



Uni-Inform
Gruppo Unicredit

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero uno – gennaio 2018



Copyright: Roberto Rizzo/123rf.com

Uni.C.A.

Nuovi piani sanitari 2018/2019

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

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

UNICA

Unica, nuovi piani sanitari 2018/2019.....	1
La mappa di Uni.C.A.....	2
Periodo Transitorio e prestazioni all'estero.....	3

ATTUALITÀ

Sistemi di pagamento...benvenuti nel nuovo mondo della PSD2.....	4
La dicotomia aziendale.....	5

WELFARE

Congedo obbligatorio per i papà 2018.....	6
Detrazioni per figli a carico.....	6
Contributo familiari disabili.....	7

VARIE

Esodo, ferie e permessi.....	8
Pacchetto famiglia 2018.....	8

E INFINE...

A.D. 2016 la vignetta di Uni- Inform.....	8
--	---

Uni.C.A.

Nuovi Piani Sanitari 2018/2019



Gennaio porta con sé la definizione dei nuovi programmi di assistenza sanitaria offerti dalla Cassa, per il biennio 2018-2019.

La conferma delle partnership con RBM Assicurazione Salute, Previmedical e Pronto Care ha permesso di trovare un giusto equilibrio fra la costante crescita dei costi sanitari ed il mantenimento di coperture di livello.

Un equilibrio che ha così consentito non solo la unificazione delle prestazioni fra aree professionali e Quadri direttivi del Gruppo UniCredit, perimetro Italia, nella nuova polizza denominata “Nuova Plus” ma ha anche reso possibile l’implementazione delle stesse prestazioni già presenti nella vecchia copertura “Plus” indirizzata solo a Qd3 e Qd4 col risultato di avere significative prestazioni migliori per tutti gli associati attraverso l’armonizzazione verso l’alto dei contributi aziendali.

Il risultato ottenuto è particolarmente significativo perché si è finalmente arrivati a riconoscere che, come ha sempre sostenuto la Fabi, la salute non conosce, ne’ deve conoscere, distinzioni di inquadramento. Un risultato che non è stato facile conseguire, considerato il contesto particolarmente complesso in cui ci si è trovati ad operare, e che è frutto dell’erogazione straordinaria pattuita nel “Verbale di Accordo sul Premio Una Tantum di Produttività Esercizio 2016” sottoscritto il 4 febbraio 2017 tra UniCredit e le Organizzazioni Sindacali.

Nel biennio in corso sono stati anche previsti interventi di riassetto di alcune garanzie (es. area ricoveri senza intervento chirurgico), l’introduzione di una polizza denominata “Over85”, destinata esclusivamente ai pensionati “ultraottantacinquenni” e miglioramenti significativi delle coperture odontoiatriche sia in termini di massimali di rimborso, sia di aumento delle percentuali di rimborso.

Tutto ciò è probabilmente la vera cartina al tornasole della complessa tornata contrattuale dello scorso anno. “La sanità uguale per tutti” non è più solo uno slogan o un mero esercizio di retorica, ma comincia finalmente ad essere un fatto concreto.

Pe aiutarvi nella comprensione delle nuove Coperture ricordiamo a tutti che abbiamo recentemente pubblicato sul nostro sito (www.fabiunicredit.org) il numero speciale di Uni-Inform dedicato alle novità di Unica e già inviato il 5 gennaio scorso a tutti i nostri iscritti/e.

Alle pagine 2 e 3 di questo numero di Uni-Inform potete trovare alcune ulteriori notizie utili e tutti i contatti necessari.

Rimane in ogni caso opportuna la consultazione dell’informativa completa presente sul sito di [Unica](http://www.fabiunicredit.org).



La Redazione

La mappa di Uni.C.A.

