



Uni-Inform
Gruppo Unicredit

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Mission Complete

2 0 1 8

ES-SSC LOADING...

ES-SSC rientra nel Gruppo!

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Tommaso Cimmino

Direttore Comitato di Redazione
Marco Tinteri

Comitato di Redazione
Tommaso Cimmino
Francesco Colasuonno
Marianosa Petrucci
Marco Tinteri
Filippo Virzi

Ha collaborato al presente numero:

Massimo Parecchini, componente della segreteria di Coordinamento
FABI Unicredit spa

E-mail a cui inviare le vs osservazioni
redazione@fabiunicredit.org

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

Sommario

| | |
|---|----|
| EDITORIALE | 1 |
| ATTUALITÀ | |
| Stefano Cefaloni coordinatore Fabi Gruppo Unicredit..... | 2 |
| Elezioni RLS, i rappresentanti FABI eletti..... | 2 |
| GDPR, arriva in Italia il nuovo regolamento per la protezione dei dati personali..... | 3 |
| Il parere legale, la registrazione delle conversazioni in ambito lavorativo..... | 4 |
| La voce della rete, la parola ai lettori – Problemi tecnici sulle postazioni di lavoro – il commento | 5 |
| WELFARE | |
| Fondo di Gruppo, switch multi- comparto fino al 30 giugno..... | 6 |
| Assegni familiari le nuove Tabelle Inps..... | 6 |
| Work Life Balance, nuovi permessi dal 1 luglio..... | 7 |
| Novità c/welfare, arrivano i trasporti..... | 8 |
| Estate 2018, centri estivi e c/welfare..... | 9 |
| Vacanze all'estero? Metti in valigia anche Uni.C.A..... | 10 |
| E INFINE... | |
| Formazione on line, dal 11 giugno il permesso PFO..... | 10 |
| AD2016, la vignetta di Uni- Inform..... | 10 |

Rientrano i Lavoratori e le attività di ES-SSC

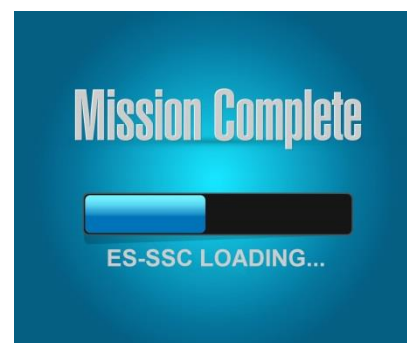
La missione compiuta della FABI

Il 21 maggio Unicredit ha 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 nel Gruppo UniCredit da gennaio 2019, fino a quella data le attività continueranno in capo a DXC.

Un risultato di portata straordinaria, oseremmo dire storica, che crea un'inversione di tendenza rispetto alle politiche industriali delle esternalizzazioni attuate da UniCredit, che hanno portato fuori dal gruppo oltre 850 Lavoratori. Una scelta mai condivisa tant'è che vennero messe in atto tutte le iniziative di protesta contro tali operazioni.

Ma dopo il momento della lotta, con serietà e nell'interesse dei Lavoratori coinvolti abbiamo ritenuto necessario il percorso negoziale, ma solo a "chiare condizioni" ossia : l' applicazione del CCNL di categoria e garanzie occupazionali di lungo periodo.

Ci sono stati momenti di grande tensione, anche tra i Lavoratori e di conseguenza anche tra le Organizzazioni Sindacali. Tra chi predicava la via giudiziaria e chi quella della negoziale.



Noi abbiamo scelto quella a maggior tutela dei Lavoratori, e che si è rilevata l'unica scelta giusta, a differenza di chi, secondo la logica del tanto meglio tanto peggio avrebbe lasciato i Lavoratori in un percorso legale dagli esiti negativi, come poi si sono rilevati.

Non abbiamo mai abbandonato al loro destino le Lavoratrici ed i Lavoratori di ES-SSC, ed in ogni istanza di confronto con il management a tutti i livelli fino a quello internazionale del Comitato Aziendale Europeo, abbiamo rappresentato il fallimento del progetto di esternalizzazione, che nel contempo ha creato anche gravi disservizi ai Lavoratori stessi del Gruppo, nella gestione delle procedure relative all'amministrazione del personale.

Siamo orgogliosi del risultato raggiunto dopo anni, in cui abbiamo posto al centro dell'azione sindacale della Fabi il tema dell' occupazione e della salvaguardia dei posti di lavoro, contro progetti di cessione di ramo d'azienda che non creano sviluppo e futuro per i Lavoratori coinvolti ne per le Aziende.

