte, chiederà aiuto ad un amico, che magari ha avuto simile sventura e gli farà pure giurare sulla vita di sua suocera che mai e poi mai dovrà fare verbo di tale conversazione con chicchessia. Quindi, dopo aver passato una notte insonne (venerdì), un sabato di consultazioni isteriche, una domenica "quaresimale" fatta di privazioni, causa grande depressione emotiva, il povero collega non potrà che essere felice sia giunto il lunedì (!) per dare subito corso ad una risposta alla lettera aziendale e, sentendosi crocefisso, causa incubo notturno, ricorderà solo le parole del vangelo, secondo Giovanni, profferite da Gesù: "Quello che devi fare, fallo al più presto". Ma non di venerdì!.



L'azienda misura i tempi della rete

In nessun caso valutazione del singolo lavoratore

L'azienda informa che nei mesi di giugno, luglio e settembre effettuerà nuove rilevazioni dei tempi necessari allo svolgimento delle varie attività, comprese quelle svolte dai responsabili. Le misurazioni verranno effettuate nella rete da colleghi della struttura Human Capital, Organizzazione e Sales&Mktng con lo scopo di ridurre ulteriormente e progressivamente il tempo

dedicato alle attività operative/amministrative. Ovviamente, tale rilevazioni non potranno avere, **in nessun caso, la finalità di valutare le performance e l'efficienza dei singoli colleghi** e i dati ottenuti potranno essere utilizzati solo a livello aggregato, unicamente per le finalità sopra descritte. Le strutture interessate alle rilevazioni verranno comunicate dall'azienda a livello di singola Region.

Ma che caldo che fa

Microclima e luogo di lavoro

Come noto, il Datore di lavoro deve garantire per legge **requisiti minimi che i luoghi di lavoro** devono possedere per essere conformi e quindi garantire condizioni di benessere adeguate alla prestazione lavorativa resa dai Lavoratori dipendenti.

Purtroppo, con l'arrivo del caldo estivo spesso arrivano anche tensioni e malumori legati a impianti di condizionamento e climatizzazione dell'aria non adeguatamente funzionanti e, quando invece tutto è a norma, legati al loro corretto utilizzo.

Ricordiamo, allora, che il livello ottimale della **temperatura dell'aria** è generalmente indicato fra i 19° e i 24° centigradi. Per l'allegato IV del T.U. per la sicurezza D.lgs. 81/2008, (punto 1.9) *"la temperatura nei locali di lavoro deve essere adeguata all'organismo umano durante il tempo di lavoro, tenuto conto dei metodi di lavoro applicati e degli sforzi fisici imposti ai lavoratori"*.

Nel giudicare sulla temperatura adeguata per i lavoratori *"si deve tener conto della influenza che possono esercitare sopra di essa il grado di umidità ed il movimento dell'aria concomitanti"*.

I valori ottimali di **umidità relativa** e cioè della percentuale di vapore acqueo presente nell'aria, sono compresi fra il 40% e il 60%.

Per quanto attiene il **ricambio dell'aria**, questo deve avvenire in modo corretto per garantire oltre ai giusti parametri di temperatura e umidità, anche quelli della **"velocità dell'aria"** (circa 0,30 metri al secondo) e un abbattimento degli inquinanti nella misura di almeno il 70% in volume, tenuto conto che ogni persona deve poter avere *"almeno 10 metri cubi di aria respirabile e rinnovata"*.

Il Datore di lavoro, in fase di valutazione dei rischi da inadeguato microclima, deve anche valutare quello dell'**affollamento del luogo di lavoro**; per esempio, ambienti in cui lavorano tante persone contempo-



Copyright: iqoncept/123rf.com

raneamente (**come call center o grandi open space aziendali**) espongono a rischi diretti di natura microclimatica (adeguati ricambi d'aria) ed anche a rischi indiretti di natura più soggettiva e psicologica (stress da affollamento, sensazione di mancanza d'aria, rischio biologico da trasmissione interpersonale, rischio da rumore).

