



Uni-Inform
Gruppo Unicredit

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Copyright: Le Moal Olivier/123rf.com

Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero quattro - aprile 2018



Quando il tempo è prezioso

Strumenti innovativi per la conciliazione dei
tempi di vita e di lavoro

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

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

EDITORIALE.....1

ATTUALITÀ

Conciliazione tempi di vita e di lavoro, le novità dell'accordo....2

Conciliazione tempi di vita e di lavoro, miglioramenti e conferme.....3

Conciliazione tempi di vita e di lavoro, i grandi temi sociali.....4

Pressioni commerciali, formazione ai manager per un cambio culturale.....5

Pressioni commerciali, norme e diritti.....6

Nota sull'incontro di verifica adesioni -Accordo 1 febbraio 2018.....7

Aprile, dolce dormire... Ma quando mai!.....8

E INFINE...

Nessuno mi può giudicare.....9

La "Rhuota" della vita.....9

AD2016, la vignetta di Uni- Inform.....9

Quando il tempo è prezioso.

Strumenti innovativi per la conciliazione tempi di vita e di lavoro

Il 13 aprile è stato raggiunto l'accordo sulle nuove misure per la **promozione della conciliazione fra vita professionale e vita privata dei dipendenti del Gruppo UniCredit del perimetro Italia. In sintesi le iniziative per il "WLB - Work Life Balance"**.

Le Parti Sociali, sia a livello nazionale che internazionale, da anni discutono sul tema. La Commissione Europea l'ha inserito come uno dei pilastri dei diritti sociali, confermando l'importanza di strumenti per favorire in modo ampio la capacità di bilanciare in modo equilibrato il lavoro (inteso come sviluppo professionale e di carriera) e la vita privata (famiglia, assistenza, tempo libero), il "work-life balance", il cui termine è stato usato per la prima volta in Gran Bretagna alla fine degli anni Settanta.

Negli ultimi anni, come risultato dello sviluppo tecnologico, c'è stata una trasformazione dei luoghi di lavoro con la facilità a stare in contatto con il lavoro, o addirittura a svolgerlo, al di fuori dell'ufficio tradizionale. Il che offre molti vantaggi, ma espone anche al rischio di compromettere, senza l'approccio giusto o i dovuti accorgimenti, proprio il work-life-balance.

L'accordo del 13 aprile nel Gruppo rappresenta un passo importante, che conferma e declina sul territorio italiano i contenuti della Dichiarazione Congiunta del Comitato Aziendale Europeo – organismo presieduto da Francesco Colasuonno in rappresentanza della nostra organizzazione - sottoscritta lo scorso 27 novembre e della quale è stata data ampia informativa nel numero di dicembre di Uni-Inform.

La Fabi, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali, si impegna da tempo per attuare iniziative che consentano sempre più di bilanciare meglio i



tempi dedicati alla famiglia con quelli destinati all'attività professionale, di migliorare la qualità della vita e di influire positivamente sull'ambiente di lavoro.

Tuttò ciò può realizzarsi attraverso lo sviluppo del welfare aziendale e l'attuazione ed il miglioramento delle previsioni in materia di tutela e sostegno della genitorialità (D. Lgs. n. 151/2001, così come modificato dal D. Lgs. n. 80/2015) e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (Legge 22 maggio 2017, n. 81 e Decreto del Ministero del Lavoro 12 settembre 2017).

Già nell'accordo del 4 febbraio 2017, le organizzazioni sindacali e l'azienda si sono date l'obiettivo di ricercare strumenti di flessibilità, ma con la Dichiarazione Congiunta del Comitato Aziendale Europeo si è avviata concretamente nel Gruppo la discussione sul tema, definendo le linee guida, condividendo i principi ed individuando alcune aree di interesse nelle quali intervenire per realizzare un percorso composito di promozione e miglioramento della conciliazione vita-lavoro.

Digitalizzazione, flessibilità (intesa sia rispetto al tempo che agli spazi ove effettuare la prestazione lavorativa), gestione del tempo, benessere e cambiamento culturale sono i temi affrontati e per i quali si sono cercate soluzioni reali e sostenibili, con un'attenzione particolare anche ad iniziative di ascolto mirate a dare supporto nei delicati casi di violenza di genere e, più in generale, nelle situazioni di difficoltà personale.

Nelle pagine che seguono puoi trovare l'accordo riassunto in "tabelle" nei suoi aspetti essenziali per una più facile consultazione ed individuazione delle novità introdotte e dei tempi di sperimentazione.

