



Uni-Inform
Gruppo Unicredit

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Copyright: Vadym Malyshevskyi/123rf.com

Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero sette - luglio 2018



La solitudine dei numeri C0...

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

Hanno collaborato al presente numero:

Vittorio Bonaventura, Coordinatore Territoriale FABI Region Centro

Umberto Lodi, RSA FABI Carpi - Unicredit spa

Massimo Parecchini, componente della Segreteria di Coordinamento FABI Unicredit spa

Francesco Tonello, Coordinatore Territoriale FABI Region Nord Est

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

8.000 Computer o 7.000 Caffè per il Top Management di Unicredit Services?.....2

Giugno 2018, riunione CAE le novità sul Work Life Balance.....2

Ecco la nuova figura del D.P.O. (Data Protection Officer).....3

Comunicati Fabi dai territori:

La solitudine dei numeri C0.....4

Chiuso per chiusura.....4

Legge 104/92, non si programma come le ferie!.....5

Il parere legale, attività extra-lavorative ed interessi esterni, condizioni e limiti per il dipendente bancario.....6

UNICA

Partono le verifiche anagrafiche e del carico fiscale dei familiari per il piano 2018-2019.....7

WELFARE

Promemoria, work life balance i nuovi permessi da luglio 2018, Assegni familiari.....9

E INFINE...

Numeri, speciale piano giovani.....10

AD2016, la vignetta di Uni-Form.....10

La solitudine dei numeri C0...

...è il titolo di un recente comunicato scritto da un sindacalista **Fabi nella Region Centro Nord** (puoi leggerlo a pag. 4).

Il comunicato denuncia il caso di colleghi che hanno saputo dell'imminente chiusura della propria filiale da un'iniziativa commerciale. Chiusura della quale nemmeno le funzioni HR pare fossero informate.

Un singolo, malaugurato caso di "disallineamento" organizzativo? Purtroppo no, perché anche da altre Region ci arrivano segnalazioni di colleghi che hanno dovuto affrontare la medesima situazione.

Ma come è possibile che accadano cose simili nel "miglior"(!) posto dove lavorare?

È stato un errore? La mera, seppur deprecabile, svista di qualche HR che ha involontariamente cestinato la email con la notizia della chiusura, mentre la funzione marketing predisponendo l'informativa per i clienti? Un'ipotesi incresciosa, tuttavia possibile.

O magari si tratta di una precisa strategia? Qualcuno ritiene "consigliabile" che i dipendenti siano gli ultimi a sapere, non sia mai che la notizia li distrugga dalla produzione quotidiana?

Un'ipotesi ancor più deprecabile, tuttavia il risultato di un piano perlomeno consapevole.

Oppure - ipotesi davvero preoccupante ma che molti indizi fanno supporre verosimile – lo scollamento tra le diverse funzioni aziendali è ormai tanto ampio che persino un processo collaudato come la chiusura di una filiale non



si riesce a concludere senza intoppi?

Non possiamo ovviamente conoscere noi la risposta.

Speriamo almeno la conosca l'azienda. E non solo per porre rimedio a questioni come quelle che abbiamo raccontato, certamente molto gravi ma i cui effetti concreti non vanno oltre alla mancanza del livello minimo di rispetto dovuto ai dipendenti.

Altrettanto impellenti da risolvere sono tutte le innumerevoli, ulteriori "solitudini" dei colleghi...

...quelle di coloro che devono svolgere mansioni nuove senza aver potuto acquisire le competenze necessarie;

...quelle di coloro che devono ingegnarsi ogni giorno per affrontare situazioni delle quali nessuno sembra più avere contezza, nemmeno le funzioni aziendali che dovrebbero fornire supporto;

...quelle di coloro che hanno come unica possibilità di formazione decine di ore di corsi *on line* assegnate con modalità e tempistiche forse più utili a lavare la coscienza aziendale che a creare effettive competenze.

Alle denunce sindacali locali l'azienda ha finora dato risposte in qualche caso stupite, a tratti quasi risentite e, quand'anche competenti, spesso comunque frustrate dalla realtà quotidiana.

Risposte che si percepiscono unicamente come le diverse declinazioni della medesima impotenza organizzativa.

Occorre sì, un "cambio di passo", ma di certo non è quello quotidiano dei colleghi a dover cambiare.

m.p.

8.000 Personal Computer o 7.000 Caffè per il Top Management di UniCredit Services?

Nei giorni scorsi sul portale è stata pubblicata la notizia che il Gruppo provvederà alla sostituzione di 8.000 PC per la rete commerciale ed all'ampliamento della banda dati. Bene, dopo i roboanti annunci sugli investimenti nell'IT si sono accorti che andavamo avanti con PC che nella migliore delle ipotesi avevano oltre 10 anni sulle spalle ed agenzie collegate a 56 Kb, roba che ci facevi girare il Commodore 64 negli anni 80.

