



Uni-Inform
Gruppo Unicredit

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Copyright: Yevgeniy Ilyin/123rf.com

Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero nove – ottobre 2017



RIASSETTO O SCHERZETTO?

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Tommaso Cimmino

Direttore Comitato di Redazione
Marco Tinteri

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

Ha collaborato al presente numero:

Marco Muratore componente FABI Commissione Welfare di Gruppo
e Commissione Tecnica Formazione 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

Riassetto o scherzetto?.....	1
Pressioni Commerciali.....	2
La pecorella smarrita e il buon pastore.....	3
L'anno che verrà delle banche italiane.....	4
Notizie dall'Europa.....	5

WELFARE

Occhio alle scadenze: Part- time e contributo figli studenti.....	5
Residuo saldo conto welfare.....	6
Casi concreti: Retribuzione badante, libri di testo.....	6
Banca ore, ferie, permessi, ex festività: regole di fine anno.....	7

UNI.C.A.

Anche Uni.ca è a portata di smartphone (Il parte).....	8
--------------------------------------------------------	---

E INFINE...

140 caratteri, volantini in un tweet.....	10
Per non parlarne solo l'8 marzo.....	10
A.D. 2016 la vignetta di Uni- Inform.....	10

Riassetto o scherzetto?



Questo mese abbiamo deciso di dedicare l'immagine di copertina alla festa di Halloween.

Nonostante zucche intagliate e feste in maschera "orrorifere" non rientrano propriamente nelle nostre radici culturali, Halloween riscuote da alcuni anni un particolare seguito anche in Italia.

Sulle origini della festa esistono diverse tesi, qualcuno le rintraccia nella festa romana dedicata alla dea Pomona, qualcun altro nella festa dei morti chiamata Parentalia. Più frequentemente, però, Halloween è collegata all'antichissimo festeggiamento celtico del nuovo anno, che pare cominciasse proprio con il primo di novembre e che ha coinciso, a partire da tempi relativamente più recenti, con la ricorrenza di Ognissanti.

Anche per l'origine del nome le ipotesi sono numerose, dalla variante scozzese di *All Hallows' Eve (la notte di tutti i Santi)* al riferimento a Jack O' Lantern, che la leggenda vuole condannato dal diavolo a vagare di notte alla sola luce della zucca "scavata" contenente una candela (*to hollow* in inglese significa appunto "scavare").

Al di là delle tradizioni anglosassoni e delle feste in maschera, per chi lavora in Unicredit il 31 di ottobre, giorno più giorno meno, rappresenta immancabilmente la vigilia dell'ennesima riorganizzazione della rete. Progetti fatti, rifatti e aggiustati si sono susseguiti negli ultimi anni. Non poteva perciò mancare la riorganizzazione di novembre 2017, illustrata anche nel recente volantino sindacale e che si colloca all'interno del Piano Industriale vero e proprio.

Ancora presto per trarre delle conclusioni sull'effettivo efficientamento a seguito delle annunciate modifiche organizzative, che in ogni caso, per quanto di competenza sindacale, sarà monitorato con estrema attenzione.

Certo, in tutto questo cambiare e ricambiare, solo un elemento ci pare di una certa "continuità" con il passato e mai "riorganizzato" a fondo: l'ossessione per il risultato commerciale.

Su questo tema vi invitiamo a leggere, a pagina 2, le interessanti riflessioni che abbiamo tratto dalla relazione al recente Congresso Provinciale FABI tenutosi a Pavia.

Buona lettura a tutti e, per chi lo festeggia, buon Halloween!

La Redazione

Pressioni Commerciali

Una piaga endemica destinata a sfociare in una battaglia dura e prolungata

A dieci mesi dalla sottoscrizione sia dell'accordo nazionale sulle politiche commerciali (8 febbraio 2017) che da quello sottoscritto in Unicredit tra azienda e organizzazioni sindacali (4 febbraio 2017), ci pare doveroso estendere a tutti alcune riflessioni.