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Le novità dell'accordo

DECORRENZA	STRUMENTO	COSA PREVEDE	MODALITÀ DI FRUIZIONE
1 Luglio 2018	Permessi retribuiti per eventi chiave della vita	Permessi per eventi particolari, al momento non previsti da alcuna normativa	<p>Destinatari: lavoratori/trici che ne facciano richiesta in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Matrimonio figli ▪ Lutto per affini fino al 2° grado (suoceri) ▪ Laurea (anche triennale) figli ▪ Trasloco ▪ Stipula mutuo prima casa <p>Giorni spettanti: 1 giorno all'anno per evento (purchè l'evento non si verifichi in giorno festivo o non lavorativo)</p>
1 Luglio 2018	Permesso aggiuntivo "Allattamento"	Possibilità di assenza per l'intero pomeriggio in caso di utilizzo a fine giornata delle 2 ore di permesso per accudire il figlio nel primo anno di vita	<p>Destinatari: lavoratori/trici con figli nel primo anno di vita</p> <p>Permesso spettante: tempo utile a coprire l'intero pomeriggio lavorativo in aggiunta alle ore di permesso per accudire il figlio</p> <p>Buono pasto riconosciuto: come il personale part-time</p>
2019 (luglio-novembre)	Money is time	Possibilità di convertire il VAP in giorni di permesso	<p>Destinatari: lavoratori/trici</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ con reddito non superiore a 80.000 euro ▪ che abbiano destinato il VAP a c/welfare <p>Giorni richiedibili: da 1 a 5</p> <p>importo/giornata: valore medio riferito alla fascia di inquadramento di appartenenza (riparametrato per i part-time)</p> <p>Utilizzo: giorni interi o mezze giornate (compatibilmente con le esigenze di servizio)</p> <p>Preavviso: 5 giorni lavorativi</p> <p>Periodo di fruizione: dal 1 luglio 2019 a novembre 2019 (data chiusura del c/welfare)</p> <p>Mancato utilizzo delle giornate (in tutto o in parte) alla data di chiusura del c/welfare: controvalore automaticamente accreditato a fondo pensione (purchè aperta posizione a capitalizzazione individuale in grado di ricevere tale tipologia di versamento)</p>
2019 (gennaio-dicembre)	Banca del tempo solidale	<p>Permessi retribuiti, per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari (in aggiunta a permessi e congedi già spettanti individualmente).</p> <p>Monte ore: complessive 70.000 ore alimentato dai residui di ex-festività, banca delle ore/permessi contrattuali retribuiti riferiti all'anno precedente, scaduti e non utilizzati (che andrebbero quindi perduti).</p>	<p>Destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ lavoratori/trici titolari di permessi L. 104/1992 (ex art. 3 comma 3) per se stessi, figli, coniuge/partner unione civile/convivente di fatto; ▪ lavoratori/trici titolari per se stessi di L. 104/1992 anche <u>senza</u> diritto ai permessi di cui al punto precedente ▪ lavoratori/trici titolari dei requisiti previsti dalla L. 170/2010 per assistenza a figli affetti da DSA <p>Giorni spettanti: max 3 all'anno (per genitori di figli affetti da DSA: 3 giorni/anno per scuola elementare, 1 giorno/anno per scuola media)</p> <p>Utilizzo: giorni interi o mezze giornate (compatibilmente con le esigenze di servizio)</p> <p>Preavviso: 5 giorni lavorativi</p> <p>Criteri di assegnazione: ordine temporale della richiesta</p> <p>Condizione di accesso: aver esaurito <u>tutte le dotazioni personali a qualsiasi titolo di permessi e congedi</u> (compreso l'esaurimento delle ferie arretrate), ad eccezione di max 10 giorni di ferie dell'anno purchè pianificate.</p>
2019 (gennaio-dicembre)	Permessi per volontariato	Permessi retribuiti per svolgere attività di volontariato (10% del monte ore della Banca del Tempo)	<p>Destinatari: lavoratori/trici che ne facciano richiesta</p> <p>Giorni spettanti: 1 giorno all'anno</p> <p>Documentazione da consegnare all'azienda: giustificativo rilasciato dall'Associazione/Ente che attesti l'effettivo svolgimento del volontariato nel giorno di permesso</p> <p>n.b. Il volontariato deve effettuarsi presso Enti e/o Associazioni riconosciute a livello nazionale iscritte al Registro pubblico delle Associazioni di Volontariato</p>
2019 (gennaio-dicembre)	Anticipo banca delle ore	Possibilità di fruire di banca ore prima di aver effettuato la prestazione aggiuntiva	<p>Destinatari: lavoratori/trici (aree professionali) che ne facciano richiesta</p> <p>Ore spettanti: max 20 nell'anno</p>