Forse troppo impegnati nel lanciare iniziative sul *mobile*, ai piani alti si sono dimenticati che la rete aveva necessità di benzina, anzi di MIPS e CPU per le sfide della digitalizzazione.

E se il Responsabile del Chief Operating Office, dichiara che *"UniCredit Services sarà il motore di trasformazione del nostro Gruppo"*, forse si è perso che il motore è sempre dal meccanico per riorganizzazione in corso.

Continui spostamenti di "lavorazioni" tra i vari uffici e Poli che compongono la nostra Azienda. Spostamenti che - vogliamo chiarire al di là di ogni dubbio - sembrano essere effettuati senza tenere minimamente conto dell'efficienza o, meglio ancora, della reale utilità che una riorganizzazione così strombazzata e così costosa possa richiedere.

Non si capisce perché interi uffici vengano "smembrati" con la conseguenza che l'inevitabile perdita delle conoscenze sulla materia oggetto dello "smembramento" giustifichi poi che le attività

possano essere effettuate da società di consulenza esterne.

Carichi e ritmi di lavoro stanno sfiancando i lavoratori, anche perché la formazione non viene fatta o, se fatta, è del tutto approssimativa e per chi si trova a dover gestire le nuove attività si aggiunge l'insicurezza legata al rischio operativo che i continui "rimiscolamenti" provocano nell'organizzazione del lavoro.

Anche se di tempo ne è trascorso parecchio, ancora non vediamo soluzioni ai tanti problemi sollevati, ma solo una gestione "alla giornata" senza una prospettiva di lungo termine.

Questa ristrutturazione sta colpendo tutti i Poli, ed in quelli con carenze di organici ormai endemiche e dove non si fanno assunzioni da troppo tempo, la situazione è al limite e la coperta ormai troppo corta.

Per supportare la digitalizzazione servono Lavoratori sui territori, non si può gestire tutto dalla Torre eburnea di Gae Aulenti.

Se l'azienda intende che il *Transform operating model* si debba affrontare con il metodo "affiancati ed impara (se ci riesci)" - vedi HR Platform o filiale Operativa Corporate - altrimenti sono problemi del Lavoratore, noi invece pensiamo che questo non sia il modo di *Trasformarsi* ma d'*Improvvisarsi*.

Francesco Colasuonno



Giugno 2018 riunione CAE, le ultime novità sul Work Life Balance

L'applicazione della dichiarazione congiunta sul WLB nei vari paesi è stato l'argomento centrale dibattuto nell'ultima riunione del Cae dai rappresentanti dei Lavoratori del Gruppo Unicredit, dal Ceo J.P. Mustier, dal D.G. Gian Franco Papa e dal Responsabile HR Paolo Cornetta.

Con l'accordo del 13 Aprile scorso l'Italia ha fatto da apripista nel Gruppo per le nuove iniziative legate al WLB. Diverse di queste iniziative sono partite proprio ad inizio mese nel perimetro Italia mentre altre 250 sono state lanciate in 17 diversi paesi ed altre 70 vedranno la luce nei prossimi mesi in tutta Europa.

Di particolare interesse è l'iniziativa che verrà lanciata, anche in Italia, dopo l'estate. Per l'azienda si tratta del primo strumento di *welfare transnazionale* con 5 paesi coinvolti e che consentirà, gratuitamente, ad esempio, di scambiarsi casa o scambi linguistici per i figli.

Durante il prosieguo della riunione è stato illustrato il progetto Social Impact Banking destinato a beneficiari del microcredito onlus. È inoltre stato affrontato il tema delle pressioni commerciali. Così come per il WLB, le organizzazioni sindacali ritengono indispensabile il coinvolgimento non solo del mondo HR ma anche dei rappresentanti del Business, al fine di meglio perseguire il cambiamento culturale necessario e valorizzare la centralità dei Lavoratori.

Nella sessione pomeridiana si è svolto l'incontro con il CEO Mustier ed il DG Papa. Per entrambi siamo al 21 Km della maratona dell'attuazione del piano Transformation, a metà insomma, e quella che siamo chiamati ad affrontare ora è la parte più importante e forse difficile. Confortano però i dati finanziari del Gruppo del primo trimestre, forse i migliori degli ultimi 11 anni, merito non solo degli azionisti e dalle iniziative industriali, ma soprattutto dei Lavoratori del Gruppo.

L'incontro è terminato ribadendo l'importanza del dialogo sociale a livello di CAE che ha portato alla sottoscrizione di importanti dichiarazioni congiunte nel settore. Il percorso è iniziato ma c'è ancora molto da fare.

Francesco Colasuonno

Anche in Italia la nuova legge sulla privacy

Ecco la nuova figura del D.P.O. (Data Protection Officer)

È tempo di cambiamenti, dal 25 maggio è entrata in vigore anche in Italia il GDPR (regolamento generale sulla protezione dei dati) già definito “il più importante cambiamento nella regolamentazione della privacy degli ultimi due decenni”.

