



**Uni-Inform**  
Gruppo Unicredit

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit  
Numero cinque- maggio 2018



## Congresso Fabi Unicredit

# L'INIZIO È LA PARTE PIÙ IMPORTANTE DEL LAVORO

### REDAZIONE FABI UNI-INFORM

**Direttore Responsabile**  
Tommaso Cimmino

**Direttore Comitato di Redazione**  
Marco Tinterri

**Comitato di Redazione**  
Tommaso Cimmino  
Francesco Colasuonno  
Marianrosa Petrucci  
Marco Tinterri  
Filippo Virzi

**Ha collaborato al presente numero:**

Marco Muratore, componente FABİ della Commissione Formazione di Gruppo

E-mail a cui inviare le vs osservazioni  
[redazione@fabiunicredit.org](mailto:redazione@fabiunicredit.org)

Sito Web dove recuperare tutto il materiale informativo della Fabi di Unicredit Group  
<http://www.fabiunicredit.org>

## Sommario

**EDITORIALE**.....1

### ATTUALITÀ

Le nuove segreterie di  
Coordinamento FABI.....2

### Speciale Congresso

Gli interventi del Segretario  
Generale Lando Maria Sileoni e  
del Segretario Nazionale Mauro  
Morelli.....3  
ES-SSC torna a “Casa”!.....3  
Question time con Emanuele  
Recchia e Silvio Lops .....4  
Cliccano i colleghi del  
2024.....8

Esodo e dimissioni  
telematiche.....8

RLS, eleggi il tuo  
rappresentante.....9

Che cosa fa un RLS.....9

### WELFARE

Fondo pensione  
Versamento aggiuntivo una  
tantum.....10

Comunicazione importo  
eccedente il limite di  
deducibilità..... 10

### E INFINE...

L'inglese per tutti si rinnova.....11

Part time occhio alla scadenza  
di maggio.....11

AD2016, la vignetta di Uni-  
Inform.....11

## “L'inizio è la parte più importante del lavoro” - Platone

di Stefano Cefaloni  
Segretario Coordinatore  
FABI - Gruppo Unicredit

*“E la mente ed i pensieri rincorrono l'inizio di un mandato nel quale una squadra, ormai più di due anni orsono, si diede e ricercò un obiettivo sfidante: lavorare ad un modello che tendesse, seppur con consapevoli difficoltà, a realizzare **equità, equilibrio, solidarietà generazionale ed una discontinuità dai “modelli recenti” nell'interlocuzione sindacato – azienda.***

*Questo è quanto, su tutto, ha impegnato l'attività della Segreteria FABI UniCredit negli ultimi tempi e questo rappresenta il modo di riflettere e quindi raccontare la nostra esperienza, nelle giornate del 15 e 16 maggio che hanno celebrato il nostro Congresso: **“che l'inizio non abbia fine e continui con nuova linfa a produrre buone cose “ ...***

Abbiamo rivissuto e narrato di come il percorso di Accordi ed attività della Segreteria, nel triennio 2015 – aprile 2018, abbia rivelato ed evidenziato i pilastri principali del nostro lavoro e la linea politica adottata, in piena coerenza con la Segreteria Nazionale.

**Area Contrattuale del Credito:** il nostro faro ad illuminare e guidare, nel costante ed attento rispetto del dettato contrattuale nazionale, la gestione di tutte le situazioni di cessione di ramo d'azienda; solo e solamente tesi ad una **coerente applicazione del contratto del credito** cui far seguire **le garanzie occupazionali** (rientro in UniCredit in caso di grave e comprovata crisi azienda-



le e/o fallimento del progetto industriale nella new-co).

Particolare e sentita rilevanza all'avviato processo di rientro in UniCredit dei lavoratori e delle attività da Es-SSC; **aspetto storico e straordinario di cui all'Accordo 1 febbraio 2018.**

**Occupazione:** la sfida forse più difficile nel ricercare l'antidoto più efficace al “veleno” del pesantissimo taglio dell'occupazione e del conseguente preoccupante depauperamento professionale; nostra linea guida e progetto politico volti alla piena applicazione del principio della **volontarietà in caso di prepensionamenti; politica attiva per la buona e sostenibile occupazione giovanile, solidarietà generazionale, assunzioni 1 a 3 in caso di turn-over; su tutto, quanto faticosamente raggiunto nel Piano Giovani Accordo 1 febbraio 2018: 650 uscite volontarie e 650 nuove assunzioni di giovani;** attenzione alla Sezione Emergenziale del Fondo.

**Welfare - Previdenza - Assistenza Sanitaria:** un lungo ed articolato cammino iniziato con il Protocollo ottobre 2015 in Bologna: armonizzazione e confluenze delle differenti e varieguate forme di Previdenza Complementare nel Gruppo, loro armonizzazione con destinazione di parte rilevante delle forme di risparmio conseguite da destinare alla Polizza Superstiti, alla Polizza caso

vita-morte ed alla recente copertura per inabilità permanente al lavoro; **particolare risalto all'armonizzazione delle prestazioni della cassa sanitaria equiparando al livello più alto (Q.D. 4° L. ) i trattamenti per tutti i Lavoratori.**

**Accordi in Banca:** accordo aprile 2016 in tema di vendite socialmente responsabili e controllo sulle pressioni commerciali; accordo febbraio 2017 in tema di inquadramenti e valorizzazione delle figure professionali; accordo aprile 2018 su Uni-Direct.