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Miglioramenti e conferme

STRUMENTO	COM'ERA	COME DIVENTA
Permessi non retribuiti per malattia figli	<ul style="list-style-type: none"> • figli con età compresa tra i 3 e gli 8 anni di età: 5 giorni annui di permesso (previsti per legge) + 10 giorni annui da accordo sindacale (periodo unico per nucleo familiare in caso di genitori entrambi dipendenti) • Figli di età oltre gli 8 anni e fino ai 12 anni Nessun permesso 	<ul style="list-style-type: none"> • figli con età compresa tra i 3 e gli 8 anni di età <ul style="list-style-type: none"> - Conferma di quanto già previsto - Nel caso di più figli, i giorni derivanti da accordo sindacale passano a 10 a 15. • Figli di età oltre gli 8 anni e fino ai 12 anni Decorrenza 1 luglio 2018 10 giorni di permesso (massimi, complessivi per nucleo familiare) usufruibili dopo aver esaurito le dotazioni personali di ferie, ex festività e altri permessi spettanti anno per anno
Permessi per assistenza dei figli affetti da disturbi specifici dell'apprendimento (DSA)	<p>5 giorni annui di permesso, fruibili anche a ore, di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 giorni non retribuiti (derivanti da normativa di legge e di contratto) • 2 giorni, derivanti da accordo sindacale: <ul style="list-style-type: none"> - retribuiti se fruiti nel corso dell'anno scolastico durante il primo ciclo di istruzione, - non retribuiti se fruiti al di fuori dell'anno scolastico o durante cicli di istruzione successivi al primo 	Conferma di quanto già previsto
Permesso per l'inserimento di figli all'asilo nido e/o alla scuola materna	10 giorni complessivi di permesso per ciascun figlio e per l'intero iter prescolastico (asilo nido e scuola materna), utilizzabili anche in modo frazionato.	Conferma di quanto già previsto
Periodo sabbatico	<p>Periodo di aspettativa non retribuita, fino a un massimo di 24 mesi, fruibile dietro autorizzazione del Responsabile e dell'HR Business Partner di riferimento per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ragioni di carattere personale, - accrescere la propria professionalità attraverso master o corsi (eventuale <i>educational bonus</i> aziendale fino a 10.000 euro), - avviare una nuova attività professionale (nel rispetto delle norme contrattuali e di legge) <p>Durante il periodo sabbatico viene mantenuto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - accesso alle agevolazioni creditizie per il personale in servizio - contributo aziendale a Unica 	<p>Conferma di quanto già previsto</p> <p>Decorrenza 1 luglio 2018 Nell'ambito dei 24 mesi soggetti ad autorizzazione, un periodo massimo di 4 mesi, richiedibile una sola volta nella vita lavorativa, subordinato unicamente ad un preavviso di 6 mesi</p>
Permessi per ex-festività	Possibilità di fruizione anche su base oraria fino al 31/12/2019	Conferma di quanto già previsto
Telelavoro, contributo aziendale alle spese elettriche e di connessione	Euro 40 mensili , prassi in uso per i colleghi e colleghe telelavoratori/trici di Ubis	Previsione estesa a tutti i colleghi e colleghe telelavoratori/trici del Gruppo
Flexible work	<p>Introduzione, in fase sperimentale e attraverso la sottoscrizione di un apposito accordo individuale, della possibilità di effettuare su base volontaria una giornata di lavoro alla settimana al di fuori dell'abituale sede di lavoro.</p> <p>Il flexible working può essere effettuato presso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'abitazione (domicilio) - hub aziendale 	Formalizzazione del flexible work come modalità di lavoro estensibile ad un maggior numero di lavoratori rispetto alla fase sperimentale, definizione delle regole alla base dell'accordo individuale.
Tutela dei tempi di disconnessione	La Dichiarazione congiunta CAE del 28/11/2017 sancisce i principi condivisi per gestire l'evoluzione digitale nel rispetto delle persone ed evitando ogni forma di invasione nella vita privata	Vengono recepite le indicazioni della Dichiarazione Congiunta del CAE, stabilite regole per l'utilizzo delle apparecchiature aziendali, delle email, dei canali digitali e dei dispositivi personali per evitare abusi e ingerenze nella sfera personale di colleghi e colleghe

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

I grandi temi sociali

Iniziative di ascolto per le vittime delle violenze di genere.