Nello specifico, ci è parso significativo uno stralcio della relazione del congresso provinciale Fabi di Pavia di inizio ottobre. Una serie di riflessioni che da un lato ben individuano quelli che sono stati e saranno i compiti del sindacato e che, d'altro canto, mettono il dito nella piaga di comportamenti consolidati del management di tutti gli istituti, compreso il nostro, e che non sono più tollerabili.

"Non possiamo non ricordare quanto diffusa ed endemica sia nel settore la piaga di smodate pressioni commerciali per la vendita di prodotti finanziari.

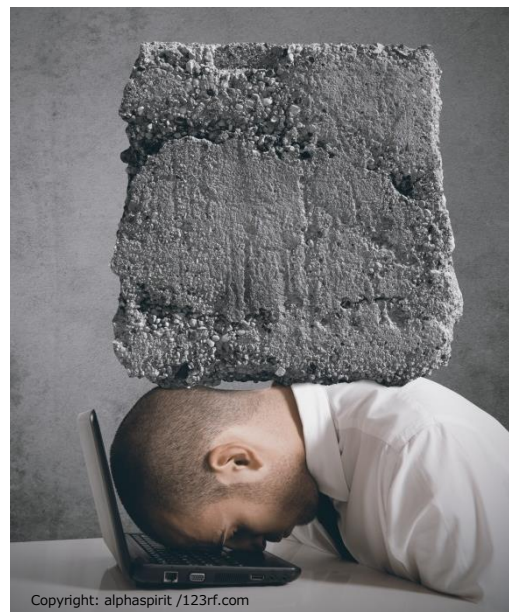
L'accordo dell' 8 febbraio scorso segna un punto di svolta in materia: viene istituito uno strumento nelle mani del Sindacato, con un raccordo fra il livello aziendale ed il livello nazionale, per affrontare e denunciare le violazioni dei corretti comportamenti in materia, che tanta incidenza ha sul clima in Azienda.

Il rispetto della professionalità ed, in primo luogo, della dignità dei lavoratori, non può essere considerato opzionale rispetto alle pulsioni di breve termine che generalmente caratterizzano tali azioni.

È elemento ormai noto che la categoria dei lavoratori bancari, nelle statistiche mediche, è quella più colpita dalle malattie cardiovascolari. Ossia le malattie generalmente originate dall'esposizione ad uno stress eccessivo e prolungato nel tempo.

L'accordo dell' 8 febbraio è un'occasione che si offre alle parti sociali di migliorare il clima sul luogo di lavoro, ristabilendo di conseguenza anche il rapporto fiduciario con la clientela. Ma, riteniamo, sarà una battaglia dura e prolungata e sarà tale perché non è una battaglia su un livello salariale.

Non è in gioco, insomma, quanto ci debbano pagare per un certo livello di stress.



Si tratta, invece, di uno scontro culturale: da un lato la cultura del rispetto della persona, dall'altro l'abito mentale consolidato di schiere di dirigenti di vertice, selezionati nel tempo in base alle loro capacità, permetteteci l'immagine, di tosare la lana della pecora fino a inciderne la carne, persone che agiscono senza alcuna remora morale e senza alcuna visione per il futuro, anche in funzione di maxi remunerazioni legate ai risultati di breve termine.

Se dunque la nostra ipotesi corrispondesse al vero, un'intera classe dirigente formata e selezionata in tal modo, non mollerà la presa tanto facilmente.

Finora sono saltati solo i manager incapaci o disonesti, che hanno condotto le rispettive Aziende del settore nel baratro, e non è affatto scontato che chi ha sbagliato per smaccata incapacità o malafede ne paghi le conseguenze.

Il riciclaggio in posizioni apicali sembra essere ad oggi la conclusione più frequente. Non sono affatto saltati, invece, tutti quei manager che, senza essere incapaci o corrotti, hanno cristallizzato la propria personalità in una macchina amorale, tecnicamente efficace nel raggiungimento di obiettivi quantitativi ma nel cui orizzonte mentale le esigenze personali, familiari, sociali, culturali, sono solo un intralcio.