1. Contatti Utili

1.1. Informazioni sulle prestazioni previste dal proprio piano sanitario e dalle opzioni integrative a pagamento, sulle strutture convenzionate e sui rimborsi:

- ✓ **Previmedical** (coperture “base” e “opzioni integrative”):
800.901.223 Numero Verde
+39 04221744023 a pagamento per chiamate dall'estero
assistenza.unica@previmedical.it <http://www.unica.previmedical.it/contatti.html>

- ✓ **Pronto-Care** (coperture odontoiatriche):
800 662 475 Numero Verde attivo dal lunedì al venerdì dalle 9 alle 18
infooperunica@pronto-care.com <https://pronto-careperunica.com/?q=node/12>

1.2. Informazioni relative al processo di Adesione ai programmi di Assistenza sanitaria:

- ✓ **ES-SSC per Uni.C.A.**
 - **Per i dipendenti del Gruppo UniCredit:**
 - a) con **HR WebTicket** (sez. Benefits) tramite [Hr Gate Italy](#) (i dipendenti lungo assenti privi di accesso a Hr Gate Italy, potranno rivolgersi, via mail, al proprio HRBP che sottoporrà l'Hr Web Ticket per conto del dipendente)
 - b) via telefono, chiamando il numero **800 089711**
 - **Per i dipendenti di società esterne al Gruppo UniCredit:**
 - a) via mail, tramite proprio HRBP
 - **Per gli assistiti in pensione/ esodo o equiparati:**
 - a) via mail, all'indirizzo ucipolsan@unicredit.eu per il personale in esodo o polsanpen@unicredit.eu per i pensionati.
 - b) via telefono, chiamando il numero **02/9995 3726** dal lunedì al venerdì dalle ore 9:00 alle ore 13:00

2. Visualizzazione del piano sanitario prescelto, i familiari inclusi in polizza e il provider

- ✓ **Assistiti dipendenti in servizio, tramite Intranet UniCredit:**
 seguire il percorso > Group Intranet UniCredit > [Hr Gate Italy](#) > Employee Self Service > Altri documenti > Assistenza sanitaria integrativa
- ✓ **Assistiti in pensione/ esodo o equiparati, tramite Internet:**
 seguire il percorso > [Area riservata](#) del sito Uni.C.A. > Polizza sanitaria > Lista Polizze

3. Accesso all'Area Iscritti del Sito del proprio fornitore di servizi sanitari (provider)

- ✓ **Assistiti dipendenti in servizio, tramite Intranet UniCredit:**
 - **Previmedical:** segui il percorso> Group Intranet UniCredit > Servizi ai colleghi > Reward, Welfare & Benefits > Assistenza Sanitaria Integrativa > Uni.C.A.> Cassa Assistenza > [Previmedical](#)
 - **Pronto - Care:** > Group Intranet UniCredit > Servizi ai colleghi > Reward, Welfare & Benefits > Assistenza Sanitaria Integrativa > Uni.C.A.> Cassa Assistenza > [Pronto Care](#) >Area Iscritti
- ✓ **Tutti gli Assistiti (in pensione/esodo o equiparati, in servizio), tramite Internet:**
 - Previmedical : <http://www.unica.previmedical.it> > Area Iscritti
 - Pronto-Care: <http://www.pronto-careperunica.com> > Area Iscritti

4. Informazioni su modalità di accesso alle prestazioni sanitarie, domande di rimborso e reclami:

- ✓ **Uni.C.A** al seguente percorso: UniCredit Cassa Assistenza > Prestazioni > Servizio agli assistiti > Manuali operativi



Copyright: arrow/123rf



Copyright: niroworld/123rf

2018-2019 a breve sarà disponibile il nuovo manuale operativo.