Un ulteriore deciso passo avanti è stato compiuto anche per quanto riguarda la violenza sulle donne. Di concerto con la Commissione Pari Opportunità, l'accordo ha sancito la volontà di attivare azioni tese a prevenire e contrastare la violenza contro le donne. Il luogo di lavoro insomma, visto non solo come il posto dove fornire la propria prestazione professionale ma anche quello in cui trovare un aiuto concreto in presenza di segnali di disagio legati a forme di violenza.

Aiuto concreto come quello fornito da un servizio di assistenza da parte di psicologi, totalmente anonimo e confidenziale, effettuato in via continuativa mirato ad individuare un percorso che possa portare alla soluzione od alla gestione del problema. Oppure come la possibilità di astenersi dal lavoro fino ad un massimo di quattro mesi ogni tre anni, non perdendo il diritto alla retribuzione, in caso di inserimento in percorsi di protezione ufficialmente certificati relativi alla violenza di genere. Questo periodo di "congedo retribuito" verrà computato sia ai fini dell'anzianità di servizio sia al calcolo di tredicesima, indennità di fine rapporto e premio di produttività. La richiesta potrà essere comunicata all'azienda con soli 5 giorni d'anticipo, indicando il periodo d'assenza dal lavoro.

Attenzione e protezione, aiuto ove il caso lo necessiti. Ma rimane ancora la richiesta, messa a verbale nell'accordo, ma per ora realizzabile solo dietro volontà aziendale, di mobilità territoriale della collega coinvolta in percorsi di protezione dovuti alla violenza di genere. Fatto trenta perché non anche trentuno.

Iniziative per il benessere emotivo-cognitivo Programma di orientamento psicologico/counseling

Verrà proseguita la sperimentazione di specifiche iniziative legate al benessere della persona nel suo complesso, condivise già in precedenti accordi e in sede di Commissione Welfare. Con la specifica finalità di migliorare la qualità della vita verranno quindi poste in essere iniziative che stimolino la presa di coscienza dell'importanza del benessere individuale nelle sue diverse aree (nutrizionale, fisica, emotiva, relazionale). Sarà altresì fornito, ai colleghi interessati, un servizio telefonico di orientamento psicologico e counseling, gestito da operatori qualificati, anonimo e confidenziale, mirato a sostenere casi di disagio o difficoltà personali.

Disability Manager

Con l'articolo 15 dell'accordo firmato il 13 aprile Unicredit raccoglie le istanze di attenzione proposte dalle organizzazioni sindacali e si impegna a creare, per la prima volta in campo bancario, la figura del Disability Manger. Una figura che agirà all'interno della realtà operativa con lo scopo di favorire e garantire una piena inclusione della persona disabile in ambito lavorativo.

Compito del Disability Manager sarà anche quello di consultarsi in relazione alle iniziative di sua pertinenza con l'Osservatorio paritetico (azienda e sindacato) sulla Disabilità creato all'interno della Commissione Welfare

Resta un auspicio che la figura creata sia operativa e che riesca a coordinare efficacemente l'azione sul campo a beneficio dei colleghi disabili.

NUMERI

Speciale violenza sulle donne - Italia

25%

la percentuali di femminicidi rispetto al totale degli omicidi avvenuti negli ultimi 4 anni

13.177

gli atti di stalking verso donne denunciati nel 2016

14.000

le denunce per maltrattamenti le cui vittime sono donne

25%

la percentuale di denunce presentate contro soggetti noti che vengono archiviate

1 su 6

gli italiani che pensano che le donne vittime di violenza abbiano una parte di responsabilità