Tanto ancora da fare, **in particolare per rendere esigibili**

**gli aspetti dell'Accordo sulle Vendite Responsabili**, e più in generale per stringere l'azienda al rispetto delle regole che ci siamo dati e perché realizzi quel cambiamento "culturale" nei ruoli di sintesi/apicali, tante volte decantato ed ancora da "respirare" quotidianamente in azienda.

**Accordo aprile 2018 in tema di conciliazione tempi di vita-lavoro:** coerenti con le dichiarazioni congiunte in ambito europeo (Cae) e la ricerca di intercettare nuove opportunità che diano realmente qualità alla vita ed al "clima" in azienda.

Tante altre problematiche

affronteremo e situazioni critiche; si pensi alla difficilissima situazione dei Lavoratori delle agenzie con il preoccupante vuoto di competenze e professionalità che stiamo registrando; consapevoli di avere comunque l'onore e l'onere di aver formato un gruppo sempre più coeso che ha tratto dall'esperienza straordinaria di chi ha lasciato e lascerà a breve prezioso "carburante" affinché **"l'inizio non abbia fine e continui con nuova linfa a produrre buone cose"...**

*Stefano Cefaloni*



## Le nuove Segreterie di Coordinamento FABI

### Segreteria FABI di Gruppo

**AMENTA** Emanuele  
**ANGELINI** Giuseppe  
**CEFALONI** Stefano  
**COGLI CICCARELLI** Paola  
**COLASUONNO** Francesco  
**FALPO** Flaminia  
**MURATORE** Marco  
**PESCHECHERA** Mariangela  
**PROTTI** Gisella  
**QUARANTIELLO** Aldo  
**VOGHERA** Claudio

### Segreteria FABI di Unicredit spa

**AMENTA** Emanuele  
**ANGELINI** Giuseppe  
**ARMENI** Carlo  
**BENASSI** Paolo  
**CARDONE** Nicola  
**CEFALONI** Stefano  
**COGLI CICCARELLI** Paola  
**CORALLO** Paolina  
**DI BENEDETTO** Cetty  
**FALPO** Flaminia  
**GALLI** Giovanni

**GIULIANI** Giulio  
**GOBBI** Maria Cristina  
**MOTTA** Gaetano  
**MURATORE** Marco  
**PARECCHINI** Massimo  
**PESCHECHERA** Mariangela  
**PETRUCCI** Maria Rosa  
**PROTTI** Gisella  
**QUARANTIELLO** Aldo  
**TREBBI** Roberto

### Segreteria FABI di Unicredit Services spa

**BIANCHI** Marco  
**CAVAGNA** Andrea  
**COLASUONNO** Francesco  
**MENADEO** Fabrizio  
**MINEO** Salvatore  
**VOGHERA** Claudio

## Speciale Congresso FABI Unicredit

### Gli interventi del Segretario Generale Lando Maria Sileoni e del segretario Nazionale di riferimento Mauro Morelli

A rendere il congresso ancor più interessante, è stato l'intervento del Segretario Generale, Lando Maria Sileoni, che ha descritto un quadro di previsione di settore, anticipando con il termine "tempesta perfetta" lo scenario futuro.

Le piccole banche territoriali, alcune in particolare, saranno destinate a causa di forti irregolarità, ad esser assorbite dai grandi gruppi bancari, gli stessi che hanno dichiarato una trimestrale in positivo, dopata comunque dal business dei crediti deteriorati, ceduti alle

società esterne, e sempre pronte a proporre piani industriali lacrime e sangue mai giunti alla naturale scadenza.

In tutto ciò Sileoni, ha evidenziato come il costo del personale bancario in Italia sia fra i più bassi d'Europa,



il trend rispetto agli anni passati si è invertito, nel 2018 utili fino a 10 miliardi, il cost/income di settore è il più basso in Europa, dunque le Banche in occasione del prossimo contratto nazionale, dovranno assumere un atteggiamento diverso, i bancari italiani si aspettano un recupero salariale sostanziale, negato in questi ultimi rinnovi.

Il Segretario Generale Sileoni pertanto, ha preannunciato la "tempesta perfetta", creata da tutti questi fattori contingenti, all'insegna di uno scenario politico incerto, ma di sicura rottura con il passato.

Riemerge negli interventi di Sileoni, il progetto confederale della FABI, dettato dalla fluidità dei contratti, sempre mutevoli nel tempo, per non perdere fette di lavoratori che possono partire con il contratto del credito, popolazione bancaria in netta diminuzione, per poi confluire in contratti di altra natura e derivazione, da ciò la necessità di creare una sindacato con grande vocazione confederale, per abbracciare e seguire la forza lavoro sempre e comunque con la qualità e professionalità della FABI.