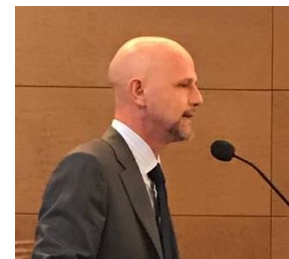
Francesco Colasuonno

Nomina dei Coordinatori di Gruppo

Stefano Cefaloni riconfermato Coordinatore FABI Gruppo Unicredit



Il 6 giugno, nel corso della prima riunione del Comitato Direttivo Centrale Fabi dopo il XXI Congresso Nazionale di marzo, sono stati nominati i coordinatori dei Gruppi Bancari. Le nomine, votate su proposta del Segretario Generale Lando Maria Sileoni, sono state approvate all'unanimità.



Per il Gruppo Unicredit è riconfermato nell'incarico **Stefano Cefaloni**, già Coordinatore del Gruppo dal 2016.

Ad **Emanuele Amenta** del SAB di Roma l'incarico di Vice-Coordinatore.

A Stefano e ad Emanuele le nostre congratulazioni ed i nostri migliori auguri di buon lavoro per il prossimo mandato.

Copyright: Kirill Cherezov /123rf.com



Elezioni RLS

I rappresentanti FABI eletti

Dal 24 al 30 maggio, nel perimetro Italia del Gruppo, si sono svolte le elezioni dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Il seggio elettronico disponibile tramite la procedura a portale ha dato la possibilità a tutti i lavoratori e le lavoratrici di esprimere le proprie preferenze in ambito regionale.

Su 43.564 aventi diritto hanno votato 10.568 colleghi, un dato significativo, visto che si è potuto votare per soli cinque giorni, e che ci auguriamo possa crescere nel tempo insieme alla sensibilità verso queste tematiche. A tutti i colleghi che hanno espresso il loro voto vanno i nostri ringraziamenti.

Qui a lato l'elenco degli eletti Fabi ai quali auguriamo buon lavoro.

A **Paolo Benassi** il ruolo di referente dell'Organo di Coordinamento FABI per le tematiche inerenti la salute e sicurezza sul lavoro.

| | |
|----------------------|---------------------------------|
| Altieri Filippo | Salerno - Avellino - Basilicata |
| Ambra Dario | Roma |
| Baccanelli Massimo | Bergamo |
| Bellò Francesco | Vicenza |
| Benassi Paolo | Bologna |
| Bertini Maria | Verona |
| Bonaventura Vittorio | Frosinone |
| Bracciani Walter | Ascoli Piceno |
| Cimmino Tommaso | Milano |
| Del Monte Massimo | Campobasso |
| Falzone Dario | Palermo |
| Fanesi Andrea | Roma |
| Manissero Paola | Cuneo |
| Montorio Emilio | Brescia |
| Nigrelli Marco | Milano |
| Ricci Fabio | Ferrara |
| Rossi Marco | Milano |
| Santangelo Pietro | Catania |
| Sartore Fiorenzo | Torino |
| Tinterri Marco | Reggio Emilia - Fineco |
| Verna Stefania | Aosta |



Copyright: Oleg Kozhan/123rf.com

Arriva anche in Italia il nuovo regolamento per la protezione dei dati personali

Dal 25 maggio è arrivato anche in Italia il nuovo regolamento europeo per la protezione dei dati che ci assicura più diritti in tema di privacy.

È conosciuto come GDPR, acronimo di General Data Protection Regulation, con esso vengono aggiornate le norme ai recenti sviluppi della tecnologia.

Questo è il nostro prezzo da pagare.

In questi ultimi giorni sono arrivate delle mail da soggetti privati o pubblici in possesso dei nostri dati, avrete sicuramente notato che negli ultimi tempi comparivano delle informative che informavano dell'aggiornamento della policy dei servizi erogati e veniva citato il Regolamento UE 2016/679.

Quindi, spieghiamo in sintesi, cos'è e a cosa serve il Regolamento UE 2016/679.

Non tutti sanno che collegandoci sui social media gratuitamente, ma anche utilizzando i vari applicativi presenti gratuitamente sulle piattaforme Android e IOS, nulla è gratuito, noi abbiamo ceduto i nostri dati personali in cambio dell'uso gratuito di tali strumenti di comunicazione, in poche parole il prezzo da pagare.

Sulla scorta dei nostri "mi piace" sui social o navigando online, è possibile, grazie a dei programmi sofisticati con degli algoritmi sofisticatissimi, carpire tutto di noi, abitudini, gusti, bisogni e tanto altro.

Grazie a queste informazioni, le aziende possono elaborare un nostro profilo ed inviarci messaggi promozionali personalizzati.

Alla luce della necessità di trasmettere i nostri dati dagli Stati membri dell'Unione europea ad altre parti del mondo e della necessità dei cittadini di proteggere i propri dati, l'UE ha varato il nuovo Regolamento.