- ✓ **Previmedical** (coperture base”) **Sito:**<http://www.unica.previmedical.it>>
FAQ:<http://www.unica.previmedical.it/faq.html>> **Contatti:**<http://www.unica.previmedical.it/contatti.html>
- ✓ **Pronto-Care** (coperture odontoiatriche): **Sito:** <http://www.pronto-careperunica.com>
FAQ: <http://www.pronto-careperunica.com/pdf/FAQ.pdf> **Contatti:** <https://pronto-careperunica.com/?q=node/12>

5. Visualizzazione della Rete Convenzionata del proprio fornitore di servizi sanitari (provider):

- ✓ **I dipendenti in servizio** possono visualizzare la rete Convenzionata tramite **Intranet UniCredit:**
 - **Previmedical** al percorso: > Group Intranet UniCredit > Servizi ai colleghi > Reward, Welfare & Benefits > Assistenza Sanitaria Integrativa > Uni.C.A.> Cassa Assistenza > [Previmedical](#) > Ricerca ente sanitario / Medico Smart.
 - **Pronto - Care** al percorso: > Group Intranet UniCredit > Servizi ai colleghi > Reward, Welfare & Benefits > Assistenza Sanitaria Integrativa > Uni.C.A.> Cassa Assistenza > [Pronto Care](#) > Area Iscritti > Il Network > Mappa dei dentisti (N.B. Nella sez. Rete Odontoiatrica del Sito Pronto Care è disponibile il Tariffario della Rete convenzionata)
- ✓ **Gli altri Assistiti** (in pensione/esodo o equiparati, in servizio), devono possono accedere tramite **Internet:**
 - **Previmedical** : <http://www.unica.previmedical.it/strutture.html>
 - **Pronto-Care:** <http://www.pronto-careperunica.com> > Rete Odontoiatrica <http://www.pronto-careperunica.com> > Area Iscritti > Il Network > Mappa dei dentisti (N.B. Nella sez. Rete Odontoiatrica del Sito Pronto Care è disponibile il Tariffario della Rete convenzionata)

6. Variazione del proprio indirizzo. Come comunicarlo ad Uni.C.A.

Per consentire a Uni.C.A. la corretta gestione della corrispondenza con i propri Associati è necessario comunicare tempestivamente la variazione del proprio indirizzo di recapito:

- ✓ **Assistiti in servizio**, tramite **Intranet UniCredit:** > Group Intranet UniCredit > [HR Gate Italy](#) > Employee Self Service > Dati personali > Indirizzi

Altri Assistiti (in pensione/ esodo o equiparati): > contattare ES-SSC via mail, all'indirizzo ucipolsan@unicredit.eu per il personale in esodo o polsanpen@unicredit.eu per i pensionati.

Copyright: Hermin Utomo/123rf



Perché durante il periodo transitorio è sospesa la copertura diretta?

Per “Periodo Transitorio” si intende il periodo intercorrente tra il 1 gennaio 2018 e il completamento della procedura di adesione con relativa comunicazione ai providers delle scelte degli associati. Questo è il motivo per il quale, durante il periodo transitorio ovvero nelle more del perfezionamento e consolidamento delle adesioni relative ai nuovi Piani sanitari 2018-2019, è sospesa la copertura diretta per visite specialistiche e diagnostica, anche presso centri convenzionati.

Se durante il periodo transitorio vado all'estero è possibile richiedere l'Attestazione di copertura assicurativa RBM, cioè il documento valido quale attestazione per accedere alle coperture durante un soggiorno all'estero in paesi extra U.E. in caso di soggiorno all'estero?

Durante il periodo transitorio per richiedere tale documento, è sufficiente compilare l'apposito modulo reperibile sul sito di Uni.C.A. ed inviarlo ad ES-SSC secondo le seguenti modalità:

- **per il personale in servizio:** tramite ticket > Group Intranet > HR Web Ticket – Italy > Benefits > allega documenti;
- **per il personale in esodo/quiescenza:** tramite mail all'indirizzo > polsanpen@unicredit.eu

Sarà altresì possibile inviare la richiesta, corredata del relativo modulo, tramite posta all'indirizzo: ES SSC per Uni.C.A.via Marco D'Aviano, 5 - 20131, Milano (MI).