86

le donne uccise in Italia solo nel periodo dall'1 gennaio al 30 settembre 2017

39%

la percentuale di diminuzione degli omicidi dal 2001 al 2016

14%

la percentuale di diminuzione dei femminicidi dal 2001 al 2016

Pressioni commerciali

Formazione ai manager per un cambio culturale

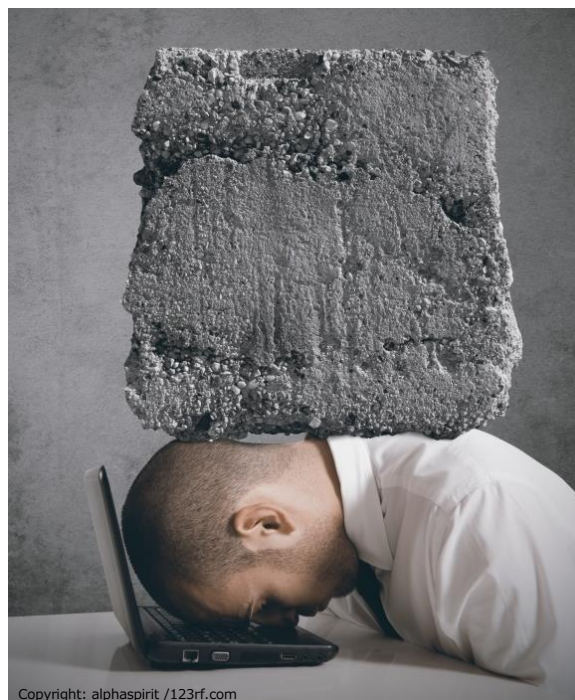
Finalmente. È di recente pubblicazione sul portale aziendale l'annuncio che avranno presto inizio le iniziative di formazione obbligatoria per i ruoli di sintesi previste dal "Protocollo sul benessere nei luoghi di lavoro e sulle politiche commerciali" e richiamate anche all'art. 11 dell'accordo di Gruppo sottoscritto lo scorso 1 febbraio.

Un percorso formativo che ha l'obiettivo, lo dice la stessa azienda, "di indirizzare i manager verso uno stile di leadership che agevoli il bilanciamento tra vita personale e professionale dei collaboratori, la crescita interna e le pari opportunità". Per dirlo con le parole del Protocollo, il fine dovrà essere quello di "migliorare le competenze specifiche per la gestione dei collaboratori secondo un approccio culturale volto a realizzare un sereno clima organizzativo".

L'obiettivo dei percorsi formativi in partenza è quindi proprio quello di stimolare quel cambiamento culturale, fortemente sollecitato dalle Organizzazioni Sindacali, che rappresenta l'ulteriore, indispensabile strumento per estirpare il fenomeno odioso delle pressioni commerciali ed ottenere un concreto miglioramento del clima aziendale. Strumento che va a sommarsi all'attività sindacale derivante dalle segnalazioni dei colleghi ed al continuo monitoraggio effettuato attraverso gli Osservatori di Region e la Commissione a livello Nazionale.

La formazione rappresenta un passo importante, che riconosce la validità di un percorso iniziato da tempo e che mira a rendere sempre più possibile l'equilibrio fra l'ottenimento dei risultati commerciali ed il rispetto dei valori etici alla base non solo di un corretto rapporto di lavoro, ma anche di un buon servizio alla clientela.

Come abbiamo detto più volte, con la sottoscrizione del Protocollo sulle Politiche Commerciali si è intrapreso un percorso e, come tale, richiederà del tempo. Nulla cambia dall'oggi al domani, soprattutto quando sono le "brutte abitudini" a dover essere abbandonate. Tuttavia, si tratta di un percorso che



Copyright: alphaspirt / 123rf.com

non ha possibilità di alternative. Una strada che dovrà essere percorsa fino in fondo se si vorrà realmente ottenere una nuova sensibilità nel management per la gestione del rapporto con i colleghi.

Ci rincuora, in parte, il fatto che ora sia la stessa azienda che riconosce questi principi. **“È importante raggiungere risultati ma anche il modo in cui si raggiungono, ovvero con il lavoro in team e nel pieno rispetto dei clienti e dei colleghi. Vogliamo creare un contesto di lavoro in cui performance, sostenibilità e rispetto sono la base del nostro successo. Solo attraverso un ambiente di lavoro positivo possiamo costruire la banca per le cose che contano.”** (Giovanni Ronca, video con Andrea Casini, [“Risultati sostenibili nel tempo in un contesto fondato sul rispetto delle nostre persone”](#) pubblicato a portale il 28 marzo 2018).

L'auspicio è che si possa passare finalmente - e definitivamente - dalle parole ai fatti.

Politiche (o pressioni) commerciali?

Se vuoi approfondire il percorso intrapreso nel settore da OO.SS. e ABI in tema di politiche commerciali sostenibili e di organizzazione del lavoro e sapere quali norme e quali accordi sindacali ti tutelano, guarda su FABI TV la nuova puntata della rubrica A chiare Lettere di Marco Muratore.