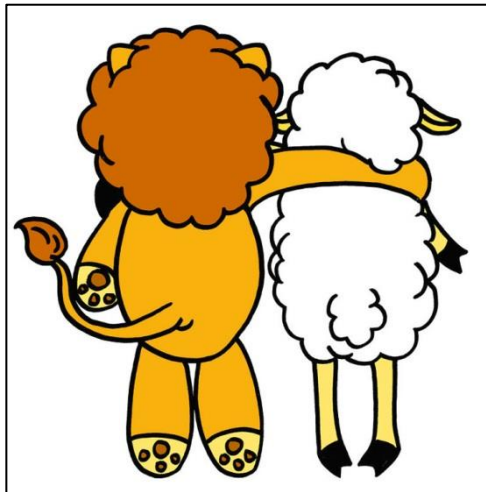
Questa è la prossima battaglia perché a questa generazione di manager la crisi finanziaria globale non ha insegnato proprio nulla! "

(Fabi – Sindacato Autonomo Bancari di Pavia)

La Redazione di Uni.Inform ringrazia la FABI di Pavia per la gentile concessione.

La pecorella smarrita e il buon pastore

In un mondo virtuale fondato sull'apparenza, l'episodio della direttrice che recita e canta e "si sponsorizza da sola", non deve in fondo meravigliarci più di tanto. Si presenta, presenta la sua squadra, gli uffici che collaborano con l'agenzia e giustifica pure l'assenza di Fabio "che sta male". Ormai, purtroppo, non ha alcuna importanza, per parecchi individui, avere davvero le doti canore o recitative per poter partecipare alla "Corrida di Corrado". L'importante è che venga "ripreso", che la gente mi guardi, che mi ammiri, e in preda a questo delirio esibizionista (e perché no? Di onnipotenza) in realtà non ci si rende conto di quanto si diventi a dir poco banali. La categoria del bancario viene così ridicolizzata, è alla berlina, e il



fatto che il video avesse un "utilizzo interno" non impedisce comunque l'appiattimento dell'individuo, che sembra più preoccupato nell'apparire bravo che nell'esserlo davvero. La collega, quindi, vuole mettersi in gioco, provare ad uscire dal gregge, ma, in realtà, si smarrisce. Nella parabola della pecorella smarrita però il buon pastore fa di tutto per riprenderla, si dispera, trascura le altre pecorelle e rincorre quella smarrita finché non riesce a riportarla al sicuro: all'ovile.

Avremmo gradito, in questa triste vicenda, un'azienda più vicina alla collega, un'azienda che, come il buon pastore, interviene per difendere la sua pecorella che si trova "sola" in balia del deserto. Così non è stato, la collega è stata comunque massacrata da centinaia di migliaia di internauti che hanno approfittato della ghiotta occasione. Già le banche da tempo non godono di simpatie, figurarsi una scenetta così imbarazzante anche per chi la guarda.

L'azienda di "buono" come la parabola del pastore non ha nulla, innanzi tutto perché, vedi un po' la coincidenza, l'agenzia è di nove persone (con 10 diventa da quadro direttivo di quarto livello). La gara a chi fa il video più bello esiste davvero (e speriamo non venga emulato dalla concorrenza, ma abbiamo purtroppo segnali contrari), quindi è la stessa azienda

che promuove questa competizione, ma non tutela i concorrenti. Per esempio, le aziende bancarie perché quando redigono le classifiche di produzione non oscurano gli ultimi posti? Perché non tutelano i venditori "smarriti" che trovandosi agli ultimi posti, si deprimono ancora di più? Perché non chiamano riservatamente i colleghi che hanno delle naturali pause produttive anziché, troppo spesso, platealmente nelle riunioni, rimproverarli più o meno severamente e pubblicamente? Perché, per fortuna da diversi anni ormai, l'alunno che viene bocciato, per evitare inutili mortificazioni, il cosiddetto "trauma del tabellone", è informato

preventivamente dalla scuola? Perché nelle banche tutto questo non accade? Perché fa comodo alle aziende creare questo clima competitivo, perché la realtà ha superato la finzione e come nel film "Tutta la vita davanti", se non produci fai la penitenza, devi correre a petto nudo intorno al palazzo, ricevere messaggi sul cellulare, inventare canzoncine, premiare con futili gadget, e quando rispondi al telefono devi sorridere perché il cliente lo "sente"; continuando così non avremo tutta la vita davanti bensì avremo un'altra prospettiva... ecco perché "Fabio sta male"!