Ultima raccomandazione, leggete le comunicazioni ed a seguire le indicazioni che l'Associazione provvederà a pubblicare sul proprio sito internet in merito alle attività di rinnovo dei programmi sanitari ed ai correlati riflessi operativi: CONOSCERE PER SCEGLIERE!

Tommaso Cimmino

Sistemi di pagamento... benvenuti nel nuovo mondo della PSD2?

Dal 1 gennaio tutti, clienti e lavoratori del credito compresi, sono venuti a conoscenza ed a contatto con l'entrata in vigore la normativa sulla MIFID 2.

Ma c'è un'altra data da segnare sul calendario. Il 13 gennaio, la data dell'entrata in vigore della direttiva europea 2015/2366 per il regolamento sui servizi di pagamento nel mercato interno, meglio conosciuta come PSD2 (Payments Services Directive).

La Commissione Europea, attraverso la PSD2, aveva diversi obiettivi. Creare un mercato unico ed integrato, uniformando le regole per gli istituti bancari e per i nuovi PSP (Prestatori dei Servizi di Pagamento), eliminando le barriere per i nuovi operatori. Rendere accessibili a terze parti - da parte delle banche - i dati relativi ai conti di pagamento dei clienti assicurando comunque un elevato livello di sicurezza. Tutelare i consumatori, con l'aumento della sicurezza dei pagamenti on line.

Questa direttiva è un ulteriore passo verso l'"Open Banking" in cui tutti gli operatori del settore avranno la possibilità d'innovare profondamente il mondo dei pagamenti. Ricerche di settore hanno riportato che le banche non vedono questa direttiva solo come un obbligo da implementare, ma come fattore strategico per il cambiamento a lungo termine (In Italia il 21% degli istituti è convinto che la PSD2 sia un obbligo normativo. Il 68% ritiene che la piena osservanza della direttiva potrebbe rientrare tra i loro obiettivi strategici).

La normativa europea interessa oltre le banche anche i Payment Service Provider (PSP) ed i Third Party Provider (TPP) ed introduce sia diverse novità per l'erogazione

dei servizi transazionali sia nuove modalità di accesso ai conti. Quello che però viene considerato l'elemento di maggior impatto è la Strong Customer Authentication (SCA) che stabilisce nuovi requisiti di autenticazione per i clienti, nuovi standard comuni di comunicazione



sicura e nuove regole per la cooperazione e lo scambio di informazioni. In sintesi più sicurezza per i clienti. La PSD2, unitamente a servizi aggiuntivi per la clientela, pone quindi le basi per la definizione di un nuovo contesto e di nuove figure attive nel mercato dei pagamenti come i Prestatori di servizi di informazione sui costi (AISP) ed i Prestatori di servizi di disposizione degli ordini di pagamento (PISP). Per non venire sostituite dalla "minaccia GAFA (acronimo di **Google, Amazon, Facebook, Apple**) e rimanere attori principali nei pagamenti, le banche dovranno implementare i requisiti normativi, definire una risposta tecnologica e creare nuovi sistemi che consentano loro di divenire "piattaforme di aggregazione" (nel periodo post-PSD2, il **44% delle banche italiane ritiene che la minaccia più grande** per la loro attività sia l'ingresso dei c.d. giganti del web). La direttiva che "apre" ai giganti del web si adegua di fatto

all'evoluzione del mercato che, secondo recenti stime, nel 2018 vedrà crescere del 19% il numero di transazioni digitali rispetto al 2014 (In Italia negli ultimi 5 anni si è registrato un aumento del 91% degli acquisti online tramite carta).

Banche impreparate?

Il problema è che, nonostante l'entrata in vigore della direttiva sia questione ormai di giorni, solo pochi istituti di credito appaiono oggi pronti ad affrontare un cambiamento così epocale. Qualche mese fa un sondaggio condotto da PwC tra le 39 maggiori banche europee, dislocate in 18 Paesi diversi, rivelava che il 38% del campione risultava ancora nella

fase preliminare di identificazione dei possibili impatti legati alle nuove norme, mentre appena il 9% aveva già avviato la fase di implementazione dei requisiti della Psd 2.