Ma puntiamo il nostro focus su una figura di cui si parlerà tantissimo, già presente comunque in altri paesi, quali la Germania e l’Austria.

Oltre al titolare del trattamento e al responsabile del trattamento, il GDPR introduce anche la figura del Data Protection Officer o D.P.O. (art. 37 e ss.), cioè il Responsabile della Protezione, una figura parzialmente nuova e, allo stato, molto nebulosa. La normativa GDPR prevede l’obbligatorietà della nomina del D.P.O. per:

- tutte le Pubbliche Amministrazioni, ivi ricomprese le aziende private che effettuano funzioni pubblicistiche o esercitano pubblici poteri;
- per le aziende che effettuano attività di monitoraggio regolare e sistematico di dati su larga scala (geolocalizzazione per finalità statistiche, analisi sui consumi e sulle preferenze, analisi dei dati per pubblicità mirata)
- per chi tratta dati concernenti reati e condanne penali.

È opportuno precisare che l’elenco non ha pretese di esaustività e quindi dovrà essere la singola impresa a valutare l’opportunità, in base al proprio tipo di attività, della nomina del D.P.O. Tuttavia, la designazione di un D.P.O. può indubbiamente costituire una misura importante per dimostrare l’adeguamento e la *compliance* del titolare del trattamento in relazione a quanto previsto dal GDPR.

A differenza del titolare e del responsabile del trattamento, il Responsabile della Protezione non può essere una persona giuridica dovendo, necessariamente, trattarsi di persona fisica, inoltre dovrà possedere i seguenti requisiti:

- possedere un’adeguata conoscenza della normativa e delle prassi di gestione dei dati personali;
- adempiere alle sue funzioni in piena indipendenza ed in assenza di conflitti di interesse;

- operare alle dipendenze del titolare o del responsabile oppure sulla base di un contratto di servizio.

L’impresa dovrà dotarlo di strutture, mezzi tecnici ed economici e team proporzionali al suo incarico.

I compiti del D.P.O. sono previsti agli articoli 37 e 39 del GDPR e tra i più rilevanti vi è il dovere di fornire informazioni e consigli nei confronti del Titolare del Trattamento e dei suoi dipendenti in merito alla normativa dell’Unione e dei singoli Stati in materia, verificare l’attuazione delle suddette normative, fungere da punto di contatto sia nei confronti dell’Autorità Garante della Privacy sia nei confronti degli utenti, comunicare il proprio parere in relazione alla V.I.P (valutazione di impatto sulla protezione dei dati). Inoltre, pur non rientrando nei compiti normativamente previsti, potrà essergli affidato il registro delle attività di trattamento.

Il D.P.O. potrà essere anche un dipendente dell’azienda ma ciò potrebbe creare dei problemi in relazione al conflitto di interessi. Infatti, il Titolare del trattamento dovrà dimostrare l’indipendenza della figura scelta, quindi è assolutamente consigliabile scegliere una figura terza regolamentando il rapporto come contratto di servizi.

Filippo Virzi



Comunicati FAB dai territori



La solitudine dei numeri CO...

Un numero tra i numeri...così mi sono sentito il giorno in cui mi sono accorto (ci siamo accorti) che la nostra filiale sarebbe stata chiusa il 20 luglio. Come ne siamo venuti a conoscenza? Aprendo il contatto di una scheda cliente e notando che la prima iniziativa SIGE riguardava le filiali in chiusura!!!

“Non è possibile” mi sono detto. Non può essere che una Azienda abbia così poca considerazione e rispetto verso i propri collaboratori.

Quei collaboratori che già sono esortati quotidianamente alla ricerca di risultati sempre più “stimolanti” e “stimolati”, quei collaboratori che a volte vengono trasferiti, non conoscendo neppure bene cosa sanno fare, dove abitano e se hanno problemi familiari...Magari una telefonata al responsabile? Una visita in agenzia? No, quelle servono solo per sollecitare i dati...

Pare che nessuno ne sapesse nulla..., almeno ufficialmente...

Dell'autorizzazione alla chiusura non ne era informato l'HR, nemmeno in Region era giunta la conferma..., senza parlare dei sindacati che dovrebbero essere informati preventivamente...

L'azione commerciale è nata dal nulla...Forse qualcuno, il Signor Invisibile, ha schiacciato un bottone prima del tempo? La filiale, dal punto di vista ambientale non è al top da tempo, potevamo ipotizzare una futura chiusura, ma venirne a conoscenza così...

Che tristezza.... ma già, siamo solo dei CO...