Per Morelli, non c'è più tempo, bisogna agire ed intervenire lì dove necessita esortando i quadri sindacali ad esser vigili senza fare sconti a nessuno in uno scenario in continua evoluzione, in certi casi involuzione, se consideriamo alcuni rami d'azienda esternalizzati con risultati catastrofici e poi internalizzati nuovamente in Unicredit, frutto di scelte improvvisate e non valutate per l'importanza che meritano, specie nel settore delicatissimo delle risorse umane.

### ES-SSC torna a "Casa"!

#### Lavoratori, lavoratrici ed attività rientrano nel Gruppo

Il 21 maggio Unicredit ha infatti ufficializzato l'attivazione della clausola "termination for convenience" prevista dall'accordo sottoscritto lo scorso febbraio. L'attivazione di questa clausola, che avrà materiale efficacia dal 1°luglio prossimo, consentirà il rientro di Lavoratori, Lavoratrici ed attività in Unicredit spa da gennaio 2019. Fino a fine 2018 le attività di ES-SSC continueranno in capo a DXC, la società che ne detiene il pacchetto di maggioranza.

Un risultato di portata straordinaria, oseremmo dire storica, che concretizza l'impegno profuso in questi anni dalla Fabi e da tutte le altre Organizzazioni Sindacali per garantire un futuro sereno ai lavoratori. Ricordiamo come il progetto iniziale di HP, seppur sbandierato dalla proprietà americana come innovativo e persino in grado di costituire un polo di attrazione per nuovi clienti, sia in realtà ben presto miseramente fallito creando, nel contempo, anche gravi disservizi al cliente interno, ovvero i lavoratori stessi del Gruppo, nella gestione delle procedure relative all'amministrazione del personale.

Siamo orgogliosi del risultato raggiunto, che pone al centro dell'azione sindacale Fabi il tema della buona occupazione e della salvaguardia dei posti di lavoro.

## Speciale Congresso FABI Unicredit

# Question time con Emanuele Recchia e Silvio Lops I temi più attuali e scottanti nelle domande dei sindacalisti FABI

Il Congresso è stata anche l'occasione per uno stimolante "confronto scontro" fra Emanuele Recchia (Responsabile delle Relazioni sindacali Unicredit Group), Silvio Lops (Relazioni Industriali Unicredit Group) ed i 320 sindacalisti, Rsa, presenti in platea. Entrambi non si sono sottratti alle critiche taglienti ed alle ruvide osservazioni dei sindacalisti trattando diversi argomenti di interesse generale. Ovviamente quanto andrete a leggere nelle risposte è la visione della Banca da parte delle Risorse umane o, come direbbe il Segretario Nazionale Mauro Morelli, la "banca virtuale" vista da Recchia che, troppo spesso, si contrappone alla "banca reale" testimoniata e vissuta tutti i giorni da chi ci lavora.



**Domanda. Pressioni Commerciali** (Roberto Trebbi, Portavoce Region Centro).

Abbiamo visto il succedersi di diversi accordi sulle politiche commerciali presi a tutti i livelli ed in varie sedi (Cae, Unicredit e ABI). Accordi che ci hanno fatto ben sperare per il futuro. A livello regionale però abbiamo dovuto registrare sia il perdurare di comportamenti non conformi alle direttive (mail, chat, popup, classifiche comparative o, l'ultimo nato, il "monitoraggio preventivo sulle consulenze del giorno dopo"), sia la mancata diffusione dei predetti accordi ai colleghi, soprattutto per quanto riguarda le cosiddette figure di sintesi. La situazione è grave e dovrebbe essere nota, visto che addirittura la stessa banca, per la prima volta, nel documento per la valutazione dei rischi, usa il termine pressioni commerciali. Voi, come Human Resources, siete a conoscenza di questo corto circuito fra il vertice ed i manager sul territorio e cosa volete fare perché le indicazioni date diventino fatti concreti?

**Risposta** Il tema pressioni commerciali mi ha sempre incuriosito, anche a livello personale. In Unicredit abbiamo fatto tanto, abbiamo avviato un processo che deve necessariamente portare ad un miglioramento e sono convinto che alla fine creeremo

un ambiente che **non darà scampo a chi non rispetta le persone**. Il percorso è iniziato, purtroppo però non scaricherà a terra i risultati nel breve periodo, abbiamo, per così dire, piantato dei semi ma i risultati si vedranno solo nel medio/lungo periodo. Non voglio essere frainteso, le sollecitazioni alla vendita ci saranno sempre, sono una necessità gestionale di un'azienda ma dovranno essere rispettose delle persone e della loro dignità. Se ci sono colleghi che non rispettano gli accordi voi ci **dovete segnalare queste situazioni e noi agiremo di conseguenza**. Il manager infatti deve essere in grado di ottenere i risultati in maniera corretta, ne va anche della sua credibilità. Sono convinto della bontà delle vostre segnalazioni ma attenzione però a non generalizzare. Mi auguro quando ci rivedremo di aver fatto altri passi avanti perché Unicredit diventi davvero il miglior posto dove lavorare. Il rispetto delle persone è fondamentale e inoltre, spesso, chi si comporta in maniera scorretta lo fa a tutti i livelli.