Ma cosa cambia per i clienti?

I clienti avranno più opportunità di scelta tra i diversi fornitori per fare pagamenti, investimenti o richiedere prestiti. A breve potremo fare acquisti su Amazon, Facebook o altre piattaforme che si interfaceranno direttamente con la nostra banca e col nostro conto corrente così che potremo verificare il nostro saldo anche al di fuori dell'applicazione di home banking.

E tra breve entrerà nell'arena dei pagamenti anche il gigante della telefonia SAMSUNG con SamsungPAY, un sistema aperto a tutte le banche e a tutti i circuiti a differenza di quello di APPLE.

Il 2018 sarà l'anno del BIG BANG nel mondo dei pagamenti?

Francesco Colasuonno

La dicotomia aziendale

Non abbiate paura, non è un prodotto che il consulente deve vendere, non è l'ennesima campagna commerciale, non è un nuovo piano di riorganizzazione; però la dicotomia aziendale forse è anche peggio di tutto ciò, è il frutto della nostra attenta analisi della nostra azienda.

"Dicotomia" deriva dal greco e significa dividere in due, in modo netto. Più precisamente [dicha] in due parti [temno] taglio.

Abbiamo un'azienda spaccata in due: da un lato le funzioni commerciali, dall'altro quelle delle risorse umane.

Da una parte, secondo i rigidi numeri commerciali, abbiamo una rete in esubero in alcune regioni, dall'altra una funzione HR che ha più probabilità di fare un terno al lotto piuttosto che assicurare il presidio di tutte le postazioni di sportello nelle agenzie.

Perché?

La matematica della funzione commerciale "pontifica", per esempio, che in un'area commerciale, composta da 20 agenzie, c'è un esubero di personale allo sportello di sei cassieri. Chiamiamoli con il loro vero nome che ne rappresenta meglio la funzione e l'importanza: sono diventati pochi e ricordano i Panda, in via di estinzione, purtroppo.

L'HRBP soccomberà (insieme ai preposti e ai colleghi dell'agenzia stessa) e scoprirà amaramente che i sei in esubero nascono da una media di 0,3 per agenzia, (come se si potesse dividere una persona per tre) e scoprirà che l'azienda oltre ad essere dicotomica (anzi in questo caso la definiremmo "trifasica") è eretica perché "Uno" solo è uno e trino!

Le funzioni del personale hanno "visto", impotenti, "saloni" di cassa di agenzie (dove abbiamo il legittimo sospetto che i "Soloni" commerciali non abbiano mai messo piede) di grossi comuni dove il cassiere SOLO doveva fare l'operazione del cliente seduto di fronte a lui, rispondere al telefono, controllare l'ingresso tramite la bussola, rispondere alle domande della clientela del bancomat interno e occuparsi anche di quello esterno.

Se poi il blocchetto di assegni lo devi consegnare al cliente Top, senza fargli fare la fila, la rivolta degli Unni è bella e servita contro il collega inerme.

Clientela adirata e mai morigerata che volteggia sul povero Panda pronta per farlo finito e anziché portare i classici doni natalizi (panettone e spumante, tanto temuti dalla Compliance), vuole anticipare la Pasqua e porta con se tavole e chiodi facendo a gara a chi deve crocifiggere prima, se il cassiere o il preposto che non sanno che pesci pigliare, a parte quelli presi in faccia. Le funzioni commerciali dell'azienda ti proibiscono di



fare lo straordinario, suggeriscono un po' di approssimazione, qualche controllo in meno, nel buon nome del risparmio! Come fa il cassiere senza lo straordinario a fare il lavoro "ordinario" di tre persone?

Le funzioni commerciali dicono: "Stai sereno, se non stai bene rimani a casa".