Voglio però dire al Signor Invisibile, a cui viene data sempre la colpa per ogni "disservizio", "mancanza", "errore" dell'alto, che noi CO siamo bravi, che ci teniamo al nostro lavoro e cerchiamo di farlo nel miglior modo possibile, perché noi CO, siamo i primi a essere contenti se la nostra azienda funziona e garantisce un futuro per noi e per le nostre famiglie.

Voglio dire, sempre al Signor Invisibile, che noi CO siamo persone che cercano di stare e lavorare bene insieme, e che con tanti siamo amici più che colleghi.

Soprattutto, tra di noi ci parliamo e ci chiamiamo per NOME...

Firmato un CO...



Chiuso per Chiusura

Tratto da “Fuori Campo”, comunicato sindacale mensile a cura di Vittorio Bonaventura - SAB di Frosinone

Se le ferie potevano essere un alibi, già il periodo che lo precede basti a scansare qualsiasi dubbio: chiudiamo lo stesso. Chiudiamo definitivamente filiali, ne chiudiamo altre provvisoriamente per la stagionalità, tagliamo, dimezziamo, azzeriamo ...e siamo sempre meno!

Si chiude e la soluzione che ci giunge alla problematica è più o meno questa: “Metti un cartello ...”.

Come se quel pezzo di carta, manco elegante, triste e abbandonato al sole, possa essere la panacea al male.

Restiamo interdetti e sempre con meno argomenti da offrire alla clientela: d'altronde siamo noi quelli

che stanno in prima linea, siamo noi chiamati quasi sempre a rispondere delle lamentele.

“Non dire nulla ...c'è un cartello”.

Dimenticando che quel foglietto, tante volte scritto di fretta a mano per evitare altre perdite di tempo preziose, non ha dono della parola e non convince chi – cliente – è abituato ad avere un servizio.

Si ha la netta sensazione - ahinoi – che tutto diventi una seccatura e si cominci a parlare di questi sportelli come fosse

un peso che ci grava sulle spalle: “Ma quando la chiudono quella filiale!”.

Quell'amor proprio che dovrebbe vivere in



*comunione con gli interessi aziendali, viene meno fino a trasformarsi in un pensiero negativo. Il bello, o il brutto, che si continuano a raccogliere dati sulla Customer Satisfaction!
Impertinenti e temerari del fato, vorremmo – in*

*questa romantica pagina del Don Chisciotte – che si giungesse addirittura a un gradimento della clientela. Certo! Gradiremmo anche gli applausi!
Giugno è ormai andato. Non osiamo immaginare cosa possa accadere nei prossimi due mesi...*



Legge 104/92

Non si programma come le ferie!

Basterebbe il titolo di questo comunicato per far capire, a chi non vuol proprio capire, che il lavoratore che fruisce della L. 104 per assistere un familiare in condizione di handicap ha il sacrosanto diritto di avvalersi dei relativi permessi senza che il datore di lavoro possa eccepire questioni attinenti all'organizzazione aziendale o possa interferire sulle date prescelte e sulle modalità di utilizzo.

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che al lavoratore possa essere richiesta la programmazione delle 3 giornate mensili di permesso soltanto se questi sia preventivamente in grado di stabilire le date effettivamente necessarie ad assistere il disabile e non venga compromesso il diritto all'assistenza del disabile medesimo.

È ben diverso dal sentirsi continuamente ripetere ... “ma è proprio necessario”, “non puoi spostare la giornata”, “ho già due persone in ferie”, “proprio tre ore devi prendere domani”?

Vanno puniti gli abusi ed in tal senso le circolari ministeriali sono chiarissime, e vanno invece favoriti i lavoratori purtroppo interessati da problemi di questa grandezza.

Ma insomma, se nel recente passato come pure quest'anno l'azienda ha dichiarato la chiusura pomeridiana della cassa in diverse agenzie della Region per il mese di agosto, è incomprensibile come organizzativamente una grande banca come la nostra non sia in grado di facilitare la copertura di una giornata d'assenza per ragioni così delicate!

Ci sono gli A.T.M. evoluti, le casse veloci che fanno tutto da sole... o forse, è opportuno invece riconsiderare il lavoratore, porlo al centro di quel delicato meccanismo che ancora oggi porta valore aggiunto in azienda e magari assumere nuovo personale?

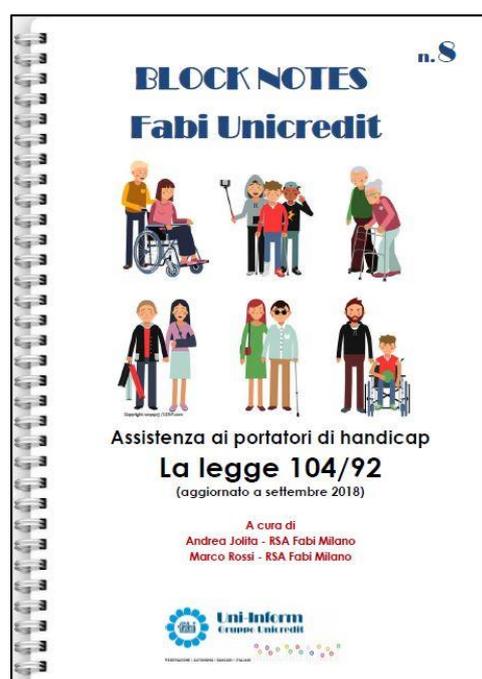
La legge n. 104/1992 introduce e regola specifici permessi per l'assistenza dei familiari disabili.