**D. HRBP** (Riccardo Ricci, Rsa Faenza) Perché non ci sono più gli HRBP a portale?

**R.** Non è vero che non ci sono più. È vero che non compare più il riferimento a portale ma la compagine al primo gennaio 2018 è la stessa presente ora. La riduzione c'è stata lo scorso anno (Recchia la chiama "una razionalizzazione della squadra" testuale, ndr) ma ora il fatto che non venga più visualizzato l'HRBP a

portale **non ha comportato nessuna riduzione del presidio degli HR**. Il modello attuale è confermato, è semplicemente necessario procedere ad una corretta identificazione di chi fa che cosa. Il compito degli HRBP è aiutare i business manager a gestire la relazione con le persone, non, ad esempio, come è successo in passato, intervenire su problemi logistici come un malfunzionamento di un condizionatore. Per questo ci sono strutture apposite che sono destinate a farlo.

#### **D. Perdita di professionalità, presidi territoriali e part time** (Raimondo Salvagno Portavoce Region Nord Est)

Qual è la posizione aziendale in merito alle richieste di part time in eccesso ed alla perdita di professionalità e di radicamento sul territorio conseguente agli ultimi esodi?

**R.** Il Nord Est è una realtà particolare che merita una situazione particolare. La diminuzione del personale è un problema di cui **siamo consapevoli**, escono professionalità che sono state un **punto di riferimento** sia per i colleghi che per la clientela. La perdita di **competenze** (“*expertise*” testuale ndr) quando in una azienda c'è questo tipo di **ricambio** (“*reshuffling*” testuale ndr) così pesante **di personale** è da mettere in conto. Ci saranno difficoltà all'inizio ma bisogna dare fiducia ai giovani che portano entusiasmo, dinamismo e voglia di mettersi in gioco ma, ovviamente, scontano un gap di *expertise*. L'ingresso

di tanti nuovi colleghi creato dal Piano Giovani è già di per sé una buona notizia così come il turn over che sarà da ora in poi possibile anche grazie al trasferimento in rete di vari colleghi del Direct. **(Risponde Lops)** E' noto che l'utilizzo del part time nel nord est sfiora percentuali anche del 30%. Già da tempo stiamo sperimentando nuove forme alternative di flessibilità ma per risolvere la situazione, a nostro avviso, è necessario rivedere per intero l'accordo sul part time che, con le modalità attuali, prevede regole che stanno limitando la possibilità di concedere nuovi part time. In tal senso sarebbe necessaria maggiore flessibilità.

#### **D. Malessere in rete** (Emanuele Lusso, Portavoce Centro Nord)

L'azienda, ai suoi più alti livelli, è consapevole del disagio dei colleghi che stanno lavorando in rete e che spesso sfocia anche in gravi malattie?

**R.** L'azienda è consapevole del disagio e confermo che **i comportamenti non corretti** presi in violazione degli accordi, mi avete appena fatto un esempio di ben **sette** solleciti alla vendita in un solo giorno, **verranno esaminati**. Se io chiedo sette volte al mio collaboratore come sta andando il suo lavoro, oltre a non rispettare gli accordi, perdo in credibilità perché non devo avere la necessità di effettuare questo tipo di verifiche. Il tema è la giusta misura, fare le cose bene. Queste cose per fortuna non succedono



dappertutto. Il nostro compito è **aiutare i Business e Line Manager a diventare manager migliori**. Bisogna creare una mentalità condivisa che riesca a **migliorare nel tempo** questi comportamenti. Non è facile, lo sappiamo, ma noi ci mettiamo la faccia. La gestione del personale ed il rispetto degli accordi non è dell'ufficio del personale ma deve essere patrimonio di tutti i manager. Vi garantisco che tutto quello che è emerso oggi verrà riportato ad Andrea Casini.

**D. Turn over del Middle Management** (Anna Laura Hippel Rsa Pordenone)

La banca potrebbe evitare il *turn over* eccessivo del *Middle Management*? Questo diminuisce il senso di appartenenza, rende più difficile la creazione di un concetto di squadra e fa sì che i *manager* si orientino solo al raggiungimento di risultati di breve periodo.

**R.** Il *turn over* dei referenti commerciali non è positivo né verso l'interno né verso l'esterno. È vero che anche a seguito delle varie uscite c'è stato tanto avvicendamento ma l'intendimento è quello di dare più stabilità ai ruoli. Stare tanti anni su una posizione fa capire se sei bravo come capo, le capacità si misurano in anni e non in mesi.



**D. Occupazione al Sud** (Nicola Cardone Portavoce Region Sud).

Nella mia Region le relazioni sindacali con i referenti locali sono difficili. Quale sarà il destino di lavoratori e lavorazioni al Sud visto che la banca da tempo non procede a nuove necessarie e motivate assunzioni?