[“Politiche \(o pressioni\) commerciali?”](#)



A CHIARE LETTERE in video

di Marco Muratore

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

Conoscenza delle norme e consapevolezza dei diritti costituiscono la base della tutela
In tema di pressioni commerciali ricorda che:

CCNL 31 marzo 2015
Art. 53 comma 2

Le Parti convengono che le aziende pongano in essere – nel perseguire i propri obiettivi di risultato economico – misure idonee a:

- **favorire il rispetto di valori etici fondamentali** quali la dignità, la responsabilità, la fiducia, l'integrità e la trasparenza;
- **promuovere comportamenti coerenti con i principi sopra richiamati** in riferimento alle attività di indirizzo, pianificazione, coordinamento e controllo delle politiche commerciali adottate, anche attraverso un'adeguata attività di informazione, formazione e sensibilizzazione;
- **riconduzione ai predetti valori eventuali comportamenti difforni**



Copyright: Stuart Miles/123rf.com

Accordo Nazionale su Politiche Comm.li e Organizzazione del Lavoro tra OO.SS. e ABI - 8 febbraio 2017

Art. 7 Responsabilità e tutele

Il presente Accordo ha l'obiettivo di favorire la migliore applicazione di quanto disciplinato dal CCNL in materia di responsabilità e tutele, assicurando la piena applicazione delle garanzie di legge e di contratto a sostegno, sia sul piano civile che penale, di coloro che abbiano operato nel rispetto delle istruzioni ricevute.

Pertanto, nel rispetto di quanto disciplinato dagli articoli 42 e 43 del ccnl 31 marzo 2015 – rispettivamente in materia di tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni e responsabilità civile verso terzi, che costituisce un quadro di tutele ampio ed esauriente – **le Parti raccomandano alle imprese di anticipare** – con la massima ampiezza possibile, nelle situazioni caratterizzate da significativi elementi oggettivi di riscontro e per tutti i gradi di giudizio – **le spese legali ai lavoratori chiamati in causa nei casi riconducibili alle citate norme contrattuali.**

Le Parti si danno atto che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa ai sensi, rispettivamente, degli artt. 75 e 38 , comma 2, del ccnl 31 marzo 2015

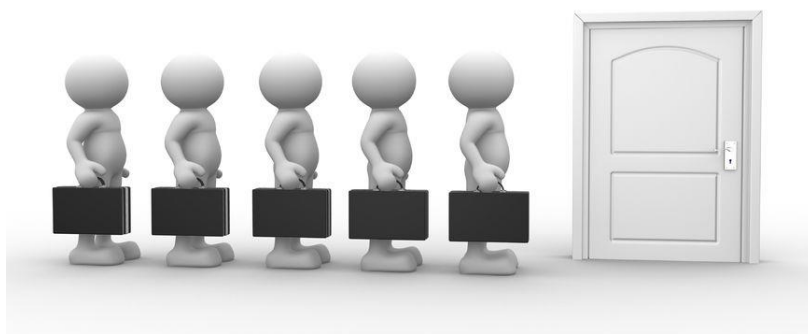
CCNL 31 marzo 2015
Art. 52 - Chiamato a verbale

Le Parti stipulanti ritengono opportuno che le imprese prevedano, nell'ambito dei sistemi incentivanti, anche obiettivi di qualità e che i sistemi incentivanti siano coerenti con i principi contenuti nella normativa comunitaria sui Mercati di Strumenti Finanziari (MiFID) e nelle disposizioni di vigilanza in tema di compliance, nonché nelle disposizioni di Banca d'Italia o dettati dalle competenti Autorità internazionali relativamente alla componente variabile dei sistemi di remunerazione.

Copyright: Stuart Miles/123rf.com



Nota sull'incontro di verifica adesioni Accordo 1 febbraio 2018



Copyright: Corina Rosu/123rf.com

Chi ha già cliccato

L'azienda nell'incontro del 23 aprile con i Coordinamenti di Gruppo ha presentato i dati delle adesioni all'accordo in oggetto.

Le adesioni sono 241 FTE (Full Time Equivalent, cioè considerando i part time in proporzione all'orario di lavoro rapportato al tempo pieno) così ripartite:

192 colleghi della rete così ripartiti nelle varie Region:

Nord Ovest	43
Lombardia	16
Centro Nord	49
Nord Est	19
Centro	41,5
Sud	11,5
Sicilia	12

Da altri perimetri: 49 adesioni FTE delle quali 27,5 nella COO AREA (Ubis, BT, parte delle strutture della Holding), 19,5 nelle competenze Lines locali, 2 in Fineco.

L'Emilia Romagna la regione con più adesioni seguita da Lazio, Lombardia, Piemonte.

Sul riscatto laurea per l'esodo, entro un paio di settimane i colleghi verranno contattati per email per una risposta da parte dell'azienda alla loro richiesta.