Lo psichiatra Vittorio Lingiardi sulle pagine di un autorevole quotidiano, in merito al narcisismo ed al desiderio di apparire, sottolinea: "Non che sia un male coltivare l'autostima e concentrarsi su di se. Il problema - ed è qui lo spartiacque tra narcisismo sano (dell'ambizione e dell'assertività) e patologico (della grandiosità e della insensibilità) - è se questa ricerca è fatta con gli altri o a loro discapito".

In UniCredit abbiamo creato l'"osservatorio delle politiche commerciali", grazie a questo organismo, vigileremo affinché episodi come quello della direttrice non avvengano, ma prevalga sempre il buon senso e un "narcisismo sano", mai quello patologico, fonte di dolore per sé e per gli altri.

Giuseppe Angelini

L'anno che verrà delle banche italiane

I cambiamenti organizzati dovuti alle nuove tecnologie porteranno anche nuove figure professionali.

Nelle giornate del 21 e 22 settembre si è svolto a San Vincent, località nota ai più per il suo casino, la settima edizione del BANKING SUMMIT, convegno sull'evoluzione digitale del settore finanziario con un'approfondita analisi sull'utilizzo della tecnologia digitale nel settore di crediti. Il titolo di quest'anno era Le Banche Italiane alla "resa dei conti". Al convegno hanno partecipato i responsabili del settore IT dei principali gruppi Italiani e stranieri. Tutte le banche stanno affrontando la rivoluzione digitale con l'obiettivo di semplificare processi, automatizzare le attività ripetitive, fare ampio uso di firme e fascicoli digitali per eliminare il cartaceo.

Questa è solo una parte del dato della rivoluzione bancaria, le banche si apprestano anche ad intervenire sulla concessione del credito. Fino ad oggi nell'analisi e nella concessione dei finanziamenti il fattore umano era preponderante, in futuro l'analisi del credito verrà affidata ad algoritmi per la delibera del prestito. Inoltre, tramite i canali digitali, le aziende di credito hanno l'obiettivo di semplificare i rapporti con i debitori, ad esempio grazie alla possibilità di raggiungere direttamente i clienti tramite consulenza remota. Ormai diversi gruppi bancari hanno iniziato la gestione dei crediti deteriorati tramite sistemi digitali.

La **trasformazione digitale** dei servizi finanziari non sarà un processo semplice ed avrà un forte impatto sui lavoratori bancari, per i CEO del settore ormai è una tappa obbligata nel percorso per dare competitività delle banche.

Le parole d'ordine sono: **semplificare i processi, ripensare le reti** distributive integrando canali fisici e digitali, **adottare modelli di business digitali**, in un'ottica sempre più cliente-centrica. Ora viene la domanda: il dipendente bancario in questo cambiamento epocale dove si troverà? C'è già chi pensa di sostituire i dipendenti con dei robot advisor, dove l'intelligenza artificiale troverà sempre più spazio.

Torniamo ai crediti erogati tramite algoritmi, abbiamo già dei numeri: **1,5 miliardi di dollari nel 2011**, 2,7 nel 2012, 6,1 nel 2013, 16,2 nel 2014, **34 attesi nel 2015**, ci sono previsioni che si potrà raggiungere 150 miliardi nel 2025 (*Fonte: PwC PricewaterhouseCoopers 2015*). Sono i soldi prestati con le iniziative di crowdfunding a livello mondiale, tramite prestiti erogati da piattaforme che non c'entrano nulla con le banche e che hanno costi di gestione estremamente bassi, che **raccolgono capitale da privati direttamente sui loro siti** e valutano la gran parte delle richieste **tramite un algoritmo (prestiti P2P)**. E con questo sistema le banche si devono confrontare, tutti gli operatori del settore dei prestiti e della finanza online sono quindi alla ricerca dell'algoritmo perfetto ossia quello che fornisca **una valutazione sull'affidabilità finanziaria di una persona a partire dall'analisi dei big data** (vedi Uni-Inform aprile 2017).

