



Uni-Inform
Gruppo Unicredit

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

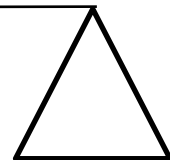


Copyright: Marek Uliasz/123RF

Bolettino informativo a diffusione interna per gli iscritti FABI del Gruppo Unicredit
Numero undici dicembre 2017



Un equilibrio difficile



REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Tommaso Cimmino

Direttore Comitato di Redazione
Marco Tinterri

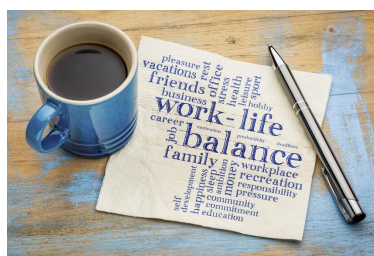
Comitato di Redazione
Giuseppe Angelini
Tommaso Cimmino
Francesco Colasuonno
Marianosa Petrucci
Marco Tinterri

Ha collaborato al presente numero:

Cristina Gobbi componente Segreteria di Coordinamento FABI Unicredit spa

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

Un equilibrio difficile	1
Fabi Bologna, una rivoluzione culturale contro discriminazione e violenza.....	2
Che vinca il migliore.....	3

WELFARE

Fondo Pensione: contributi non dedotti	4
Occhio alla scadenza: contributi figli studenti.....	5
Missioni: è cambiato qualcosa in busta paga?.....	5

E INFINE...

Ex-festività 2018.....	6
140 caratteri, volantini in un tweet.....	6
A.D. 2016 la vignetta di Uni-Inform.....	6
Auguri.....	7

Un equilibrio difficile

Firmata nel settore finanziario la prima dichiarazione congiunta sulla conciliazione vita – lavoro.

Il 28 Novembre u.s. Il Comitato Aziendale Europeo ed il CEO di UniCredit hanno sottoscritto la dichiarazione congiunta sulla conciliazione vita-lavoro.

Con questo accordo le parti hanno concordato nel dare una risposta al cambiamento derivante dal forte impatto delle nuove tecnologie, ed alle nuove esigenze derivanti dai cambiamenti socio-demografico che richiedono una maggiore flessibilità sul lavoro.

Nel testo è stato affrontato il tema dell'evoluzione digitale, con delle indicazioni per un uso appropriato della tecnologia, nel pieno rispetto delle persone, evitando ogni forma di invasione nella vita privata.

L'implementazione di soluzioni ed iniziative che favoriscano l'organizzazione del lavoro (es. smart working) per massimizzare la qualità e l'efficacia nell'utilizzo del proprio tempo durante l'orario di lavoro.

Il comitato aziendale ha richiesto di affrontare il tema del cambiamento culturale dei dirigenti e delle figure di sintesi, per la creazione di una cultura aziendale effettivamente basata sulla conciliazione vita-lavoro e sull'inclusione, tramite formazione manageriale e l'adozione di comportamenti in linea con gli obiettivi della dichiarazione congiunta.

Punto d'attenzione sono le Pari opportunità e la non discriminazione, visto che l'accesso di ciascun dipendente alle soluzioni di conciliazione vita-lavoro deve essere riconosciuto come un'opportunità, evitando ogni forma di discriminazione.

Altro tema trattato è la qualità della vita, questo si raggiunge con un

equilibrio tra la vita professionale e quella privata con azioni per migliorare il benessere delle persone durante tutte le fasi della vita.

Con questa dichiarazione si è voluto dare una visione integrata a sostegno della conciliazione.

“Questo richiede una soluzione innovativa, anche nel testo e nella forma”, ho dichiarato nella mia funzione di Presidente del CAE, ed ho espresso la mia soddisfazione per il risultato raggiunto, dopo due mesi d'incontri con il management, per arrivare alla firma di questa dichiarazione, che promuove una serie di azioni specifiche e concrete a supporto della conciliazione tra vita privata e vita lavorativa all'interno del Gruppo.