Le funzioni del personale, di contro, provano "a resuscitare" i poveri colleghi che febbricitanti non vorrebbero rientrare in servizio e rimanere in convalescenza ma che vengono ritenuti abili e arruolati: "Dai... che vuoi che sia qualche linea sopra il 38!" scoprendo così che molti HR hanno delle funzioni taumaturgiche capaci di resuscitare nuovamente Lazzaro.

Le funzioni commerciali ordinano: "Non effettuare troppe trasferte". Ma se il cassiere dell'agenzia di Picco della Montagna si assenta improvvisamente per motivi di salute la funzione del Personale o trova e paga il Messner di turno per la missione o può chiudere lo sportello.

Le funzioni commerciali insistono: "Fate tutte le ferie, non programmate nulla per il prossimo anno. Finite i corsi". Quelle del personale, dotandosi di poteri divini, cercano di moltiplicare gli impiegati come i pani ed i pesci perché tra ferie, sostituzioni, malattie, già è tanto se si riesce a fronteggiare il quotidiano.

Insomma, la situazione è diventata davvero insostenibile, non c'è un giusto compromesso, una giusta mediazione fra interessi che, in questa azienda dicotomica, sembrano opposti. In realtà gli interessi non dovrebbero essere opposti perché il benessere del collega giova anche alla funzione commerciale, ma questa dovrebbe fare qualche passo indietro e rimettere in discussione parecchi modi del proprio operato. Ci aspetta un anno difficile, dove la Fabi continuerà a contestare e a cercare di fare "svoltare" l'azienda verso una fase unitaria dove la destra e la sinistra, il business, il welfare, le human resources PARLINO LO STESSO LINGUAGGIO, perché l'impressione è che ci sia non una torre Garibaldi ma una torre di Babele, dove ognuno recita a soggetto, improvvisando, con un proprio linguaggio e senza preoccuparsi di confrontarsi, tradursi e farsi comprendere.

Giuseppe Angelini

Congedo obbligatorio per i papà Per il 2018 i giorni sono quattro

La legge di bilancio 2017 (articolo 1, comma 354, legge 11 dicembre 2016, n. 232) ha previsto che per il 2018 il **congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti passi da 2 a 4 giorni**.

Ricordiamo che tale congedo è destinato ai padri per gli eventi nascita, adozione o affidamento avvenuti (o che avverranno) tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018.

Il congedo obbligatorio deve essere fruito entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio (o dall'adozione o affidamento).

I giorni di congedo possono essere goduti anche in via non continuativa e la fruizione può essere sia contestuale al congedo di maternità della madre lavoratrice sia successiva, purché entro il limite temporale già richiamato.

Il congedo obbligatorio di paternità si configura infatti come un diritto autonomo, pertanto è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque, indipendentemente dal diritto di quest'ultima al proprio congedo di maternità.

Il padre lavoratore dipendente deve comunicare per iscritto al proprio datore di lavoro le date in cui intende usufruire del congedo **almeno 15 giorni prima**. Se richiesto in concomitanza dell'evento nascita, il preavviso si calcola sulla data presunta del parto.

Il citato art. 1, comma 354, della L. 232/2016 ha



Copyright: Katarzyna Bialasiewicz / 123rf

anche ripristinato il **congedo facoltativo** per i padri nella misura di **un giorno per l'anno 2018** (la stessa legge non aveva confermato tale possibilità per l'anno 2017).

A differenza del congedo obbligatorio, quello facoltativo del padre è condizionato alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni di congedo di maternità.

In questo caso quindi, i giorni fruiti dal padre anticipano il termine finale del congedo di maternità della madre.

Per i giorni di congedo sia obbligatorio che facoltativo, il padre ha diritto a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione al trattamento normativo e previdenziale previsto in materia di congedo di paternità (articoli 29 e 30 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151).

Per ulteriori informazioni è consultabile il sito Inps (www.inps.it) alla voce "Congedo papà".