Ecco in breve le novità introdotte dal GDPR:

- maggiore trasparenza nel raccogliere e trattare i dati
- più diritti (accesso, cancellazione, oblio, limitazione del trattamento e portabilità) che permetteranno di avere più controllo sui propri dati personali
- maggiori responsabilità per i titolari, i responsabili e gli incaricati del trattamento (RPD-Responsabile Protezione Dati o DPO-Data Protection Officer)
- nuove regole per i trasferimenti di dati verso Paesi terzi e organismi internazionali.

Nello specifico, ecco i diritti degli utenti, alcuni di

questi sono nuovi, altri sono stati rafforzati:

Diritto di accesso: L'utente ha il diritto di ricevere una copia dei suoi dati personali, che sono oggetto di trattamento.

Diritto di cancellazione (diritto all'oblio) – rafforzato rispetto a quello precedente: l'utente ha il diritto di chiedere la cancellazione dei propri dati (anche dopo la revoca del consenso al trattamento). Il titolare del trattamento dei dati (RPD-Responsabile Protezione Dati o DPO-Data Protection Officer) ha l'obbligo, nel caso abbiano resi pubblici tali dati di informare della richiesta di cancellazione anche gli altri titolari che trattano i dati personali cancellati, compresi "qualsiasi link, copia o riproduzione".

Diritto di limitazione del trattamento: si tratta di un diritto più esteso rispetto al "blocco"; l'utente ha, infatti, il diritto di chiedere una limitazione, in caso di utilizzo illecito dei dati, in caso di richiesta di rettifica dei dati (in attesa che il titolare provveda alle modifiche), e in caso di opposizione al trattamento, in attesa della valutazione da parte del titolare del trattamento.

Diritto alla portabilità (nuovo diritto): l'utente ha il diritto di chiedere il trasferimento ad altro titolare solo per i dati per i quali ha espresso il consenso o a seguito di un contratto stipulato con il titolare. Tale diritto non può essere esercitato nel caso di dati contenuti in archivi di interesse pubblico o comunque ai trattamenti non automatizzati, cioè cartacei. La portabilità è vietata nei casi di trasferimento dei dati a Paesi extra Ue o organizzazioni internazionali che non rispondono a standard di sicurezza in materia di tutela. A beneficiare delle nuove regole saranno solamente i cittadini europei che, in questo senso, si trovano in una posizione privilegiata rispetto agli altri continenti soggetti alle più blande leggi americane.

Modalità di esercizio dei diritti

Per esercitare tali diritti, l'utente, una volta inoltrata la richiesta di esercizio dei propri diritti, ha il diritto di ricevere una risposta dal titolare del trattamento dei dati entro 1 mese dalla richiesta, sia in caso di risposta affermativa che negativa, estensibile a 3 mesi in caso di particolare complessità. La risposta, fornita in forma scritta, salvo diverse indicazioni dell'utente, deve essere intelligibile, concisa, trasparente, facilmente accessibile e scritta con un linguaggio semplice e chiaro.

L'esercizio dei diritti è gratuito; spetta però al titolare del trattamento dei dati stabilire l'ammontare di un eventuale contributo nel caso di richieste infondate o eccessive.

Le aziende che non aggiornano le proprie policy sul trattamento dei dati, sono passibili di pesanti sanzioni fino al 4% del fatturato aziendale

Filippo Virzi

IL PARERE LEGALE *a cura di Massimo Parecchini*

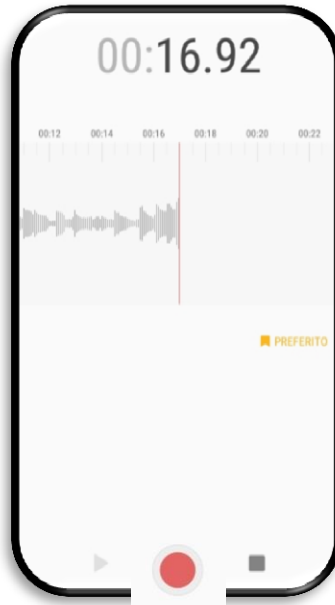
La registrazione delle conversazioni in ambito lavorativo.

La questione è stata decisa da due recenti provvedimenti della Corte di Cassazione, la sentenza 11322/18 del 10.05.2018 e l'ordinanza 11999/18 del 16.05.2018, che stabiliscono le condizioni per la legittimità della registrazione di una conversazione tra presenti, all'oscuro di essere registrati e nascondendo quindi il registratore in un taschino o nella borsa. Normalmente le rivelazioni sul luogo di lavoro non potrebbero essere oggetto di registrazione all'insaputa dei presenti, ma c'è un'eccezione e di questa si è occupata la sentenza 11322/18 della Cassazione che stabilisce che si possono registrare le conversazioni tra colleghi a loro insaputa se è necessario per difendere i propri diritti in tribunale.