**R.** I lavoratori del sud sono centrali nelle politiche aziendali come tutti gli altri lavoratori anche se la presenza di Unicredit è a maglie più larghe rispetto ad altre situazioni.

Il Sud però **non deve avere maggiore attenzione**, il Sud deve avere una valutazione di quelle che possono essere carenze o eccedenze che deve essere **oggettivamente valutabile** come nelle altre regioni. La situazione non può essere considerata solo localmente ma deve essere esaminata in concreto anche in relazione con quelli che sono gli accordi nazionali appena siglati. Le **nuove assunzioni** previste saranno indirizzate dopo una obiettiva e ponderata valutazione a quelle regioni che sono in difficoltà negli organici. Spiace che si siano create frizioni, il nostro intendimento è comunque quello che le relazioni procedano su un piano di correttezza reciproca anche in presenza di una diversa, comprensibile anche se non condivisa, valutazione delle situazioni.

**D. Percorsi di carriera e Formazione Sicilia** (Cetty di Benedetto Portavoce Region Sicilia).

Come si intendono implementare la formazione ed i percorsi di carriera a livello locale? Quale futuro per la Sicilia senza il *turn over*? I capi che non sono adeguati andrebbero sanzionati?

**R.** Non posso che ripetere che i capi devono rispettare i principi che sono stati più volte ribaditi oggi e negli accordi. Capisco che c'è una diffusa preoccupazione nei confronti di comportamenti distonici ma non mi sembra che il **provvedimento disciplinare** nei confronti di chicchessia sia una soluzione al problema. La soluzione è sempre quella del cambio di mentalità. E questo, lo ribadisco, è un percorso rispetto al quale non arretriamo. Per quanto riguarda l'argomento *turn over* la **bassa adesione al fondo in Sicilia** condiziona in maniera precisa la possibilità di procedere a nuove assunzioni anche considerando i problemi socio demografici della Region. Fondamentale è un approccio oggettivo al problema che si basa su una



valutazione numerica comune a tutto il perimetro Italia ed a tutte le Region.

**(R. Lops)** Le recenti uscite volontarie (“volontarie per scelta della Fabi” testuale *ndr*), sono “**industrialmente inefficienti**” (testuale *ndr*) ed hanno determinato - questa è la valutazione aziendale anche se so che la vostra è diversa - una carenza di personale, ad esempio, nel Nord Est ed una eccedenza in altre zone come in Sicilia. Per ovviare alla situazione sono state **trasferite lavorazioni** che hanno comportato, talora, un radicale mutamento delle mansioni professionali del collega. La formazione è necessaria e stiamo lavorando per consentire a tutti i colleghi coinvolti di poter svolgere le nuove mansioni evitando rischi operativi tanto ai colleghi quanto alla banca.

**D. Rapporti con Area Commerciale e sanzioni** (Ezio Marinoni Portavoce Region Nord Ovest).

Perché i rappresentanti dell’Area Commerciale talora disattendono accordi presi localmente con la funzione HR?

Si stanno moltiplicando i rischi operativi (assegni, banconote false). Cosa pensa di fare la banca?

**R.** Si sono moltiplicate, in tutte le banche, le sanzioni erogate dal “Ministero delle Finanze” a carico di chi non mette la clausola non trasferibile sugli assegni. Abbiamo alcuni casi, non tantissimi, ma in questo caso si tratta di **responsabilità personali**. La banca **non ritiene di intervenire** in alcun modo se non supportando i colleghi nel ricorso.

(La risposta suscita contestazioni nella platea e alla prima domanda non viene data risposta *ndr*).

**D. Quadri in cassa e Sanzioni disciplinari** (Massimo Parecchini Portavoce Region Lombardia). I quadri, in virtù di recenti accordi tesi a limitare gli esuberanti, possono essere destinati alla cassa **solo in presenza di determinati precisi requisiti**. Spesso a livello locale si sostiene che il quadro possa essere messo in cassa in ogni caso. Come mai? Inoltre, ultimamente le sanzioni si sono moltiplicate, anche in modo ingiustificato. È cambiato qualcosa?

**R.** Non è cambiato nulla, il trend di **provvedimenti disciplinari** è in Italia in costante decrescita. Cerchiamo di non fare nulla se non abbiamo certezza della situazione in base all’**oggettiva interpretazione** della norma. Non c’è l’intendimento di essere punitivi, c’è però la presenza di numerosi casi di cattiva gestione o di dolo.

**(R. Lops)** Il ricorso all’utilizzo in cassa dei quadri è possibile in forza agli accordi che anche tu ricordavi. Non ci risultano segnalazioni di violazioni in tal senso. Nel CCNL è comunque prevista l’indennità di cassa per il quadro direttivo.

(Questa è ovviamente la posizione aziendale. Il tema, in realtà, è ben più articolato *ndr*).

**D. Consulenze e Flexible working** (Claudio Voghera componente dell’Organo di Coordinamento di UniCredit Services scpa).