Copyright: texelart/123rf.com

Chi deve ancora cliccare

Dal 2 al 31 maggio gli 850 colleghi che maturano i requisiti nel primo semestre del 2024, come previsto dal del piano sopracitato, potranno aderire da portale. I criteri di priorità sono: regioni con personale in eccedenza, maggior anzianità di servizio.

I numeri sono maggiori rispetto alle precedenti previsioni (circa 720), per la riduzione di un mese dell'aspettativa di vita da parte INPS.

Le assunzioni

Verranno effettuate 190 in rete e Direct, di cui 53 provengono dal perimetro i-Faber società ceduta ad Accenture.

Il dettaglio delle assunzioni prevede:

- Circa 50 a tempo indeterminato sul Direct
- Circa 100 assunti a 4 mesi (tempo determinato) in agenzia, con proroga di 6 mesi e successiva destinazione al Direct a tempo indeterminato.

Gli stagionali presenti in organico sono circa 160.

Sono previste 100 assunzioni a luglio per continuare e colmare le 1.300 promesse.

Al più presto su richiesta sindacale verranno forniti i dati di dettaglio per un'informativa di dettaglio.



Copyright: texelart/123rf.com

Aprile, dolce dormire...ma quando mai!

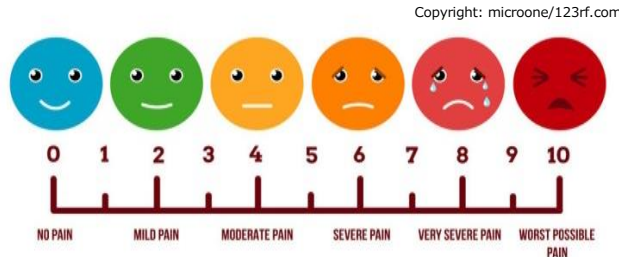
Aprile è il mese nefasto delle valutazioni/svalutazioni sulla prestazione lavorativa, il sonno ti viene proprio tolto. Morfeo (Dio del sonno) è bandito in attesa che l'oracolo pronunci il verdetto. Anche nei

successivi quindici giorni non dormi perché ti poni il problema che, oltre al legittimo ricorso, solo una "regolar tenzone", con il vecchio "schioppo" del trisavolo (opportunamente rispolverato dai cimeli custoditi in cantina), con cui partecipò ai moti patriottici del 1821, potrebbe placare la tua sete di vendetta. Spesso il responso dell'oracolo di Delfi o della Sibilla Cumana (secondo se si tratti di un valutatore o una valutatrice), è difficile da digerire (altro che citrosodina o biochetasi per il mal di pancia), perché hanno osato macchiare la tua linda e stirata camicia bianca che rappresenta, per te, il tuo lavoro. Quindi l'onta (macchia) va lavata e levata!

In realtà, basterebbe invertire la parte in questo "teatrino" delle valutazioni ed essere noi i valutatori e dare al nostro "valutatore" ciò che noi sogniamo: "obbiettivi ampiamente superati"! Molti i manager che avrebbero questo giudizio. Direte: "impossibile!", e invece no. Quanti i manager che hanno "ampiamente superato" la nostra soglia di sopportazione? Tanti, troppi. Alcuni esempi.

Si narra che uno di essi, filosofo praticante del principio "il tempo è denaro", sfrutti ogni momento della sua giornata per pontificare su questa o quella iniziativa commerciale, a tal punto che vi perseguiterà sino al bagno e parlando a voce alta, mentre desiderate almeno un minuto di "serenità"... : "scusami, ma non posso fermarmi un momento, prendi nota (!) ricordati di telefonare al cliente e chiedergli chi siano i 5 eredi beneficiari della polizza, quando devono incontrarci, di quanto deve essere l'importo, che Tizio deve versare a Caio per concludere l'operazione, poi guarda che Filano ha la carta di identità scaduta e quindi chiamalo e digli di rinnovarla; ah! Poi per ultimo (magari...Ndr) Sempronio deve ancora portare la liberatoria che..." . "Prendi nota?". Quando? Dove? Come? Dato che l'unica carta che ho in quello spazio angusto dovrei utilizzarla per ben altri fini, anche se, forse, meno nobili?

E cosa dire di quel manager che ha "superato" sicuramente, la Vostra soglia di tolleranza, che vi manda le e-mail e gli sms nelle ore e nei giorni più insensati (ore 23.35 di sabato!) con frasi del tipo: "sai,



(preferisco non sapere, Ndr) , stavo pensando (ma non hai altro a cui pensare di sabato sera! Ndr) che ne diresti se giovedì (allora potevi dirmelo pure mercoledì! Ndr) parliamo

insieme con la cliente, non perché non sia sicuro del tuo operato (nooooo,bugiardo! Ndr) ma perché pensavo... (tu pensi troppo e a quest'ora di sabato dovresti pensare ad altro, Ndr)."