L'evoluzione del sistema bancario sarà intenso, dovrà adeguarsi ai nuovi scenari e vedrà nei prossimi anni anche in Italia l'aggregazione di diverse piattaforme. Ma le banche devono essere innovative anche nell'individuazione di nuove figure professionali per questi nuovi servizi che loro stesse dovranno fornire.

Francesco Colasuonno



Fino al 31/10 questionario on line valutazione rischio Stress Lavoro Correlato. Non è la solita People Survey, ma uno strumento importante per migliorare le condizioni di lavoro. Fai sentire la tua voce!

Notizie dall'Europa

Lo scorso giugno Il Comitato Aziendale Europeo di UniCredit e l'Alleanza Sindacale di Uni Finance erano intervenute a supporto dei Lavoratori del settore bancario in Slovacchia per la vicenda del contratto collettivo nazionale. L'associazione datoriale (SBA) aveva preso la decisione di rimuovere arbitrariamente il Contratto Collettivo dal loro Statuto, negando così lo strumento principale per il dialogo sociale.

Nel corso della riunione plenaria era stato richiesto

direttamente al top management d'intervenire sull'associazione per riaprire il dialogo sociale tra le parti. A settembre dopo due mesi di negoziazione il Sindacato OZPPaP ha siglato un accordo aziendale con UniCredit, che ha portato un aumento del 1,5% per il 2017 e del 2,5% per il 2018, gli aumenti non sono legati ai risultati aziendali. Inoltre è stato riconosciuto un premio di risultato per il 2017 di 250 €.

Francesco Colasuonno

WELFARE: OCCHIO ALLE PROSSIME SCADENZE!



30 NOVEMBRE RICHIESTE DI PART-TIME

Ricordiamo a tutti i colleghi ed alle colleghe che le richieste di **rinnovo dei part time** in scadenza nel primo semestre 2018 (dall'1/1/2018 al 30/06/2018) dovranno essere inserite tramite portale **entro il 30 novembre 2017** per essere **considerate utili ai fini della graduatoria del 31/12/2017**.

La medesima scadenza è da intendersi anche relativa sia alle **nuove domande** di part time o alle **modifiche** di quelli già esistenti sia per le **richieste di rinnovo part time/flessibilità per l'Area del Triveneto** scadenti in pari data.

Il percorso per l'inserimento è il seguente:

HR Gate – Employee Self Service – Richieste all'ufficio personale – Richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro.



30 OTTOBRE PROVVIDENZE PER FIGLI STUDENTI

Ricordati che la domanda per gli studenti delle scuole Medie, Inferiori e Superiori, e scuole Professionali deve essere presentata **entro il mese di OTTOBRE**.

Trovi tutte le indicazioni operative sul numero di settembre di Uni-Infom



27 NOVEMBRE RESIDUO SALDO NEL CONTO WELFARE

Si avvicina il termine ultimo per l'utilizzo del saldo residuo del Conto Welfare che, ricordiamo a tutti i nostri iscritti, può essere utilizzato per ottenere il rimborso delle spese previste dal Piano Welfare sostenute nel 2017 **entro e non oltre il 27/11/2017** (ovvero - per coloro la cui cessazione intervenga prima di quella data - entro la cessazione dal servizio).

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

Successivamente non sarà possibile presentare nuove richieste né integrare o rettificare le pratiche già presentate. 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 > From Welfare e Benefit > Piano

Welfare > Il Tuo Piano Welfare".

Inoltre, l'importo residuo al 27 Novembre 2017 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 2018 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.

WELFARE CASI CONCRETI



Copyright: valentini/123rf.com

CONTO WELFARE: RIMBORSO RETRIBUZIONE DELLA BADANTE.

E' possibile, pur non essendo direttamente il datore di lavoro di una badante, chiedere il rimborso tramite conto welfare della spesa sostenuta per la sua retribuzione?

Sì.

Nel caso che ha generato l'approfondimento con l'azienda, un collega ha sostenuto in prima persona il pagamento della retribuzione della badante, anche se il formale datore di lavoro risultava essere la madre disabile.