Il lavoratore, infatti, è tutelato dal diritto di difesa che gli consente, nell'esercizio di tale potere riconosciutogli dalla Costituzione, di ledere anche l'altrui riservatezza.

Non si può quindi parlare di violazione della privacy di altri lavoratori se il trattamento dei dati viene effettuato nella prospettiva di tutela giurisdizionale di un diritto, ossia per precostituirsi prove nell'ambito di un procedimento disciplinare e poi davanti al giudice del lavoro contro contestazioni illegittime dell'azienda. Il risultato di questa sentenza è che la registrazione delle conversazioni in ufficio all'insaputa dei colleghi non costituisce reato né integra l'illecito disciplinare, tant'è che nella sentenza in questione il licenziamento intimato al dipendente che ha intercettato le confidenze all'interno del suo ufficio è stato dichiarato illegittimo.

Secondo la Corte di cassazione "Il trattamento dei dati personali, ammesso di norma in presenza del consenso dell'interessato, può essere eseguito anche in assenza di tale consenso, se è volto a far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria o per svolgere le investigazioni difensive previste dalla legge, e ciò a condizione che i dati siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al



loro perseguimento" e "Altro sarebbe stato, sia ben chiaro, argomenta la Corte, se si fosse trattato di registrazioni di conversazioni tra presenti effettuate a fini illeciti (ad esempio estorsivi o di violenza privata)".

La registrazione deve essere quindi utilizzata nell'ambito della difesa relativa al procedimento o collegato alle ragioni di difesa e chi registra resta comunque vincolato a non diffondere all'esterno e non pubblicare le conversazioni perché la fuga di notizie delle registrazioni può comportare che il collega non venga più

visto di buon occhio dai colleghi intercettati e la sua presenza diventi di ostacolo alla produzione e inasprisca gli animi. In tal caso l'azienda potrebbe procedere con un licenziamento per incompatibilità ambientale, ossia un licenziamento cioè per un giustificato motivo oggettivo (ossia di carattere organizzativo) di fronte a una situazione divenuta insostenibile in azienda che penalizza l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dell'attività. Da ultimo l'ordinanza della Cassazione 11999/18 afferma il principio della legittimità del licenziamento quando il dipendente aveva sì registrato le conversazioni ma le accuse da lui mosse all'azienda erano infondate. nel caso in questione il dipendente riteneva infatti di essere mobbizzato, e pertanto aveva registrato alcune conversazioni tra colleghi, ma la circostanza era risultata non vera.

In definitiva quindi la Corte di Cassazione conferma, con i due provvedimenti sopra citati, il principio che è possibile registrare i propri colleghi sul lavoro solo quando è funzionale alla difesa di un proprio diritto, ma se il diritto non è fondato allora la registrazione è considerata illecita e il dipendente può essere licenziato per lesione della privacy di superiore e colleghi avendo registrato in modo occulto una telefonata o una riunione aziendale per dimostrare di essere vittima di persecuzioni sul lavoro, mentre invece tale persecuzione non era vera.



La voce della rete

La parola ai lettori di Uni-Inform

Problemi tecnici sulle postazioni di lavoro

Buongiorno,

sono un vostro iscritto e scrivo per segnalare un problema di cui sarete probabilmente a conoscenza, ma che mi sta molto a cuore: la lentezza imbarazzante delle procedure informatiche con cui lavoriamo quotidianamente.

Confrontandomi con colleghi di altre agenzie (anche di altre Regioni) riscontro che il problema sia comune a tutti.

Ogni mattina l'avvio della postazione richiede almeno 15-20 minuti, in caso di blocco (almeno una volta al giorno capita) è necessario il riavvio del PC (altri 20 minuti).

Per non parlare di banalissime operazioni che richiederebbero pochi minuti e invece si trasformano in lunghissime attese, imbarazzanti per l'operatore e stressanti per il cliente!

Mi chiedo se il management, scrupolosamente attento al taglio dei costi e all'ottimizzazione delle risorse, abbia mai pensato di quantificare (in denaro!) le ore lavorative totali perse per malfunzionamenti...

Certo ci sarebbero da investire parecchi soldi...ma forse ne varrebbe la pena...

Si migliorerebbero le condizioni di lavoro, la produttività e la soddisfazione del cliente...argomenti che, forse solo a parole, stanno tanto cari all'azienda.

Grazie anticipatamente per l'attenzione, un cordiale saluto.

24 maggio 2018

Lettera firmata



Copyright: Ioulia Bolchakova /123rf.com

Il commento

Il problema della snervante lentezza e dei frequenti blocchi delle procedure informatiche è stato oggetto di molte segnalazioni da parte della Fabi e delle altre organizzazioni sindacali ed è stato affrontato con l'azienda anche lo scorso 23 marzo, in occasione del secondo incontro della Commissione Bilaterale sull'Organizzazione del Lavoro.