Tante sono state le novità in Ucs ma una cosa non cambia mai, il ricorso alle consulenze Perché?

Perché il ricorso al Flexible Working è in calo?

**R.** Le consulenze stanno diminuendo ma nel mondo IT posso dire che siano praticamente strutturali. Alcuni servizi, quelli più innovativi, possono essere solo presi da fuori col fine di creare poi competenze interne. La riorganizzazione di UCS è stata molto corposa ma la volontà, anche grazie al cambio di Referente delle relazioni sindacali è quella di essere sempre più vicino al cliente interno di mettere sempre più a diretto contatto il destino di UCS con quello della banca.

Per UCS non vedo alcuna difficoltà oggettiva ed intatti abbiamo un programma di *roll out* per rilasciare nuove autorizzazioni al lavoro agile. La nostra maggiore difficoltà è l’introduzione del Flexible in rete.

*m.t.*



# Cliccano i colleghi del 2024

Dal 2 al 31 maggio 2018 la possibilità di aderire all'esodo per coloro che maturano la "finestra" pensionistica entro il 1° giugno 2024

È partita il 2 maggio la seconda fase di adesioni all'esodo definita con il cosiddetto "Piano Giovani" sottoscritto lo scorso febbraio e destinata a coloro che hanno "finestra" di uscita nel 1° semestre 2024. Per l'esattezza, stante la recente modifica di un mese (in meno) applicata alle decorrenze pensionistiche ed alla luce di quanto stabilito nel verbale di chiarimento firmato il 27 marzo scorso tra OO.SS. ed azienda, la possibilità di scelta riguarda i colleghi con finestra compresa tra il 1/12/2023 (ex 1/1/2024) ed il 1/6/2024 (ex 1 luglio 2024).

Gli interessati, ai quali l'azienda ha già indirizzato specifica comunicazione via email, possono manifestare la propria volontà di adesione tramite l'apposita procedura a portale al percorso **HR Gate \ Employee Self-Service \ I Miei documenti \ Adesione al piano di esodo incentivato 2018**.

Ricordiamo che in questa fase, **il primo criterio per la formazione delle nuove graduatorie sarà l'appartenenza alle Regioni che, secondo l'azienda, registrano disallineamenti di organico rispetto alle necessità operative. A seguire, la vicinanza alla pensione e l'età anagrafica.**

Le condizioni di esodo sono le medesime stabilite con l'accordo del 4/2/2017.

Ritenendo di fare cosa gradita a tutti coloro che in queste settimane si trovano a dover decidere se risolvere o meno anticipatamente il proprio rapporto di lavoro con ingresso nel fondo esuberi per 54 mesi, ricordiamo che, oltre alle FAQ consultabili sul portale aziendale, nel numero di [Uni-Inform di aprile 2017](#) (pag. 2) è presente una specifica sezione dedicata al fondo esuberi ed alle condizioni di esodo sancite dall'accordo 4/2/2017.

Per quanto riguarda le possibili scelte ed implicazioni relative al fondo pensione, ricordiamo invece i due numeri Speciali "[Fondo Pensione...ma quanto mi tassi?](#)" e "[Parliamo un po' di R.I.T.A.](#)" (Rendita Integrativa Temporanea Anticipata) pubblicati rispettivamente a maggio 2017 ed aprile 2018. Tutte le pubblicazioni indicate sono consultabili sul sito [FABI Unicredit](#) ([www.fabiunicredit.it](http://www.fabiunicredit.it)).

**Il sindacalisti FABI sono a disposizione per tutte le informazioni del caso.**



## Esodo e dimissioni telematiche

(per coloro che hanno aderito all'esodo nel mese di marzo 2018)

Così come stabilito dagli accordi 4/2/2017 e 1/2/2018, ricordiamo che la terza mensilità di incentivo all'esodo è subordinata all'effettuazione delle dimissioni telematiche. A tal proposito l'azienda ha comunicato le seguenti modalità, in relazione alla data di cessazione del servizio:

- colleghi/e con data di cessazione **1° luglio, 1° agosto e 1° settembre 2018**: verranno **chiamati direttamente a conciliare in Abi, senza necessità di procedere alle dimissioni telematiche (fermo il riconoscimento alla 3ª mensilità di incentivo)**;
- colleghi/e con data di cessazione **dal 1° ottobre 2018 (compreso)**: dovranno **procedere alle dimissioni telematiche entro venerdì 29 giugno 2018**.

**Le strutture FABI sul territorio sono a disposizione per assistenza e consulenza.**

**CHIEDI AL TUO SINDACALISTA DI RIFERIMENTO**

DIMISSIONI  
TELEMATICHE

# RLS, eleggi il tuo rappresentante!

Un momento importante per la tua tutela

Dal 24 al 30 maggio si svolgeranno nel Gruppo le elezioni degli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), che hanno il compito, appunto, di rappresentare e tutelare colleghi e colleghe sugli aspetti della salute e della sicurezza sul lavoro (artt. 37, 47, 50 D. Lgs. 81/2008).