La spesa può essere infatti rimborsata a condizione che siano dimostrati il rapporto di parentela con l'assistito ed il sostenimento della spesa.

La norma fiscale, appunto, dà rilievo al pagamento effettivo più che al rapporto contrattuale che, in effetti, può essere intrattenuto direttamente dall'interessato o dal parente.

RIMBORSO LIBRI DI TESTO Usa l'autocertificazione se manca il beneficiario nel documento di spesa

Per quanto concerne la richiesta di rimborso dei libri di testo tramite conto/welfare, oltre a quanto già indicato nel numero di Uni-Inform distribuito a settembre e già pubblicato sul nostro sito, segnaliamo la seguente, importante precisazione.

Il giustificativo (fattura, ricevuta ecc.) intestato al dipendente deve espressamente recare nella casuale ANCHE IL NOME DEL FAMILIARE BENEFICIARIO DEL SERVIZIO.

Nel caso in cui il beneficiario non si evinca dal documento di spesa, è necessario allegare alla richiesta di rimborso un'autocertificazione nella quale specificare per chi sono stati acquistati i libri.

Con la presente precisazione operativa verranno a breve aggiornati anche da parte aziendale le indicazioni a portale.

Ringraziamo la lettrice che ha inviato la preziosa segnalazione in Redazione, grazie alla quale si è potuta approfondire con l'azienda la casistica.

Fino al 31/10 questionario on line valutazione rischio Stress Lavoro Correlato. Non è la solita People Survey, ma uno strumento importante per migliorare le condizioni di lavoro. Fai sentire la tua voce!

Banca ore, permessi, ex festività: regole di fine anno

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.

ATTENZIONE



Fanno eccezione i residui in banca ore e riposi compensativi **scadenti al 31/12/2016**, già propogati al 30/9/2017 ed non ancora utilizzati, la cui possibilità di fruizione è stata ulteriormente prorogata al **31/3/2018**

Copyright: Mariya Emoldeeva/123rf.com

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.

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 considerate tali 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.

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 fruirne 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				

Forse ancora non tutti sanno che...

ANCHE UNICA È A PORTATA DI SMARTPHONE (II PARTE)

Già da diverso tempo è possibile utilizzare le funzionalità dell'Area Iscritti del proprio Piano Sanitario direttamente dal telefono cellulare o dal tablet (dispositivi Android, IOS-Apple). tramite la APP "EasyUnica" (disponibile gratuitamente sugli store (Play store ed Apple store)).

Dopo aver parlato nel numero di luglio delle funzionalità relative all'home Page, Login, Ricerca delle Strutture convenzionate, Prenotazioni ed Appuntamenti passiamo ad elencare, con le relative videate le ultime funzionalità presenti nella App.

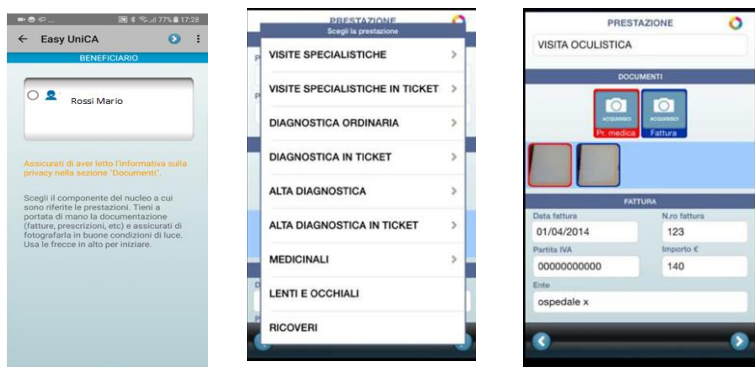
Ricordiamo che l'utilizzo di questo canale, a nostro avviso, consente di risparmiare tempo e gestire in modo autonomo e senza dover contattare la centrale Operativa la richiesta delle prestazioni dirette (in Network) e l'inserimento delle domande di rimborso. L'App consente infatti sia di spedire la documentazione (certificati medici, spese, etc) allegandola direttamente alla pratica utilizzando la fotocamera del proprio dispositivo, sia di verificare in tempo reale lo stato delle proprie pratiche e di verificare la segnalazione di eventuali anomalie.

n.b. Il manuale completo per l'utilizzo della App è consultabile sul sito di Uni.C.A. ([Nuova App RBM Salute – Previmedical](#)).