A tal proposito ci pare significativo riportare integralmente un passo del volantino unitario uscito in data 29 marzo 2018:

“Abbiamo dichiarato (le OO.SS. ndr) che il vissuto dei colleghi della rete, che ogni giorno si trovano a confrontarsi con l'IT, è ben diverso da quello che viene pubblicato sul portale o sulla stampa. La “famosa” semplificazione, così come i tempi ridotti al minimo nell'apertura dei conti, non sono la realtà quotidiana, che è fatta, al contrario, di tempi lunghi nelle risposte dei sistemi e di continue interruzioni dei servizi. L'azienda ha risposto che nel passato si è troppo investito in innovazione, spesso anche superflua rispetto alle necessità, senza tener conto dell'esistente, trascurando la gestione dell'attuale che poi è diventato obsoleto (pc, sistemi operativi, etc...) e che, con il passare del tempo, sta diventando zavorra”.

Quanto si evince della posizione aziendale è un fulgido esempio di visione strategica. Comprò per innovare cose che non mi servono e mi dimentico di quello che ho, almeno fino a quando il mio acquisto non diventa prima obsoleto e poi zavorra.

Non c'è che da sperare che il piano Transform 2019 contenga acquisti “innovativi” più oculati.

Certo se il buon giorno si vede dal mattino...



Fondo pensione di Gruppo

Switch linee multi-comparto possibile fino al 30 giugno

Come ogni anno, nel corso del mese di giugno i colleghi iscritti alla sez. II del Fondo pensione di Gruppo possono effettuare lo switch tra le linee del multi-comparto.

La variazione deve essere effettuata entro il 30 giugno ed avrà efficacia a partire dalle contribuzioni di luglio con effetto sia sulla posizione in essere che sulle contribuzioni future.

Nel caso la variazione riguardi due linee di investimento, si dovrà indicare il peso di ciascuna linea con un minimo del 20% e per multipli di 10.

Lo switch è effettuabile da portale aziendale accedendo al percorso: HR Gate Italia > Welfare & Benefit > Previdenza Complementare > Variazione scelta d'investimento >

Scelte Multi-comparto > Creare. Cliccando sul tasto "creare" è possibile selezionare e confermare le linee di investimento prescelte e/o le relative percentuali.

In caso di impossibilità ad accedere alla procedura **(personale lungo assente)** è possibile effettuare l'eventuale variazione inviando una email all'indirizzo:

pensionfunds@unicredit.eu

nella quale segnalare l'impossibilità di accesso all'applicativo ed anticipare le istruzioni di switch per le quali si dovrà in ogni caso inviare apposito modulo cartaceo.

Tale modulo è scaricabile dal sito del fondo (www.fpunicredit.eu) al percorso: Modulistica > Modulo per la modifica della scelta delle

linee di investimento (SWITCH). Compilato e sottoscritto dovrà essere inviato scansionato via mail all'indirizzo: pensionfunds@unicredit.eu.

Informativa più dettagliata relativamente allo switch tra le linee del multi-comparto è riportata sul portale di gruppo al percorso:

Servizi ai colleghi > Welfare > Fondi pensione > Le tue scelte > Variazione scelta di investimento.

Il regolamento completo del multi-comparto è invece consultabile sul sito del Fondo di Gruppo

<https://www.fpunicredit.eu/> al percorso:

Il tuo Fondo > La Normativa > Normativa del Fondo pensione > Regolamento Multi-comparto.

Assegni Familiari, le nuove tabelle Inps

L'Inps pubblica le tabelle valide dal 1/7/2018 al 30/6/2019

Con [circolare numero 68 del 11 maggio 2018](#), l'Inps rende note le nuove tabelle per il calcolo degli assegni familiari per il periodo 1 luglio 2018 – 30 giugno 2019 (vedi allegato 1 alla circolare succitata).

La domanda per la richiesta degli assegni familiari va presentata a ES-SHARED SERVICE CENTER ed inserita on line. Accedi al Portale e segui questo percorso: Home page > HR Gate Italia > Employee Self Service > I miei documenti > Assegni nucleo familiare e compila le diverse sezioni del modulo.

Stampa, firma e spedisce via posta interna a:

Copyright: Pavel Konvalov / 123RF.com



**Es-SSC Shared Service
Center Milano
V. Marco d'Aviano, 5
Assegni familiari**

Alla domanda va allegata fotocopia del documento d'identità di chi firma la domanda (Quindi anche del coniuge).