Detrazioni per i figli a carico

Copyright: Zlatan Durakovic / 123rf

Le detrazioni per i figli a carico spettano anche se questi non convivono con il contribuente ed indipendentemente dalla loro età.

Sia il coniuge che i figli ed i familiari a carico non devono superare come limite di reddito € 2.840,51.⁽¹⁾

La dichiarazione dovrà essere predisposta tramite portale utilizzando il seguente percorso: HR GATE ITALIA > Inserimento Credenziali > Employee Self - Service > Altri Documenti > Dichiarazioni detrazioni spettanti.



Ricordiamo inoltre che se la composizione e la situazione reddituale dei componenti del nucleo familiare non fosse mutata, non è necessario fare nulla. In assenza di nuova richiesta legata a variazioni, l'eventuale dichiarazione per detrazioni spettanti inserita a Portale manterrà validità anche per gli anni futuri.

Le detrazioni per lavoro dipendente ("Altre detrazioni") sono automaticamente riconosciute dal sostituto di imposta, non è quindi necessario farne esplicita richiesta.

La compilazione del modulo in parola è quindi necessaria solo per i dipendenti che desiderano chiedere le detrazioni per carichi di famiglia. E' onere del dipendente comunicare le eventuali variazioni o il venir meno delle condizioni di spettanza-dichiarate.

⁽¹⁾ La legge di Bilancio 2018 ha modificato il limite di reddito per i figli a carico di età non superiore ai 24 anni che, a partire dal 1° gennaio 2019 sarà pari a 4.000 euro lordi annui. (Tale disposizione diverrà operativa solamente in presenza dei Decreti Attuativi e di eventuali lettere interpretative dell'Agenzia delle Entrate)

Contributo per familiari disabili

Destinatari e importo

Al personale che abbia il coniuge e/o i figli (anche in adozione o in affido) compromessi nella propria integrità somatopsichica, in conseguenza di grave minorazione fisica o psichica, congenita od acquisita⁽¹⁾, viene corrisposto ogni anno dall'Azienda un contributo di € 2.500 per ognuno dei soggetti indicati.

Il pagamento del contributo è soggetto alla sola condizione della sussistenza dell'handicap sopra descritto e alla circostanza che il coniuge del richiedente non fruisca di analoga agevolazione (non hanno rilievo il reddito, l'età, la situazione familiare ecc.).

Modalità di richiesta

La domanda va **compilata on-line**, con le seguenti modalità:

1. Accedi al Portale e seleziona HR GATE ITALIA > Inserimento Credenziali > Employee Self – Service > Altri Documenti > **Contributo per familiari disabili**.
2. Clicca su **“Nuova Richiesta”** per accedere al modulo da compilare
3. Compila le diverse sezioni del modulo.

Alcune indicazioni:

→ Clicca su **“Includi/escludi familiare”** per selezionare il familiare per cui vuoi richiedere il contributo. Il contributo può essere richiesto se il familiare interessato è presente nell'archivio familiari con indicazione della disabilità. Qualora il familiare non sia inserito o non sia indicato come disabile, è necessario innanzitutto inserire/aggiornare i dati utilizzando la funzione **Gestione familiari** disponibile seguendo il percorso:

HR GATE ITALIA > Employee Self – Service > Dati personali

→ Inserisci i dati relativi alla tipologia di disabilità (permanente o temporanea) e l'anno per il quale richiedi il contributo.

→ Indica la data di scadenza della documentazione in tuo possesso

4. Inserisci la password di accesso al portale e clicca su **conferma**. Puoi salvare la richiesta:

→ come **“Da completare”** se hai bisogno di verificare/completare i dati. Puoi tornare a modificarla in seguito;

→ come **“completata”** quando ritieni sia pronta.

Naturalmente puoi **“chiudere senza salvare”**. In tal



caso però i dati da te inseriti inseriti non verranno registrati.