L'importanza della norma e la sua valenza sociale rendono certamente di interesse generale il comunicato sindacale FABI diffuso nella Region Nord Est pubblicato in questa pagina.

Se sei interessato ad approfondire le indicazioni ministeriali in tema di preavviso puoi consultare l'interpello al link qui sotto:

[Interpello n. 31/2010 Ministero del Lavoro – art. 9 D.Lgs n. 124/2004 - permessi per assistenza disabili di cui all'art. 33, comma 3 L. n. 104/1992](#)

Alla Legge 104 sarà dedicato il Block Notes n. 8 di FABI Unicredit in uscita il prossimo mese di settembre



IL PARERE LEGALE *a cura di Massimo Parecchini*

Attività extra lavorative ed interessi esterni, condizioni e limiti per il dipendente bancario

L'argomento è particolarmente delicato ed è opportuno prestare attenzione alle norme che lo regolamentano, brevemente illustrate di seguito.

Oltre alle disposizioni di legge ed al CCNL di categoria, la normativa interna al Gruppo stabilisce modalità e procedure con le quali effettuare le necessarie segnalazioni alle funzioni aziendali competenti.

Normativa nazionale

L'articolo 38 comma 7 lettera a) del nostro contratto

nazionale stabilisce il divieto assoluto di svolgere una seconda attività lavorativa, sia subordinata che autonoma, o di accettare nomine e incarichi non compatibili con l'attività di dipendente bancario.

In altri termini non si può lavorare o assumere incarichi per società ed enti privati e pubblici che esercitino un'attività in concorrenza con la propria azienda (ad es. banche, assicurazioni, SIM, SGR, ecc.) o impediscano al lavoratore di poter svolgere al meglio la propria attività in banca per dispendio di energie (ad es. barista o portiere di notte) tranne nel caso in cui l'incarico sia obbligatorio per legge (ad es. scrutatore elettorale e giudice popolare).

Il mancato rispetto della norma, ossia lo svolgimento dell'attività senza l'autorizzazione aziendale, comporta la violazione non solo della normativa contrattuale (articolo 38 comma 7) ma anche della normativa di legge di cui al codice civile, articolo 2104, che prevede l'obbligo in capo al dipendente di osservare le disposizioni aziendali relative al rapporto di lavoro.

Normativa aziendale

La nostra azienda ha ulteriormente precisato quanto stabilito a livello di contratto nazionale con l'ordine di servizio 1162/1 del 15/03/2017, che stabilisce quali siano le attività per cui è necessario richiedere la preventiva autorizzazione aziendale e la procedura da seguire per ottenerla.

Specifico in merito che la normativa aziendale:

- ribadisce e precisa il principio generale di cui all'articolo 38 contratto nazionale che qualsiasi

attività extra lavorativa o interesse esterno non deve mai interferire con la prestazione di lavoro;

- stabilisce che il numero delle cariche non può essere superiore a 3, incluse anche le cariche eventualmente assunte nell'interesse del gruppo (se il limite viene superato per l'assunzione di cariche che il Gruppo richiedesse di ricoprire nell'interesse del Gruppo stesso, il dipendente è obbligato a rinunciare alle cariche esterne al Gruppo);

- il limite massimo di 3 cariche può essere superato nel caso di cariche in enti no profit, filantropici o iniziative analoghe, se tali impegni vengono valutati dall'azienda compatibili pienamente con l'attività lavorativa per il Gruppo.

La procedura operativa in sintesi prevede che il dipendente:

1) si colleghi all'indirizzo:

<http://web.tools.unicreditgroup.eu/cid/>;

2) risponda positivamente alla domanda corrispondente al proprio OBI riportata all'interno dell'apposito questionario;

3) clicchi su "Registra nuovo interesse" e scelga la tipologia d'interesse da segnalare;

4) inserisca le informazioni richieste includendo la società ove si intende assumere o si detiene l'interesse. Qualora la società non sia presente in elenco è possibile richiederne il censimento inviando una e-mail a Compliance all'indirizzo UniCredit - Group - Compliance Global Conflicts of Interest Management uiglobalcoi@unicredit.eu con l'indicazione dei dati identificativi della società, ossia denominazione, codice fiscale/partita iva, indirizzo sede sociale, attività economica, sito internet e rappresentante legale (questi due ultimi dati se disponibili);

5) scelga il contatto di Compliance presente nella sezione "Prego selezionare il Contatto Compliance per la valutazione" attraverso il tasto "Seleziona" (sono già valorizzati automaticamente sia il Line Manager che il proprio HRBP ma per quest'ultimo è comunque possibile selezionare un'alternativa dall'elenco presente attraverso la voce "Cambio del consulente HR selezionato");

6) clicchi su "Inoltre per la valutazione".