Ricordiamo infine i contatti per ricevere assistenza:

- **800.901.223** Numero Verde
- **+39 04221744023** Numero a pagamento per chiamate dall'estero
- **assistenza.mobile@rbmsalute.it** e-mail

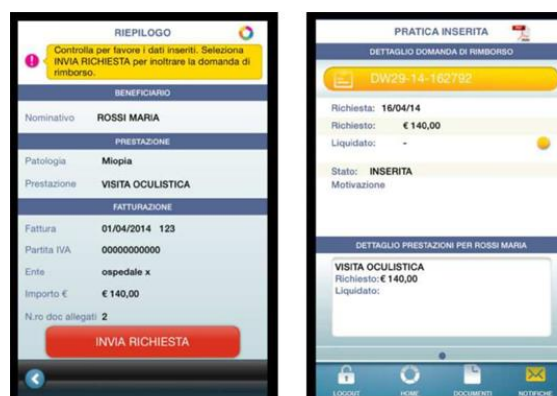
Domanda di Rimborso On-line (D.D.R.)



La funzione "D.D.R." consente all'Assistito di richiedere il rimborso di una prestazione sanitaria già effettuata.

L'Assistito dovrà selezionare il beneficiario, la prestazione effettuata e fotografare la documentazione medica rilasciata (prescrizione medica e fattura/ricevuta).

Una volta caricata tutta la documentazione e data conferma, l'Assistito potrà consultare lo stato della propria domanda di rimborso.



Fino al 31/10 questionario on line valutazione rischio Stress Lavoro Correlato. Non è la solita People Survey, ma uno strumento importante per migliorare le condizioni di lavoro. Fai sentire la tua voce!

Consultazione pratiche



La Sezione “Lista Pratiche” permette una visione omnicomprensiva della situazione delle proprie pratiche sanitarie classificandole in tre categorie:

- Appuntamenti presso Strutture Sanitarie convenzionate, approvati o meno
- Pratiche a rimborso aperte, inoltrate alla Compagnia o sospese
- Pratiche concluse

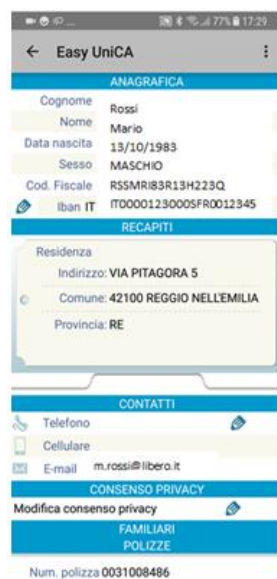


Anagrafica contatti e Assistenza Mobile

Dalla sezione “Profilo” l’Assistito potrà visualizzare i propri dati anagrafici e di contatto.

Nelle prime due schermate i punti contrassegnati con la matita sono editabili se non già compilati o in caso di modifica (es.telefono, iban etc).

La terza schermata riporta i dati di contatto della Centrale Operativa h24.



Fino al 31/10 questionario on line valutazione rischio Stress Lavoro Correlato. Non è la solita People Survey, ma uno strumento importante per migliorare le condizioni di lavoro. Fai sentire la tua voce!

140 Caratteri

Volantini in un tweet



Copyright: brux/123rf.com



Incontro del 5/10 Ennesima riorganizzazione: coinvolti Private, Business e First. Creati ex novo i gestori remoti. Cambia responsabilità AML.



A proposito di Credibilità Le persone non si spostano con un power point. Se intendi riorganizzare devi prima informare correttamente.



Responsabilità AML I sindacati scrivono all'azienda: "Necessaria la formazione ai colleghi prima di qualsiasi passaggio di responsabilità".



Lo strano caso di Dr Compliance e Mr Budget Il rispetto delle regole è più importante del budget. Denuncia le pressioni indebite.