Il risultato si è realizzato, grazie anche al supporto di Uni Erop Finance nella preparazione e definizione del testo. Ma ora dobbiamo proseguire con il percorso tracciato dal risultato ottenuto, con l'apertura del dialogo sociale tra le parti nei singoli Paesi.

Il Comitato Aziendale Europeo sarà attento nella fase di monitoraggio per verificare nel dettaglio come la dichiarazione congiunta verrà messa in campo per fare in modo che i provvedimenti adottati rispondano alle reali esigenze dei Lavoratori e del Gruppo, rappresentato per la prima volta nella storia del CAE UniCredit dal suo CEO J.P. Mustier, che ha dichiarato “In UniCredit crediamo nell'importanza del rispetto. Tenere in considerazione sia gli interessi personali sia quelli professionali deve essere al centro di ogni cosa che facciamo. Questo ci aiuterà a creare una cultura che rafforzi il valore che ognuno di noi può dare. A tal proposito i manager devono ‘guidare con l'esempio”.

Il testo della dichiarazione è disponibile all'indirizzo

<http://www.fabiunicredit.org/cae/unicredit-firma-dichiarazione-con-il-cae-sulla-conciliazione-tempi-di-vita-e-lavoro/>

Francesco Colasuonno

La Fabi di Bologna per le donne

Una rivoluzione culturale per combattere discriminazione e violenza



I relatori dell'evento – Da sinistra: Anna Maria Zanardi, Luisa Rosti, Valeria d'Onofrio, Paolo Berti

In occasione della ricorrenza della giornata internazionale contro la violenza sulle donne (25 novembre) la FABI Segreteria Provinciale di Bologna ha organizzato un'assemblea di riflessione sul tema degli stereotipi di genere come causa di discriminazione e violenza femminile. Sono intervenuti la professoressa Luisa Rosti (Università di Pavia), la dottoressa Valeria D'Onofrio (Casa delle Donne Bologna) e l'avvocato Paolo Berti (giuslavorista Foro di Torino).

La FABI di Bologna ha dato la possibilità ai partecipanti di poter trattare argomenti delicati e dolorosi che coinvolgono più in generale la società civile ma che si manifestano inesorabilmente nella vita quotidiana sui luoghi di lavoro.

Ha introdotto i lavori **Anna Maria Zanardi** della Segreteria Provinciale Fabi di Bologna ricordando che tutti gli ambienti umani sono carichi di stereotipi e l'ambiente lavorativo non è immune, nemmeno quello bancario. Nonostante molte banche mettano in campo da tempo iniziative finalizzate a migliorare il clima aziendale, i cambiamenti culturali necessari per abbattere gli stereotipi di genere rimangono troppo spesso di difficile attuazione pratica. Fabi Bologna ha inteso con questa lodevole iniziativa contribuire al percorso di auspicabile cambiamento.

La professoressa **Luisa Rosti** ha rilevato come le conseguenze economiche degli stereotipi di genere portino a uno spreco di talento che oltre a danneggiare in primis le donne, recano un ulteriore danno alle imprese e alla società.

"Stereotipo è credere che un individuo abbia certe caratteristiche solo perché appartiene ad un gruppo che mediamente le possiede." (Ad esempio, come credere che un cane sappia nuotare e un gatto no). Gli individui hanno talenti diversi, hanno cioè capacità innate differenti e diverse ma la distribuzione di talento è uguale tra donne e uomini. Tuttavia, il talento femminile non è premiato come quello maschile: le donne si laureano di più e con voti più alti ma sono più disoccupate, più precarie, guadagnano meno e fanno meno carriera. Se viene presentato alla

valutazione per un ruolo dirigenziale uno stesso CV, le competenze vengono valutate il doppio per gli uomini rispetto alle donne; ma, bizzarramente, per il ruolo di segretaria, vale il contrario (un uomo che vuol fare il segretario è egualmente discriminato...). È quindi del tutto evidente che nel mondo professionale siamo alla presenza di un torneo impari e ingiusto.

Se però il benessere è maggiore quando i più dotati sono abbinati alle posizioni apicali (Cfr. Teoria dei Tornei - Lazear e Rosen), il problema non è più solo femminile ma diventa di tutta la società.