Uni.C.A. – Partono le verifiche della situazione anagrafica e di carico fiscale dei familiari inseriti in copertura per il piano sanitario 2018-2019

Come ogni anno, anche quest'anno, Uni.C.A. effettuerà una serie di controlli sulla situazione anagrafica e di carico fiscale dei familiari inseriti in copertura sia a titolo gratuito che a titolo oneroso. L'intendimento è innanzitutto quello di garantire la correttezza delle informazioni contenute nell'anagrafe di Uni.C.A. ma anche quello di verificare che vengano rispettate dagli associati le condizioni di iscrizione tempo per tempo previste perché non scaturisca, dal mancato rispetto delle disposizioni previste dalle polizze assicurative, dallo Statuto e dal Regolamento un danno per l'Associazione stessa e, di conseguenza, per tutti gli aderenti.

Destinatari dei controlli saranno tutti i titolari (dipendenti, esodati, pensionati e superstiti) del rapporto associativo con Uni.C.A.

Ricordiamo che il Consiglio di Amministrazione ha previsto fra le gravi violazioni delle norme statutarie e regolamentari il **mancato pagamento** di quote e/o contributi e che l'art.2 bis del Regolamento dell'Associazione prevede per tale mancanza la **sospensione temporanea o l'esclusione** degli associati.

Le attività di verifica sono in capo, dal 2013, ad ES-SSC.

Agli associati che saranno oggetto della verifica ES-SSC invierà, su indicazione di UNI.C.A., una comunicazione in cui verranno specificati il tipo di indagine, i soggetti interessati, la documentazione richiesta e le modalità ed i termini di trasmissione della risposta. Distinguiamo due casi.

➔ Ai **dipendenti ed ai titolari (pensionati/superstiti/esodati) registrati** nell'area riservata del sito di Uni.C.A. vengono inviate le seguenti comunicazioni:

- 1^ email contenente l'oggetto della verifica;
- 2^ email di memento;
- 1^ raccomandata a/r. con anticipazione dei provvedimenti e sanzioni in caso di mancata risposta oppure risposta incompleta nei termini ivi indicati;
- 2^ raccomandata a/r., inviata solo ai titolari i cui familiari abbiano utilizzato la polizza, con comunicazione del provvedimento comminato e con la richiesta di rimborso delle prestazioni usufruite dal/i familiare/i escluso/i e/o della penale prevista.

➔ Ai **titolari (pensionati/superstiti/esodati) non registrati** nell'area riservata del sito di Uni.C.A. vengono inviate le seguenti comunicazioni:

- 1^ raccomandata a/r. contenente l'oggetto della verifica;
- 2^ raccomandata a/r. con anticipazione dei provvedimenti e sanzioni in caso di mancata risposta oppure risposta incompleta nei termini ivi indicati;
- 3^ raccomandata a/r., inviata solo ai titolari i cui familiari abbiano utilizzato la polizza, con comunicazione del provvedimento comminato e con l'eventuale richiesta di rimborso delle prestazioni usufruite dal/i familiare/i escluso/i e/o della penale prevista.

➔ Ai dipendenti che risultino **lungo assenti** alla data di avvio delle verifiche, si applicheranno le previsioni declinate per i titolari non registrati nell'area riservata del sito di Uni.C.A. salvo altre diverse comunicazioni tempo per tempo previste che si rendessero necessarie in relazione al tipo di verifica.

Qui di seguito potete trovare una tabella riepilogativa delle Casistiche dei Provvedimenti e delle Sanzioni previste dalla Policy delle verifiche anagrafiche e fiscali di Uni.C.A. Per ulteriori informazioni ti ricordiamo che puoi consultare il sito di Uni.C.A. <https://unica.unicredit.it/it.html> alla sezione INFORMATIVA 2018.

m.t.