La concessione degli assegni familiari è determinata dal livello di reddito del nucleo familiare e della sua composizione (vedi tabella allegata alla circolare Inps). Nella tabella, attraverso la selezione dei TAB indicati a fondo pagina, si visualizza la situazione nella quale si trova il proprio nucleo familiare.

Ad esempio, selezionando il campo TAB 11 si evidenzia la tabella che riporta gli importi dell'assegno per i nuclei familiari con entrambi i genitori e almeno un figlio minore in cui non siano presenti componenti inabili, nel TAB 12 quelli per i nuclei familiari con un solo genitore e almeno un figlio minore in cui non siano presenti componenti inabili, etc, etc.

Come di consueto le strutture Fabi sono a tua disposizione per ulteriori informazioni e consulenza.

Work Life Balance

Nuovi permessi dal 1° luglio

In partenza con il primo di luglio prossimo alcune delle novità introdotte con l'accordo sul Work Life Balance siglato il 13 aprile scorso. Vediamole nello specifico.

Permessi retribuiti per gli eventi chiave della vita

- Trasloco
- Laurea figli (anche triennale)
- Stipula mutuo prima casa
- Matrimonio figli
- Lutto per affini entro il secondo grado

I permessi avranno lo stesso funzionamento dei permessi con causale DIV già in uso (inserimento ed approvazione di competenza del responsabile).

Potrà essere richiesto un giorno per ogni singolo evento, non è necessaria la presentazione di giustificativo, non è possibile il frazionamento in ore.

Il permesso è richiedibile da tutti i dipendenti.

Periodo sabbatico automatico

E' possibile usufruire fino a 4 mesi di periodo sabbatico (aspettativa non retribuita) senza necessità di autorizzazione e senza motivazione.

Il periodo sabbatico automatico è richiedibile una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa e fa parte dei 24 mesi massimi di periodo sabbatico previsti nel Gruppo (vedi regole generali presenti a portale).

Modalità per la richiesta:

- Preavviso minimo di 6 mesi
- Invio a ES-SSC del modulo presente a portale al percorso: Servizi ai colleghi > welfare > flessibilità > lunghe assenze > periodo sabbatico > modulo periodo sabbatico



Nuovi permessi per genitori

Malattia dei figli dai 3 agli 8 anni

Il periodo di 10 giorni annui di permesso non retribuito (che, per intese sindacali nel Gruppo, si aggiungeva già ai 5 giorni previsti dalla normativa di riferimento) diventa di 15 giorni nel caso di più figli (periodo unico per nucleo familiare nel caso di coniugi entrambi dipendenti). Stesse modalità di richiesta per i giorni di permesso già previsti.

Malattia dei figli dagli 8 ai 12 anni

Si introduce la possibilità di fruire fino a un massimo di 10 giorni annui di permesso non retribuito (complessivi per nucleo familiare) usufruibili dopo aver esaurito le dotazioni personali di ferie, ex festività e altri permessi spettanti anno per anno.

Per la fruizione è necessaria la presentazione di certificato medico.

Permessi giornalieri per accudire il figlio nel primo anno di vita

A favore dei genitori, lavoratrici e lavoratori a full time, che effettuino la fruizione dei due permessi per accudire il figlio fino a un anno di età cumulati nel corso dell'orario pomeridiano (due ore complessive), si introduce la possibilità di terminare l'orario di lavoro giornaliero con l'intervallo della pausa pranzo. In questo caso il buono pasto verrà riconosciuto nella misura prevista per il personale in part-time.

Novità conto welfare



Arrivano i trasporti

Il conto welfare – che sfoggia un nuovo “look” dopo il *restyling* che dovrebbe renderlo ancora più intuitivo – si arricchisce della casuale “trasporti”. È ora possibile per tutti i colleghi e le colleghe richiedere il rimborso delle spese sostenute per l’acquisto (per sé o per i familiari) di abbonamenti mensili, plurimensili e annuali ai mezzi pubblici.

Di seguito alcune informazioni essenziali per la fruizione del servizio.

Maggiori informazioni sono reperibili tramite il portale aziendale al seguente percorso: HR Gate>welfare e benefit>Piano welfare>il tuo Piano Welfare > Mobilità>Abbonamento annuale o mensile al trasporto pubblico.