5. Stampa il modulo di accompagnamento e invialo tramite posta interna, allegando la documentazione comprovante la compromissione dell'integrità somatopsichica, a:

ES Shared Service Center – Team Benefit Via Marco D'Aviano, 5 Milano.

Quando la domanda viene presentata per la prima volta, la stessa **deve essere corredata da idonea certificazione della commissione medica provinciale** attestante la compromissione dell'integrità somatopsichica della persona per cui viene richiesto il contributo.

Negli anni successivi, se la documentazione non è scaduta, non è necessario accludere alla domanda alcuna certificazione medica.

In tal caso, la procedura non prevede la stampa del modulo di accompagnamento.

È comunque facoltà dell'Azienda (o di ES SSC) richiedere in qualsiasi momento documentazione medica aggiornata a comprova del permanere dello stato di compromissione dell'integrità somatopsichica.

Nel caso in cui il contributo sia richiesto per più familiari, andrà inserita una richiesta per ciascuno di essi.

Puoi seguire l'iter della tua pratica sul Portale.

Quando riceve la documentazione, **ES SSC valida la richiesta direttamente a Portale**. Puoi verificare lo stato della tua pratica accedendo alla stessa sezione che hai utilizzato per presentare la richiesta. **Lo stato “Documentazione ricevuta” segnala l'effettiva ricezione della domanda.**

Successivamente, ES SSC verifica se hai diritto al contributo e se hai presentato tutta la documentazione necessaria. Lo stato **“Richiesta approvata”** segnala l'approvazione della richiesta.

Modalità di corresponsione

Il contributo viene corrisposto normalmente con il primo stipendio utile dopo l'approvazione della richiesta (con assoggettamento a imposte e contributi). Ricordiamo che, a seguito delle modifiche alle normative fiscali introdotte nel 2017, **non è più possibile richiedere che il contributo per i familiari disabili sia destinato al proprio piano welfare.**

⁽¹⁾ La gravità della minorazione e la conseguente compromissione dell'integrità somatopsichica va valutata sulla base dei criteri indicati dalla Legge 104/92, che recita all'art. 3 comma 3: “E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.

Esodo, ferie e permessi



Una domanda ricorrente tra i colleghi e le colleghe che andranno in esodo è come conteggiare ferie e permessi nel corso dell'ultimo anno di servizio.

Ricordando che per verificare conteggi specifici è opportuno inviare un ticket a ES.SSC, riassumiamo di seguito le regole generali:

Ferie: i giorni spettanti sono in proporzione ai mesi lavorati (in dodicesimi)

Banca a ore: il totale maturato

Permessi riduzione orario: le ore spettanti sono in proporzione ai mesi lavorati

Permessi retribuiti frazionati: le ore spettanti sono in proporzione ai mesi lavorati

Ex-festività: spettano in base alle giornate che ricorrono nella frazione di anno lavorata. Ad esempio, in caso di entrata in esodo il giorno 1/3/2018 non spetterà alcuna ex-festività in quanto la prima giornata, il 19 marzo, è successiva.

*n.b. Ricordiamo che le ex-festività - 19 marzo, 10 e 31 maggio, 29 giugno, 4 novembre - sono riconosciute purché ricorrano in giorni in cui è prevista la prestazione lavorativa ordinaria e se per quel giorno si ha diritto al trattamento economico completo.
Vedi anche Uni-Form n. 11 dicembre 2017 pag.6*

Pacchetto famiglia 2018, bonus bebè solo per un anno

La legge di Bilancio 2018 - pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale numero 302/2017 e per la quale si è ancora in attesa dei Decreti Attuativi, delle circolari da parte dell'Agenzia delle Entrate e da parte dell'Inps - conferma sostanzialmente le misure già introdotte a favore della famiglia (bonus mamme domani, voucher baby sitter, bonus nido).

Unica variazione di rilievo, la previsione di erogare per un solo anno il Bonus Bebè che, sulla base delle precedenti disposizioni, veniva invece erogato per tre anni.



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...