Gli stereotipi, spesso inconsapevoli, ostacolano la rilevazione del talento femminile nel percorso di carriera. Quindi, che fare? Poiché il Sistema da solo non ne esce, sono necessarie politiche di pari opportunità e azioni positive. Fino a quando? Fino a quando la distribuzione delle donne al vertice non rappresenterà l'uguale dotazione d'intelligenza che nella Società hanno uomini e donne.

Con una battuta di W. Allen: *"Essere bisessuale raddoppia immediatamente le tue probabilità di uscire il sabato sera"*.

La dottoressa **Valeria D'Onofrio** ha portato l'esperienza concreta della Casa delle Donne di Bologna che partendo dall'incapacità del sistema penale di rispondere alla domanda di giustizia e di sicurezza delle donne e dall'impossibilità di delegare a una legge penale il problema della loro libertà e autonomia, offre un luogo in cui accogliere gratuitamente qualsiasi donna che abbia subito o stia subendo violenza; donne cioè che si trovano in una situazione di pericolo per la propria incolumità fisica e/o psicologica e che trovano in questo modo accoglienza e sostegno per sé e per i propri figli.

L'avvocato **Paolo Berti** ha arringato gli astanti a non rassegnarsi e a riscoprire gli elementi positivi esistenti nella legge e nella giustizia per cambiare un sistema consolidato cominciando dal linguaggio che deve essere improntato al rispetto verso il destinatario delle nostre parole. In un periodo come quello che stiamo vivendo, di una giurisprudenza del lavoro nettamente filo aziendalista, con l'abbattimento delle regole, la necessità comunque di applicare tutele antidiscriminatorie (tra cui quelle contro le molestie sessuali) ha indotto avvocati e giudici a perseguire una via di fuga verso quelle tutele scomparse. Dal 2006, il codice delle pari opportunità prevede con una norma (art.40) la "quasi" inversione dell'onere della prova: per le donne è sufficiente fornire al giudice elementi di fatto che siano precisi e concordanti della discriminazione/violenza subita e sarà a carico del soggetto convenuto l'onere di fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione/violenza.

Più recentemente, il 26 ottobre 2017, il Parlamento europeo si è schierato contro ogni forma di violenza sessuale approvando la risoluzione sulla lotta alle molestie e agli abusi sessuali.

“L'unico responsabile è chi abusa e chi attacca – ha affermato durante la seduta plenaria la deputata spagnola Iratxe García Perez, dei socialdemocratici – Dobbiamo stare dalla parte delle vittime, affinché non abbiano vergogna, non abbiano paura di perdere il lavoro, smettano di sentirsi in colpa per qualcosa”.

L'avvocato Berti ha quindi esortato ad avere coraggio e determinazione: “Dobbiamo prendere posizione e come sempre, nel campo del lavoro, della dignità e della persona dei lavoratori, delle donne, non può che essere dalla parte dei più deboli”.

In conclusione, qualche spunto di riflessione:

1. È necessario saper comprendere, valutare e valorizzare i cambiamenti in atto nella società.
2. È necessaria una comunicazione attenta a fronte di una maggiore e benvenuta consapevolezza da parte delle donne.
3. È necessario rompere i rapporti di dipendenza dai modelli patriarcali che alimentano la violenza di genere.
4. È una responsabilità collettiva che deve necessariamente passare attraverso una rivoluzione culturale: solo attraverso l'insegnamento ragazzi e adolescenti, maschi e femmine, saranno capaci in futuro di diventare uomini e donne, con pari diritti e doveri.

Tommaso Cimmino



L'approfondimento

Che vinca il migliore

“Pensiamo ad un soldato semplice con scarso talento per la guerra. Un suo errore potrebbe forse costargli la vita o mettere a repentaglio quella di un gruppo di suoi compagni, eventualità certo drammatica e dolorosa ma, considerando l'intera nazione, relativamente circoscritta. Se però fosse un generale ad avere scarso talento, i danni potenziali in termini di perdite di vite umane potrebbero assumere dimensioni devastanti e fare la differenza tra vincere o perdere l'intera guerra.”