Possono eleggere i propri rappresentanti e sono quindi chiamati al voto, **tutti i colleghi e le colleghe assunti/e sia a tempo determinato che indeterminato.**

Le operazioni di voto e di scrutinio avverranno attraverso il “seggio virtuale” reso disponibile a portale durante il normale orario di lavoro.

Nello spazio dedicato alle “Elezioni dei rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza e Salute D.Lgs 81/2008” saranno disponibili, oltre alla scheda elettorale, anche le norme per le votazioni, la composizione del comitato elettorale e l’elenco delle candidature (suddivise per regioni geografiche e per Fineco spa). Ad elezioni avvenute, nel medesimo spazio a portale saranno pubblicati i risultati del voto.

Sulla base degli accordi vigenti, saranno eletti nel Gruppo 70 RSL, nel rapporto 1 ogni 800 dipendenti, oltre a due aggiuntivi destinati specificamente a Fineco spa, azienda presso la quale è istituito uno specifico Servizio di Prevenzione e Protezione.

La delicatezza del tema della sicurezza e della salute sul lavoro rende evidente l’importanza del ruolo che gli RLS possono svolgere per la tutela di colleghi e colleghe, un’attività che diventa rilevante non solo nel presidio degli ambiti più strettamente “fisici” del posto di lavoro (pulizia, impianti, spazi, strumentazioni) ma anche - e sempre più - in relazione al clima aziendale, con particolare riferimento alle pressioni commerciali e, quindi, ai possibili elementi di stress lavoro correlato.

**Ricordati di votare, è importante!**

Copyright: Kirill Cherezov / 123rf.com



## Che cosa fa un RLS

(vedi art. 50 Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro - D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 coordinato con il D.Lgs. 3/8/2009, n. 106)

- Ha accesso a tutti gli ambienti di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- Deve essere consultato in merito alla valutazione e prevenzione dei rischi lavorativi in azienda;
- Deve essere interpellato sulla nomina del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione ed anche sulle attività di prevenzione antincendio, di primo soccorso, e del medico competente;
- Deve essere consultato riguardo l’organizzazione della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
- Visiona le informazioni e documentazioni aziendali inerenti la valutazione dei rischi nonché verifica le misure di prevenzione di tali rischi;
- Riceve informazioni sugli interventi effettuati dai servizi di vigilanza e formula osservazioni in merito;
- Favorisce l’indicazione e l’attuazione di norme preventive adeguate a tutelare la salute e l’integrità fisica dei dipendenti;
- Partecipa alla riunione periodica;
- Riferisce al responsabile aziendale in merito ai rischi riscontranti nell’ambito della sua attività;
- Propone interventi riguardo le attività di prevenzione;
- In caso di controversie, può rivolgersi alle autorità competenti in merito a negligenze ed inefficienze sul tema della prevenzione adottate dal responsabile aziendale

# Fondo pensione

## Versamento aggiuntivo Una Tantum

Nel mese di maggio è disponibile l'applicativo che consente di versare somme **una tantum a propria scelta** nella propria posizione presso il fondo pensione. **I versamenti hanno effetto nello stesso anno di esercizio della scelta.**

Puoi procedere al versamento direttamente da portale al seguente percorso: HR Gate Italia > Inserire Credenziali accesso > Welfare e Benefit > Previdenza Complementare > Conferimento Importo Una Tantum. Selezionando il tasto CREA comparirà la maschera nella quale indicare l'importo del versamento.

La contribuzione volontaria aggiuntiva rappresenta un'opportunità nella realizzazione del piano di previdenza complementare di ciascuno sia per l'incremento del "risparmio previdenziale", sia per i vantaggi di natura fiscale.

A questo proposito, occorre tenere in considerazione l'importo massimo di deducibilità fiscale annuo (al presente, **€ 5.164,57**) determinato dal cumulo delle seguenti voci:

- contribuzione a carico azienda,
- contribuzione a carico dell'iscritto (**il TFR è escluso**) - indifferentemente se effettuata tramite percentuale dell'imponibile (INPS o TFR), ovvero mediante **somme una tantum**.

**N.B.** Ti ricordiamo di prestare particolare attenzione ad eventuali somme confluite in automatico al fondo pensione a inizio anno da conto welfare per le cifre non utilizzate nel corso del 2017. In particolare le somme derivanti da **Portafoglio 1 (premio ex 25esimo)** e da **Portafoglio 2 (strenna natalizia, contributo figli 4-12)** **concorrono a formare il limite di deducibilità dei 5.164,27 euro, mentre NON concorrono a formare tale limite le somme derivanti da Portafoglio 3 (Premio Una Tantum e Sistema Incentivante).**

## Comunicazione dell'importo eccedente il limite di deducibilità fiscale dei contributi

Il DLGS 252/05 stabilisce che i contributi versati a previdenza complementare siano deducibili dal reddito sino al limite di € 5.164,57 (vedi articolo precedente per quanto riguarda le tipologie di contribuzione che rientrano nei limiti di deducibilità); 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.