| | |
|---|--|
| SOSTENITORE DELLA SPESA | la spesa deve essere sostenuta esclusivamente dal/dalla collega destinatario/a del benefit. |
| BENEFICIARIO DEL SERVIZIO | <ul style="list-style-type: none"> • Il dipendente • i familiari fiscalmente a carico: <ul style="list-style-type: none"> ✓ coniuge non legalmente ed effettivamente separato; ✓ i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi o affidati; ✓ i genitori (naturali o gli adottanti); ✓ i generi e le nuore; ✓ il suocero e la suocera; ✓ i fratelli e le sorelle germani o unilaterali; |
| GIUSTIFICATIVO DELLA SPESA | |
| <p><u>elementi essenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • deve contenere i dati identificativi completi (denominazione) e il codice fiscale/partita IVA del vettore che rilascia il titolo di viaggio • deve riferirsi ad una spesa sostenuta nell’anno fiscale di validità del Piano <u>Intestataro</u> • il dipendente o il familiare fiscalmente a carico al momento dell’inserimento della richiesta (Beneficiari del servizio); <p><u>Tipologia di documento</u> (inserire un singolo documento per richiesta):</p> <ul style="list-style-type: none"> • fattura, ricevuta o scontrino (emessi dal vettore o da un rivenditore autorizzato <small>(nota 1)</small>); • autocertificazione di essere i sostenitori della spesa + documento identità. • evidenza di pagamento ove disponibile <small>(nota 2)</small> | <p>Ai precedenti documenti devono essere allegati (alternativamente) i seguenti ulteriori documenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • titolo di viaggio (indicante nome e cognome del beneficiario, data di validità e descrizione tipologia abbonamento) • tessera di riconoscimento + titolo di viaggio (nel caso quest’ultimo non evidenzi i dati indicati al puto precedente) <p><u>Causale</u> Deve essere relativa a spese sostenute per l’acquisto di abbonamenti nominativi mensili, plurimensili o annuali al trasporto pubblico che operi su base locale, regionale o interregionale (bus, metropolitana, treni, altro). E’ necessario che nel giustificativo siano chiaramente identificabili le voci relative alle spese rimborsabili rispetto a quelle eventualmente presenti ma non rimborsabili.</p> <p>Nota 1: se il titolo di viaggio riporta chiaramente il tipo di abbonamento, il nome e il cognome del beneficiario, il periodo di validità, la data di emissione e il prezzo vale come ricevuta.</p> |

Estate 2018

Centri estivi e conto welfare

Con l'arrivo dell'estate sono molti i colleghi e le colleghe che usufruiscono dei centri estivi per i propri figli. Riteniamo quindi utile riproporre l'articolo, opportunamente aggiornato a giugno 2018, relativo al possibile rimborso tramite conto welfare dei costi sostenuti.

Tutti coloro che hanno aderito al conto welfare possono infatti ottenere il rimborso di quanto speso per la frequenza di **colonie e centri estivi**, sia diurni

sia residenziali, che organizzano attività ricreative, di studio e/o sportive per bambini e ragazzi fino ai 18 anni. Qualche piccola e semplice attenzione nella predisposizione della fattura può evitare disguidi e ritorni di mail e documenti con la struttura che segue la liquidazione delle pratiche del conto welfare.

Le pagine seguenti possono essere utili in questo senso.

Ulteriori informazioni possono essere reperite nel portale aziendale per i centri estivi al percorso: HR Gate/ welfare e benefit/ Piano welfare/il tuo Piano Welfare/famiglia /centri estivi e invernali.