Valutazione rischio Stress Lavoro Correlato Questionario on line fino al 31/10. Le OO.SS. invitano tutti i lavoratori alla compilazione.

Copyright: Diana Taluni/123rf.com



Per non parlarne solo l'8 marzo...

Bambini che assistono alla violenza, come aiutarli

Il prossimo 27 ottobre, nell'ambito delle numerose iniziative promosse dall'associazione nazionale D.i.Re., si terrà all'Auditorium Sant'Apollonia di Via San Gallo, 25/A a Firenze il **Convegno "Bambini che assistono alle violenze sulla madri: quali politiche e quale intervento?"**.

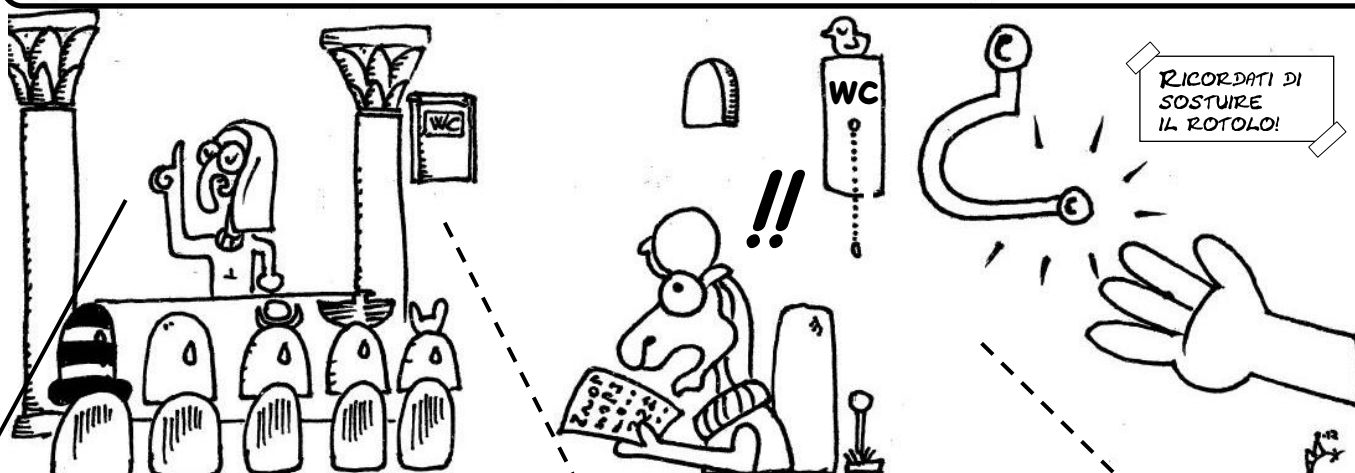
L'iniziativa, promossa anche dalla Regione Toscana e dal Cismai, si colloca all'interno dei tanti progetti concreti nei quali D.i.Re si impegna da anni. Obiettivo principale del convegno è stimolare un confronto interdisciplinare sull'articolazione degli interventi di protezione, valutazione e riparazione a favore dei bambini e delle bambine che assistono a violenze sulle loro madri.

Ricordiamo che l'associazione D.i.Re, alla quale la Fabi offre il suo sostegno, raccoglie dentro un unico progetto politico **77 Centri Antiviolenza e le Case delle Donne** che in oltre vent'anni di attività hanno dato voce, sul territorio nazionale, a saperi e studi sul tema della violenza alle donne, supportando migliaia di donne ad uscire dalla violenza insieme ai propri figli/e.

Se vuoi saperne di più o dare il tuo sostegno <http://www.direcontrolaviolenza.it/>

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...



COME VI HO GIÀ DETTO LA DIGITALIZZAZIONE È UNO DEI MOTORI DEL BUSINESS. L'INDICE DI MIGRAZIONE DEVE RADDOPPIARE, I CANALI REMOTI DECUPLICARE!

D'ORA IN AVANTI, TUTTO ON LINE! NON VOGLIO PIÙ VEDERE UN SOLO PEZZO DI CARTA IN GIRO!!

LO RIPETO, TUTTA LA CARTA DEVE SPARIRE, CHIARO??!