E infine, ha sicuramente raggiunto il limite quel manager che spaccia una "cena conviviale" per gli auguri pasquali (dove il conto viene rigidamente diviso a cranio) con una vera e propria "cena commerciale" dove vi parlerà di una nuova strategia per "raschiare" tutto il possibile dai portafogli dei clienti e raggiungere gli obiettivi. Lui ordinerà e mangerà a quattro ganasce: antipasto, primo, secondo (filetto o crostacei venduti a peso), terzo (tanto per gradire) contorno, dolce, frutta, caffè, ammazza caffè (premonitore del conto salatissimo che dovrete dividere in parti uguali), amaro (anch'esso preludio di ciò che vi rimarrà di questa serata). Il tutto "innaffiato" come diceva il maitre da un vino francese le cui uva, per quanto costa, saranno state pestate, all'antica, dai candidi piedi di liceali ragazze francesi.

Inoltre lo sbeazzone non si accontenterà di una "innaffiatura" ma di una vera e propria "inondazione" di vino da seguace di Bacco. Voi, causa le ulcere e i disturbi gastrointestinali che vi ha procurato negli ultimi tre mesi di campagna commerciale, prenderete un modesto *consommé* (leggasi brodaglia), accompagnato da una verdurina bollita (tipo insipidi spinaci) o "*pommes de terre bouillies*" (leggasi patate bollite), e una mela cotta (bene che vi va, perché in quel carissimo ristorante non servono mele ma costosissime fragoline di bosco raccolte una ad una, per quanto costano, da sapienti mani orafe). Purtroppo, a fine cena, digiuni e sconfortati sarà il vostro portafoglio a essere stato "raschiato".

Quindi, carissime colleghe e colleghi , prendete queste valutazioni su di voi o su di loro con leggerezza, per quello che sono, perché non sono queste le "vere valutazioni" ma quelle che, giorno per giorno, compreso sabato e festivi, 24 ore su 24 , ci guadagniamo cercando di essere buone madri, padri, mogli, mariti, compagne, compagni, figli e figlie, fratelli e sorelle, nonni e nipoti e perché no? Sindacalisti e sindacaliste.

Giuseppe Angelini

Nessuno mi può giudicare

Durante il mese di aprile si svolgono i colloqui per la consegna del giudizio professionale.

Si tratta dell'occasione per discutere formalmente con il tuo capo della tua prestazione lavorativa e del tuo possibile sviluppo professionale, informarti sulle opportunità di formazione e chiedere eventuali chiarimenti.

Ricorda che puoi lasciare scritti i tuoi commenti e che la conferma della scheda non significa condivisione del giudizio ricevuto. **Da quando ti viene consegnato**

il giudizio hai infatti 15 giorni di tempo per un eventuale ricorso (art. 75 CCNL 31 marzo 2015).

Nella procedura di ricorso puoi essere assistito dal tuo rappresentante sindacale.

Le strutture sindacali Fabi sono come sempre a tua disposizione per eventuali chiarimenti.



Copyright: iqoncept/123rf.com

La "Rhuota" della vita



Maledetto Inglese. Come tanti lettori ci hanno segnalato la copertina di Uni-Inform del mese scorso conteneva un imperdonabile strafalcione.

L'albionica "Wheel of life" del titolo (*La Ruota della vita*) era stata ridotta ad un più modesto ed oscuro "Weel of life", ossia "Il cestino per il pesce della vita".

Si è trattato di un odioso refuso come testimonia, speriamo, il fatto che all'interno del giornale, il cestino di prima pagina (weel) era tornato correttamente a rotolare con l'acca al suo posto.

Ma si sa, i refusi sono come i Gremlins, spuntano all'improvviso quando meno te li aspetti e si replicano malignamente appena ne elimini uno.

Per Par Condicio abbiamo pensato quindi in Aprile di restituire l'acca perduta alla Ruota di marzo.



Copyright: Yael Weiss/123rf.com

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...



Saggio Extranet occorre ottimizzare tempi di lavoro e tempi personali. Quali luminose idee hai in cantiere?

Saggio Intranet, si potrebbe importare nel nostro mondo...



...la soluzione che ha già adottato Octopeth per i suoi sudditi! Pare che funzioni!