Verifiche anagrafiche e fiscali di Uni.C.A

L'ASSISTITO RISPONDE ALLA COMUNICAZIONE

CASISTICHE	PROVEDIMENTI	SANZIONI	
A) dalla documentazione inviata l'inserimento del familiare/i risulta regolare	Archiviazione esiti della verifica		
B) Iscrizione di un familiare come fiscalmente a carico ma che dalla documentazione prodotta risulta fiscalmente <u>non a carico</u>	Richiesta di inclusione a pagamento del familiare con contributo a carico dell'assistito. In caso di mancata inclusione a pagamento provvedimento di sospensione o esclusione del familiare oggetto di verifica dal 1° gennaio dell'anno della verifica, con restituzione di eventuali utilizzi di polizza.	In assenza di utilizzi di polizza da parte del familiare oggetto di verifica, il familiare verrà sospeso dalle coperture sanitarie con riferimento al biennio di validità del Piano sanitario	Il reinserimento del familiare sospeso, post periodo minimo di sospensione, sarà possibile previo pagamento da parte del titolare di un importo a titolo di sanzione di € 150 (€ 200 per i titolari di Extra o Extra p)
		In presenza di utilizzi di polizza da parte del familiare oggetto di verifica, qualora il Titolare abbia provveduto al rimborso entro la scadenza fissata, si applica il provvedimento di cui al punto precedente	
		Qualora la sospensione del familiare abbia decorrenza dal 2° anno di un Piano Sanitario, la sospensione sarà estesa anche all'intero Piano successivo.	
		In presenza di utilizzi di polizza da parte del familiare oggetto di verifica, qualora il Titolare non abbia provveduto al rimborso entro la scadenza fissata, si applica il provvedimento di esclusione sine die del familiare.	
		La mancata restituzione degli eventuali utilizzi di polizza relativi al familiare escluso comporta l' esclusione sine die del Titolare a partire dall'anno successivo alla verifica	Se il Titolare provvede alla restituzione degli utilizzi di polizza successivamente al 15.12 dell'anno di verifica ma entro il 31.5 dell'anno successivo, il provvedimento di esclusione del Titolare si trasforma in sospensione di 1 anno.
C) Iscrizione di un familiare che in base alla documentazione richiesta non poteva essere inserito in copertura	Esclusione dal piano sanitario del familiare dal 1° gennaio dell'anno della verifica con rimborso al Titolare del contributo pagato previa restituzione di eventuali utilizzi di polizza relativi al familiare.	La mancata restituzione degli eventuali utilizzi di polizza relativi al familiare escluso comporta l' esclusione sine die del Titolare a partire dall'anno successivo alla verifica	Se il Titolare provvede alla restituzione degli utilizzi di polizza successivamente al 15.12 dell'anno di verifica ma entro il 31.5 dell'anno successivo, il provvedimento di esclusione del Titolare si trasforma in sospensione di 1 anno.
D) Oltre al familiare a pagamento incluso in copertura, dovevano essere iscritti ulteriori familiari (1 o più di uno)	Richiesta di inclusione a pagamento del familiare mancante con contributo a carico dell'assistito. In caso di mancata inclusione a pagamento del familiare mancante, provvedimento di sospensione del familiare oggetto di verifica dal 1° gennaio dell'anno della verifica con rimborso al Titolare del contributo pagato previa restituzione di eventuali utilizzi di polizza relativi al familiare.	In assenza di utilizzi di polizza da parte del familiare oggetto di verifica, il familiare verrà sospeso dalle coperture sanitarie con riferimento al biennio di validità del Piano sanitario	Il reinserimento del familiare sospeso, post periodo minimo di sospensione, sarà possibile previo pagamento da parte del titolare di un importo a titolo di sanzione di € 150 (€ 200 per i titolari di Extra o Extra p)
		In presenza di utilizzi di polizza da parte del familiare oggetto di verifica, qualora il Titolare abbia provveduto al rimborso entro la scadenza fissata, si applica il provvedimento di cui al punto precedente	
		Qualora la sospensione del familiare abbia decorrenza dal 2° anno di un Piano Sanitario, la sospensione sarà estesa anche all'intero Piano successivo.	
		In presenza di utilizzi di polizza da parte del familiare oggetto di verifica, qualora il Titolare non abbia provveduto al rimborso entro la scadenza fissata, si applica il provvedimento di esclusione sine die del familiare senza rimborso al Titolare del contributo pagato.	
		La mancata restituzione degli eventuali utilizzi di polizza relativi al familiare escluso comporta l' esclusione sine die del Titolare a partire dall'anno successivo alla verifica	Se il Titolare provvede alla restituzione degli utilizzi di polizza successivamente al 15.12 dell'anno di verifica ma entro il 31.5 dell'anno successivo, il provvedimento di esclusione del Titolare si trasforma in sospensione di 1 anno.
E) L'unico familiare incluso a pagamento non poteva essere iscritto e dovevano essere iscritti ulteriori familiari (uno o più di uno)	Nessun obbligo verso gli altri familiari che non sono da iscrivere in quanto va escluso l'unico iscritto dal 1° gennaio dell'anno della verifica, con rimborso al Titolare del contributo pagato previa restituzione di eventuali utilizzi di polizza relativi al familiare escluso.	La mancata restituzione degli eventuali utilizzi di polizza relativi al familiare escluso comporta l' esclusione sine die del Titolare a partire dall'anno successivo alla verifica	Se il Titolare provvede alla restituzione degli utilizzi di polizza successivamente al 15.12 dell'anno di verifica ma entro il 31.5 dell'anno successivo, il provvedimento di esclusione del Titolare si trasforma in sospensione di 1 anno.