Con questo esempio la professoressa Rosti ha spiegato perché è nell'interesse collettivo che le posizioni apicali siano ricoperte dagli individui più dotati. Il talento è caratteristica personale non sostituibile e solo la sua corretta allocazione può consentire, a parità di risorse, di ottenere buoni risultati. Ma come individuare il talento?

“Nelle economie moderne – continua la professoressa – esistono concorsi e selezioni le cui regole comportano di determinare un solo vincitore. Questi tornei, che quotidianamente avvengono, costituiscono gli strumenti attraverso i quali rintracciare il talento. A parità di impegno, dovrebbero infatti mostrare, chi, tra i partecipanti, è in grado di ottenere il miglior risultato e, di conseguenza è più dotato di talento. Questo ovviamente, se la competizione si svolge in maniera equa e giusta.”

Ma se i criteri non sono equi e le regole inficiate da idee stereotipate (anche inconsapevoli, perché, purtroppo,

A tutte le donne

*Fragile, opulenta donna, matrice del paradiso
sei un granello di colpa
anche agli occhi di Dio
malgrado le tue sante guerre
per l'emancipazione.
Spaccarono la tua bellezza
e rimane uno scheletro d'amore
che però grida ancora vendetta
e soltanto tu riesci
ancora a piangere,
poi ti volgi e vedi ancora i tuoi figli,
poi ti volti e non sai ancora dire
e taci meravigliata
e allora diventi grande come la terra
e innalzi il tuo canto d'amore.*

Alda Merini

spesso lo stereotipo si annida anche in recessi del tutto inconsci) ecco che un gruppo di partecipanti può risultare sfavorito, con il rischio che a vincere la competizione non sia davvero il migliore. Se questo si ripete per ogni ruolo e ad ogni competizione, è evidente il rischio di “perdere per strada” del talento, con la conseguenza statisticamente “robusta” che anche ai vertici non siano posizionati proprio i migliori.

Il corretto utilizzo degli strumenti che consentono di far emergere le potenzialità del singolo è quindi fondamentale. Da questo discende che anche attività nel nostro settore ricorrenti quali, ad esempio, la valutazione annuale effettuata dal diretto responsabile, oppure le modifiche dei criteri di assegnazione di un portafoglio o di un budget, possono assumere una rilevanza strategica ben più profonda del fatto in sé.

Gli strumenti di conciliazione si inseriscono in questo ambito e quindi tutto ciò che può rientrare nella realizzazione di un equilibrio famiglia/lavoro non serve soltanto ad “aiutare” le donne con impegni di cura, ma a consentire anche a quante di loro lo desiderino, di partecipare ai vari “tornei” in condizioni di equità.

Per contro, valutare tali strumenti unicamente come un aggravio organizzativo e, ad esempio, considerare alcuni ruoli professionali incompatibili con l'orario part-time piuttosto che con una gestione flessibile del tempo, non solo può costringere il singolo a limitare la propria realizzazione professionale ma può danneggiare l'azienda stessa privandola di un talento.

m.p.

Fondo Pensione: contributi non dedotti

Entro fine anno la comunicazione al fondo per i versamenti effettuati nel 2016.

Il DLGS 252/05 stabilisce che i contributi versati a previdenza complementare siano deducibili dal reddito sino al **limite annuo di € 5.164,57**; oltre tale importo il datore di lavoro, in qualità di sostituto di imposta, applica la normale imposizione fiscale.

La predetta normativa prevede che i **contributi assoggettati a tassazione ordinaria, in quanto eccedenti il limite, non vengano assoggettati a tassazione in sede di erogazione delle prestazioni**. Per adempiere a questa previsione è necessario che **il Fondo sia a conoscenza degli importi** che non hanno beneficiato della deduzione fiscale da parte del contribuente.

Quello che forse non tutti sanno è che **l'onere della comunicazione è in carico all'iscritto** che deve segnalare al proprio Fondo di previdenza l'importo delle somme non dedotte, anche in riferimento ai contributi versati per le persone fiscalmente a carico.