Da non sottovalutare infine la componente soggettiva del rischio legato al microclima, soprattutto negli uffici frequentati da più persone in cui s'innescano spesso tensioni e malumori legati alla differente percezione che ognuno di noi ha della condizione ambientale, dissapori che possono degenerare in un altro tipo di rischio lavoro correlato con disturbi psicosomatici e disagi lavorativi che, per quanto non direttamente collegati al microclima, ne sono un'evidente conseguenza.

Non ultimo, tra le componenti soggettive, anche la differenza di genere: pare che a soffrire l'aria condizionata in ufficio siano particolarmente le donne (75%) e questo perché, secondo uno studio della Maastricht University Medical Centre, la temperatura degli edifici viene calcolata sul metabolismo basale (Basal metabolic rate - BMR) di un uomo medio.

Allora che fare?

Qualche consiglio di sopravvivenza:

1. Verificare il corretto funzionamento degli impianti: in caso contrario fare intervenire il Building Manager;
2. Fare comunque intervenire il RLS locale competente;
3. Quando tutto funziona a dovere, come detto scherzosamente ai corsi per addetti ai lavori, giacché ci sarà sempre una percentuale di scontenti, chi sente freddo si copre e chi sente caldo si scopre.

Buona estate in salute e sicurezza a tutti.



Per l'estate abbigliamento informale

Per affrontare meglio le temperature estive, anche quest'anno l'azienda promuove per tutto il periodo estivo l'adozione di un abbigliamento più informale, semplice e comodo (ma comunque adeguato all'ambiente di lavoro).

Tailleur, giacche e cravatte potranno perciò rimanere "al caldo" nell'armadio di casa.

Maggiore benessere per le persone, ma anche la possibilità di evitare l'uso eccessivo degli impianti di condizionamento, con conseguente minore consumo di energia e del relativo impatto ambientale.



Assemblea del Fondo

Si è svolta in data 30 maggio 2017 presso l'Hotel Melià di Milano l'assemblea ordinaria del Fondo pensione PreviBank, a cui ricordiamo sono iscritti circa 4.000 lavoratori e lavoratrici di Unicredit, generalmente di provenienza RoloBanca

All'assemblea, come da regolamento, hanno partecipato delegati dei lavoratori iscritti al fondo e delegati delle aziende aderenti.

L'illustrazione dei risultati del Fondo è stata preceduta da una valutazione dello scenario macroeconomico internazionale e nazionale e delle dinamiche dei mercati finanziari dello scorso anno, integrata con i dati statistici di fonte COVIP (l'organismo di vigilanza sui Fondi pensione) sulla Previdenza Complementare in Italia.

Per quanto riguarda il dettaglio relativo al Fondo PreviBank, si è sottolineata la costante crescita del patrimonio che al 31.12.16 ammontava a 1.940 milioni di €, di cui gran parte, € 1.865 milioni, nel comparto Multigaranzia, il comparto in cui sono allocate le posizioni dei colleghi di Unicredit.

Per quanto riguarda i rendimenti il comparto Multigaranzia ha reso il 3,16% (2,67% al netto della tassazione).

Nel corso dell'anno, oltre alla gestione finanziaria, il fondo si è prontamente attivato per il puntuale recepimento delle direttive Covip, tra cui la ridenominazione e standardizzazione del Prospetto esemplificativo previsto dalla COVIP a partire dal 1.6.17, "la mia pensione complementare" inserito nella Comunicazione periodica 2016, da affiancare alla cd. Busta arancione INPS, prospetto "la mia pensione", al

fine di consentire all'iscritto di avere un quadro complessivo della propria posizione pensionistica.

Il Direttore Generale del Fondo ha poi illustrato nel dettaglio i dati di bilancio, quindi il Presidente del Collegio Sindacale ha confermato la loro valutazione positiva.