**L'ASSISTITO NON RISPONDE ALLA COMUNICAZIONE
O RISPONDE IN MANIERA NON ESAUSTIVA/INCOMPLETA**

CASISTICHE	PROVVEDIMENTI	SANZIONI		
A) Dopo l'invio del sollecito per il perfezionamento della richiesta, la documentazione non è esaustiva oppure non c'è stata alcuna risposta	Esclusione sine die del familiare iscritto dal 1° gennaio dell'anno della verifica, con rimborso al Titolare dell'eventuale contributo pagato previa restituzione di eventuali utilizzi di polizza relativi al familiare escluso.	La mancata restituzione degli eventuali utilizzi di polizza relativi al familiare escluso comporta l' esclusione sine die del Titolare a partire dall'anno successivo alla verifica	Se il Titolare provvede alla restituzione degli utilizzi di polizza successivamente al 15.12 dell'anno di verifica ma entro il 31.5 dell'anno successivo, il provvedimento di esclusione del Titolare si trasforma in sospensione di 1 anno.	Nel caso in cui il Titolare che abbia restituito gli eventuali utilizzi di polizza del familiare dimostri, anche tardivamente, la correttezza della situazione "ab origine", l'esclusione sine die del familiare si tramuta in sospensione per un minimo di 2 anni (*) con pagamento di una penale pari alla metà del contributo del Titolare (per i dipendenti, si fa riferimento al contributo a carico azienda oppure relativo al piano scelto con upgrade, per i pensionati si fa riferimento al piano scelto).

(*) Fermo restando il minimo di 2 anni di sospensione, se la segnalazione è fatta entro il 31/3 la riammissione ha decorrenza 1° gennaio dell'anno in corso; se fatta successivamente, la riammissione ha decorrenza 1° gennaio dell'anno successivo.



I PROMEMORIA



Work Life Balance I nuovi permessi da luglio 2018

Ti ricordiamo che dal corrente mese di luglio puoi utilizzare i nuovi permessi introdotti con l'accordo di Gruppo del 13 aprile scorso:

- **Permessi per eventi chiave della vita**
- **Periodo sabbatico "automatico"**
- **Permessi per la cura dei figli.**

Per maggiori informazioni vedi anche [Uni-Inform n. 6 - giugno 2018, pag. 7](#)



Copyright: alphaspirt/123rf.com

Assegni familiari

L'Inps ha comunicato con circolare n. 68 del 11 maggio 2018 le nuove tabelle per il calcolo degli assegni nel periodo 1 luglio 2018 - 30 giugno 2019 (allegato 1 alla circolare).

Per presentare la domanda (che deve essere inviata a ES-SHARED SERVICE CENTER ed inserita on line):

- accedi al Portale e segui il percorso:

Home page > HR Gate Italia > Employee Self Service > I miei documenti > Assegni nucleo familiare

- compila le diverse sezioni del modulo.
- Stampa, firma e spedisce via posta interna a: Es-SSC Shared Service Center - Milano, V. Marco d'Aviano, 5 - Assegni familiari

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

Per maggiori informazioni vedi anche [Uni-Inform n. 6 - giugno 2018, pag. 6](#)

Copyright: neyro2008/123rf.com

NUMERI

Speciale Piano Giovani

920 le adesioni complessive all'esodo

550 il tetto massimo di adesioni accolte e le assunzioni complessive del Piano Giovani

243 i/le colleghi/e che hanno aderito con finestra pensionistica entro il 2023 (cosiddetta "prima fase")

677 i/le colleghi/e che hanno aderito con finestra pensionistica entro il primo semestre 2024 (cosiddetta "seconda fase")

491 le adesioni della seconda fase provenienti da colleghi/e di rete

370 i lavoratori che - al momento - non vedranno accolta la richiesta di esodo

243 il totale delle assunzioni per la rete commerciale nel secondo semestre 2018 di cui:

64 assunzioni nella Region Nord Ovest

63 assunzioni nella Region Lombardia

51 assunzioni nella Region Centro Nord

21 assunzioni nella Region Nord Est

18 assunzioni nella Region Centro e nella Region Sud

18 assunzioni nella Region Region Sud

8 assunzioni nella Region Sicilia

Copyright: Khoon Lay Gan /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...



FERMA LA LIMO-USINE, BATTISTETH! SONO LE 16.30...

A QUEST'ORA IN FILIALE SARANNO RIMASTI SOLO I MIEI DIPENDENTI, VOGLIO PROPRIO FERMARMI A SALUTARLI TUTTI QUANTI, UNO AD UNO...

SALVE! COME POSSO AIUTARLA??