Ricordiamo, a beneficio di coloro che non avessero ancora provveduto, che la comunicazione deve essere effettuata **entro il 31 dicembre** dell'anno successivo a quello in cui è stato effettuato il versamento, quindi **entro il prossimo 31 dicembre per i versamenti effettuati nel corso del 2016**.

Invitiamo i lavoratori a verificare sul nuovo modello Certificazione UNICA 2017 – REDDITI 2016 (ex CUD), visibile e stampabile da portale, tali importi.

A titolo esemplificativo, qualora i versamenti siano stati effettuati tramite il datore di lavoro, è possibile verificare sulla C.U. redditi 2016 – SEZIONE PREVIDENZA COMPLEMENTARE – **al rigo 413 gli importi non dedotti**

Nel caso in cui fossero presenti dei versamenti di contributi ad un fondo pensione effettuati non per il tramite del datore di lavoro (ad esempio **versamenti per conto di un familiare a carico su un fondo pensione "aperto"**) la verifica dei contributi eccedenti il limite di deducibilità è da effettuarsi tenendo conto anche di quanto indicato dalla certificazione inviata annualmente dal fondo in questione.

E' possibile dare la comunicazione dei contributi non dedotti attraverso le apposite sezioni dei siti dei diversi fondi pensione o anche in maniera cartacea inviando apposita comunicazione al fondo pensione di appartenenza.

Per il Fondo di Gruppo è possibile inserire i contributi non dedotti direttamente accedendo alla propria area riservata nel sito web (<https://www.fpunicredit.eu>) o stampando e spedendo al fondo il modulo cartaceo reperibile sempre sul sito.

Per il Fondo Pensione BdR è necessario scaricare il modulo disponibile sul sito web (www.fondopensionebdr.it) compilarlo, firmarlo e spedirlo all'indirizzo del fondo stesso.

Per il fondo PreviBank collegarsi al sito (<http://www.previbank.it/>), entrare nella sezione Modulistica, Contribuzione, Contributi non dedotti e proseguire nell'area riservata.

Per gli altri fondi si può contattare l'ES -SSC per avere indicazioni



OCCHIO ALLA SCADENZA!

Contributi per figli studenti

Entro il 31/12/2017 richiedi l'anticipo per le matricole universitarie

L'anticipo del contributo è pari a **euro 116,20** e viene erogato entro il mese di Dicembre dell'anno d'iscrizione (o nella busta paga "suppletoria").

Ricordiamo che il contributo complessivo è pari a euro 216,91, aumentati di euro 77,47 per gli studenti fuori sede (per mancanza del corso di studi prescelto nel luogo ove risiede la famiglia). La differenza è erogata entro il mese di marzo del secondo anno solare, dopo la presentazione del certificato attestante il conseguimento di almeno 40 crediti formativi per il primo anno accademico.

Per effettuare la richiesta dell'anticipo del contributo:

- scarica il modulo in versione precompilata al percorso:
HR GATE > Employee Self-Service > I miei documenti > Provvidenze figli studenti
- Invia il modulo, corredato di certificato d'iscrizione e di copia del libretto universitario a:

ES - Shared Service Center, Team Benefit

Via Marco D'Aviano 5 - 20131 Milano

oppure

tramite Web Ticket al percorso HR Gate > Employee Self-Service > HRWebTicket > Benefits

N.B. Da un punto di vista fiscale, gli importi relativi al contributo non sono soggetti né a contribuzione né a tassazione.

Puoi trovare ulteriori informazioni nel numero di settembre 2017 di Uni-Inform sul sito:

www.fabiunicredit.org (Dossier scuola, pag. 2).



Copyright: Elena Suslova / 123RF

Missioni: è cambiato qualcosa in busta paga?

Alcune voci cambiano per una recente interpretazione fornita dall'Agenzia delle Entrate

Copyright: alphaspirt/123RF



Se negli ultimi mesi hai effettuato delle missioni potresti aver notato in busta paga una diversa indicazione, rispetto al passato, delle voci relative al riconoscimento dei rimborsi chilometrici

in funzione della distinzione di quanto considerato fiscalmente esente o fiscalmente soggetto a tassazione.