L'assemblea ha proceduto alla votazione palese del Bilancio, che è stato approvato all'unanimità

L'incontro è poi proseguito con un interessante intervento di Mauro Zullo, di Europa Benefit, il gestore del fondo, che ne ha sottolineato la buona salute, nonostante il settore del credito presenti uscite importanti a causa del fondo esuberi, e i positivi rendimenti anche rispetto ai competitor. E' stato inoltre evidenziata l'importante riduzione dei costi di gestione sul comparto finanziario, passati dallo 0,60% al 0,45%, una riduzione del 25% che incide in maniera rilevante sull'Indicatore Sintetico dei Costi, il parametro di riferimento standardizzato previsto da Covip.

Sono state quindi illustrate alcune novità tra le quali riteniamo di particolare interesse quelle relative alle posizioni per i familiari fiscalmente a carico, che è possibile attivare presso il fondo, ora con una modalità più flessibile, rendendo possibile anche una rateizzazione mensile e riducendo considerevolmente i minimi contributivi.

Infine sono stati illustrati una serie di servizi integrativi che PreviBank offre oltre alla gestione previdenziale, quali ad esempio integrazioni alla polizza caso morte, servizi in gran parte già implementati nella complessiva copertura welfare di Gruppo.



Copyright: kasto/123rf.com

Copyright: Milosh Kojedjic/123rf.com

NUMERI SPECIALE "CLICK" ALL'ESODO

3.255

Le nuove adesioni alla chiusura definitiva dell'applicativo

2.940

Le richieste di ingresso nel Fondo di Solidarietà a 54 mesi

315

Le richieste di esodo di coloro che non avevano a suo tempo aderito al Piano 5/2/2016

104

Le richieste di pensionamento diretto tra coloro che non avevano aderito al piano 5/2/2016

600

Le richieste di anticipo (Accordo 5 febbraio 2016 primo e secondo semestre 2021)

600

I lavoratori con requisito secondo semestre 2021 (c.d. "sospesi"), da aggiungere alle 3.255 nuove adesioni

99%

La percentuale di raggiungimento dell'obiettivo finale (3.900 adesioni) fissato dall'Accordo 4 febbraio 2017

200

Le e.mail pervenute all'apposita casella di posta che l'azienda deve vagliare

Copyright: Diana Tallun/123rf.com



Per non parlarne solo l'8 marzo

Una ricerca per promuovere azioni di supporto ai minori in contesti di violenza

D.i.Re, l'associazione nazionale alla quale la Fabi offre il proprio sostegno e che raccoglie in un unico progetto politico **77 Centri Antiviolenza e le Case delle Donne**, realizza un nuovo progetto di ricerca per promuovere spazi di discussione pubblica sul tema della violenza.

Il progetto è finalizzato a generare confronto, incremento generalizzato delle competenze e cambiamenti significativi nelle politiche pubbliche di intervento sui/sulle minori.

La ricerca prevede un percorso articolato nel quale verrà "fotografata" la situazione attuale attraverso la somministrazione di questionari e di interviste alle referenti dei centri che gestiscono case rifugio per poi approfondire, anche attraverso dei focus group, riflessioni ed analisi su metodologie, caratteristiche e criticità del lavoro in rete (servizi sociali e sanitari, tribunali, scuole etc).

Poi trovare maggiori informazioni sul progetto, sull'associazione e sui centri aderenti consultando il sito [D.i.Re Donne in rete contro la violenza](#)

A.D. 2016

PIU' DI DUEMILA ANNI FA IN UNA TERRA MISTERIOSA E LONTANA PROSPERAVA SUL LIMO UNA CIVILTA' DOVE ESSERI SOLO PER META' UOMINI AVEVANO POTERE DI VITA E DI MORTE SULL'UMANITA' RIDOTTA ALLO STATO DI DIPENDENTI PRECARI. OGGI LA VITA E' DIVERSA: IL LIMO E' AUMENTATO...



Sommo Uni-Kamon ancora qualche ritocco e il portale HR funzionerà perfettamente anche per la destinazione dello straordinario...

Non credo proprio....

.....penso tu stia sottovalutando la "GRAVITÀ" della situazione !