| | |
|---|--|
| SOSTENITORE DELLA SPESA | la spesa deve essere sostenuta esclusivamente dal/dalla collega destinatario/a del benefit. |
| BENEFICIARIO DEL SERVIZIO | i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi fino a 18 anni. |
| GIUSTIFICATIVO DELLA SPESA | |
| <p>Elementi essenziali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - deve contenere i dati identificativi completi (denominazione e attività) e il codice fiscale/partita IVA dell'istituto/soggetto che fornisce il servizio. - deve riferirsi ad una spesa sostenuta nell'anno fiscale di validità del Piano (*) <p>Intestatario</p> <ul style="list-style-type: none"> • il dipendente che paga per conto del familiare beneficiario (quest'ultimo dovrà essere indicato nella causale del servizio) (**); • il figlio; <p>Tipologia di documento</p> <p>Ad ogni richiesta di rimborso deve essere allegato uno dei seguenti giustificativi (è necessario inserire un singolo documento per richiesta): ricevuta fiscale, fattura, bollettino postale, bancario, MAV, dichiarazione o documentazione della struttura, certificazione su carta intestata dell'istituto o del soggetto che eroga il servizio. (***)</p> | <p>Causale</p> <p>E' necessario che nel giustificativo siano identificabili i costi relativi alle singole voci di spesa, in modo da poter individuare le spese rimborsabili (es. spese di iscrizione e di frequenza Grest/Crest, colonie, campi scout, oratori estivi) e quelle non rimborsabili (es. viaggio).</p> <p>Se il giustificativo è in lingua straniera</p> <p>Devono essere anche allegate (in alternativa tra loro):</p> <ul style="list-style-type: none"> • traduzione autenticata in italiano • dichiarazione su carta intestata della struttura stessa • autocertificazione del dipendente con la traduzione del documento qualora il documento originario sia in inglese, francese, tedesco o spagnolo <p>Se la valuta è diversa dall'euro devono essere allegati (in alternativa tra loro):</p> <ul style="list-style-type: none"> • documento comprovante il tasso di cambio alla data del pagamento, reperibile sul sito della Banca d'Italia (http://www.bancaditalia.it) Sezione Cambi • contabile del pagamento con importo espresso in Euro e nome dell'istituto/soggetto beneficiari (es. estratto conto carta di credito o contabile del bonifico bancario con valuta in Euro.) |
| <p>(*) Per i documenti fiscali di importo superiore a € 77,47 è necessaria la marca da bollo (€ 2), indipendentemente da eventuali esenzioni IVA, a meno che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'importo sia già comprensivo di IVA - l'istituto/soggetto sia esente dal pagamento del bollo (art. 17 DLgs. D Dic. 97); in tal caso, deve essere espressamente indicato nel documento | |
| <p>(**) Se un documento si riferisce a più beneficiari è necessario che gli importi vengano scorporati e specificati. Il collega deve inserire una richiesta per ogni familiare, inserendo come richiedente il beneficiario per cui chiede il rimborso e quindi la relativa parte di importo.</p> | |
| <p>(***) E' fondamentale che il giustificativo della spesa sia accompagnato dall'evidenza di pagamento, cioè il documento indicante la data di effettivo pagamento e l'importo corrisposto (es. bonifico, scontrino fiscale, estratto conto...). Sono esclusi dalla presentazione dell'evidenza di pagamento solo i MAV e Bollettini Postali con timbro/marcatura che ne attesti il pagamento riportante la dicitura "pagato in data". Nel caso di pagamento in contanti il giustificativo di spese deve recare la dicitura "pagato in data gg/mm/aaaa" con timbro o firma della struttura.</p> | |

Vacanze all'estero? Metti in valigia anche Uni.C.A



Copyright: Maxim Zanya / 123rf.com

Uni.C.A. ha validità in tutto il mondo. Per accedere alle coperture sanitarie durante un soggiorno all'estero, è necessario contattare telefonicamente: **PREVIMEDICAL +39 0422 1744023**

Ricordiamo che all'interno della propria **"Area Iscritti"** del sito Previmedical è disponibile l'attestazione di copertura assicurativa per il 2018 relativa alle assistenze "base" prestate da RBM Salute La funzionalità denominata **"Dichiarazione copertura"** permette di scaricare in autonomia il documento valido quale attestazione per accedere alle coperture durante un soggiorno all'estero in paesi Extra U.E. E' possibile scaricare l'attestato di copertura anche in lingua inglese.

L'Area Iscritti del sito Previmedical è raggiungibile tramite: Group Intranet > Servizi ai Colleghi > Welfare > Assistenza Sanitaria Integrativa > Uni.C.A. > **Il tuo Piano Sanitario**, oppure tramite Internet all'indirizzo <http://www.unica.previmedical.it/>

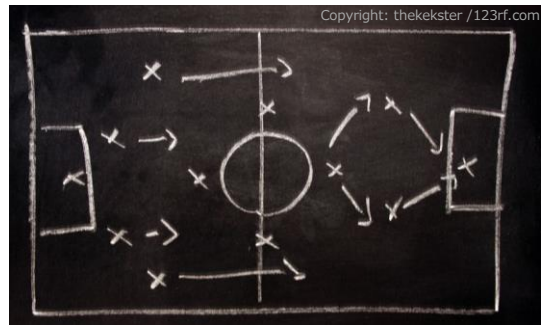
Formazione on line

Dall'11 giugno il codice "PFO" per la pianificazione in HR Gate

Pianificare le ore dedicate alla formazione on line è una delle condizioni essenziali per poterne fruire al meglio, soprattutto per chi opera in filiale a contatto con il pubblico.

Proprio per agevolare i colleghi nella pianificazione delle ore (pianificazione il cui onere, lo ricordiamo, rimane in capo al diretto responsabile), con l'accordo 1° febbraio 2018 le organizzazioni sindacali hanno ottenuto che l'azienda predisponesse uno specifico codice di presenza/assenza.

Il codice **"PFO"** (Permesso Formazione) da inserire a portale è operativo dall'11 giugno. Sollecitiamo tutti i colleghi e le colleghe ad usufruirne.



Copyright: thekekster / 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...



ALLORA, SIMPIETH, COME PROCEDONO GLI EFFICIENTAMENTI PREVISTI?

PERFETTAMENTE, SOMMO UNI-KAMON, SI REGISTRA SOLO...

....QUALCHE PICCOLO DISALLINEAMENTO ORGANIZZATIVO !