Questo deriva dalle modifiche normative relative al trattamento fiscale dei rimborsi chilometrici ed in particolare, dall'applicazione di una recente interpretazione fornita dall'Agenzia delle Entrate in risposta ad uno specifico quesito sull'argomento posto da una compagna assicurativa.

In particolare, l'Agenzia ha specificato anche che:

- quando la distanza percorsa dal dipendente per raggiungere, dalla propria residenza, il luogo della trasferta - situato in un comune diverso da quello in cui è posta la sede di lavoro - risulta maggiore rispetto alla distanza calcolata per raggiungere l'ordinaria sede di lavoro, la quota parte di rimborso chilometrico aggiuntiva, corrispondente alla differenza tra le due tratte, deve essere tassata come reddito di lavoro dipendente.
- la normativa fiscale, che regola le indennità o i rimborsi spese in occasione di trasferte, distingue il trattamento a seconda che le prestazioni lavorative siano o meno svolte nell'ambito del territorio comunale dove è ubicata la sede lavorativa.
- per sede lavorativa deve intendersi il luogo in cui il dipendente si reca, quando non è in trasferta.

Ex-Festività 2018

I permessi giornalieri retribuiti a titolo di ex-festività spettano annualmente per un numero di giorni corrispondente a quello delle giornate già indicate come festive dalla legge n. 260 del 1949 e non più considerate tali per disposizioni legislative successive.

Può essere utile ricordare che i permessi sono riconosciuti nel caso in cui le ex-festività ricorrono in giorni in cui è prevista la prestazione lavorativa ordinaria per il collega interessato e nel caso in cui il dipendente abbia diritto, per quei giorni, all'intero trattamento economico.

Per il 2018 il totale delle ex festività cadenti dal lunedì al venerdì sono **3 per il comune di Roma e 4 per tutti gli altri comuni**; per i quadri direttivi e per i dirigenti, le giornate effettivamente fruibili saranno tuttavia una in meno, quindi rispettivamente **2 per il comune di Roma e 3 per tutti gli altri comuni**, trovando ancora applicazione la rinuncia di una giornata di ex-festività quale contributo a favore del F.O.C., Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito Tale contributo è invece fissato per le aree professionali in una giornata lavorativa annua (7 ore e 30 minuti dai permessi per riduzione orario).

Ricordiamo inoltre che anche per il 2018 i lavoratori del Gruppo Unicredit potranno fruire dei permessi per ex-festività non solo a giornate intere o a mezze giornate ma anche frazionati su base oraria.

19 Marzo,	San Giuseppe	lunedì
10 maggio	Ascensione	giovedì
31 maggio	Corpus Domini	giovedì
29 giugno	SS. Pietro e Paolo	Venerdì (festivo per il comune di Roma)
4 novembre	unifa nazionale	domenica

140 Caratteri Volantini in un tweet



Copyright: brux/123rf.com



Ubis: non basta un algoritmo per organizzare i passaggi dei colleghi alla rete, occorrono formazione e attenzione a persone e a competenze.



Riorganizzazione: i centri mutui sono solo un esempio dell'improvvisazione e della inadeguatezza organizzativa aziendale



Assemblee dei lavoratori: aperta la vertenza, la cattiva gestione non è più tollerabile.



Cae: firmata dichiarazione congiunta conciliazione tempi vita/lavoro. Nelle 5 aree di macro-interesse anche digitalizzazione e benessere.



Pegno: annunciata la cessione. Coinvolti oltre 170 lavoratori. OO.SS. denunciano l'ennesima cessione che depaupera il valore del Gruppo

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...

ALLORA USERHAT, PRENDI NOTA, È PRIORITARIO OTTIMIZZARE I PROCESSI, RIORGANIZZARE LA RETE...

...MASSIMIZZARE MOL, CRESCITA E CLIENT-OBSSESSION, GEROGLIFIZZARE, ELIMINARE I PAPIRI... USERHAT... USER...



PER BATSETH...
MA VI SIETE SCORDATI DI SOSTITUIRLO???!!!



**La Redazione di Uni-Inform
augura a tutti voi e alle vostre
famiglie un sereno Natale
e un Felice Anno Nuovo**