A tal proposito ti ricordiamo 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.

La comunicazione deve essere effettuata entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui è stato effettuato il versamento.

È possibile dare questa comunicazione attraverso le apposite sezioni dei siti dei diversi fondi pensione o anche inviando apposita comunicazione cartacea 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.fpunicedit.eu>).

Invitiamo i lavoratori a verificare sul modello Certificazione UNICA 2018 – REDDITI 2017 – ( 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 2017 – SEZIONE PREVIDENZA COMPLEMENTARE - al rigo 412 gli importi dedotti ed al rigo 413 gli importi non dedotti in quanto eccedenti il sopracitato limite; per i lavoratori di prima occupazione verificare rispettivamente il rigo 416 ed il rigo 417.

Di seguito, riquadro "Previdenza Complementare" a titolo esemplificativo.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE		Contributi previdenza complementare dedotti dai redditi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5	Contributi previdenza complementare non dedotti dai redditi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5	TFR destinato al fondo	Data iscrizione al fondo
411	412	413	414	415	giorno mese anno
1	5.164,57	1.456,69			
CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORI DI PRIMA OCCUPAZIONE					
Versati nell'anno		Importi eccedenti esclusi dai redditi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5	Importo totale	Differenziale	Anni residui
416	417	418	419	420	
CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER FAMILIARI A CARICO					
Versati		Dedotti	Non dedotti		
421	422	423			



## L'Inglese per tutti si rinnova

Piattaforma goFLUENT disponibile fino ad aprile 2019

La piattaforma per il corso di inglese on line gratuito messa a disposizione nel Gruppo circa un anno fa è stata utilizzata da quasi 20.000 colleghi e colleghe.

Il successo dell'iniziativa ha permesso di rinnovare la partnership con goFLUENT ed offrire la possibilità di accesso fino ad aprile 2019.

Da quest'anno l'interfaccia dedicata esclusivamente ai colleghi di Unicredit avrà una veste grafica ancora più intuitiva e sarà possibile accedervi da pc, tablet e smartphone.

In Uni-Inforna n. 8 di settembre 2017 puoi trovare le istruzioni per l'accesso alla piattaforma, predisposte dai componenti FAB1 della Commissione Formazione di Gruppo

[Uni-Inform settembre 2017 - corso di inglese](#)



## Occhio alla scadenza di maggio

Ricordiamo a tutti i colleghi ed alle colleghe che le richieste di **rinnovo dei part time** in scadenza nel secondo semestre 2018 (dall'1/7/2018 al 31/12/2018) dovranno essere inserite tramite portale **entro il 31 maggio** per essere **considerate utili ai fini della graduatoria del 30/06/2018**.

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**

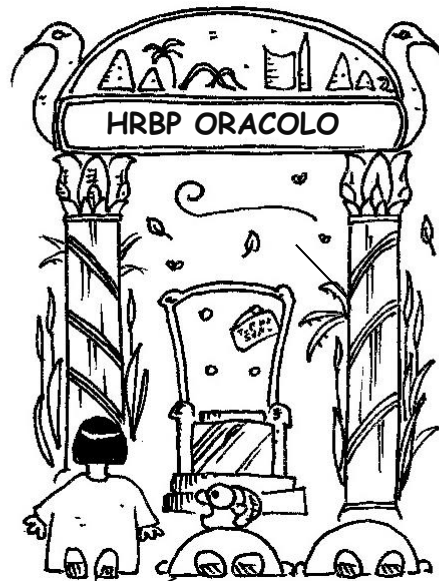
## A.D. 2016

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...

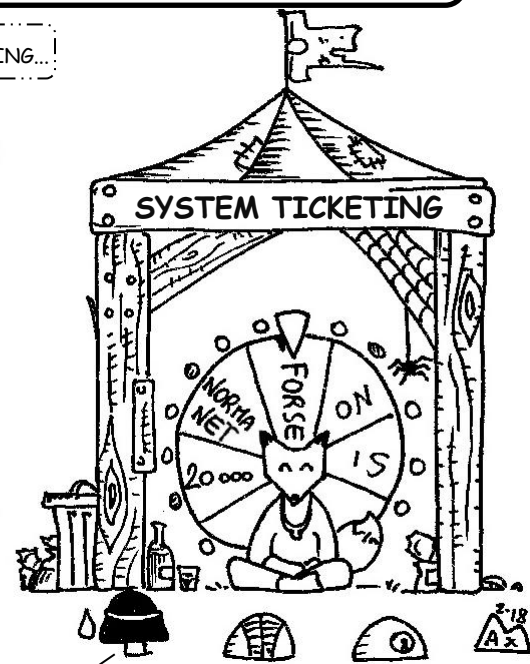
...PER INFO RIVOLGERSI AL SYSTEM TICKETING...



OH SOMMO ORACOLO HRBP, RISPONDI AI NOSTRI QUESITI!



MA...IL SOMMO ORACOLO È SCOMPARSO!!!



IO NON MI FIDO MOLTO DI QUESTO NUOVO ORACOLO...