



**Uni-Inform**  
**Gruppo Unicredit**

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Copyright: alphspirit/123rf.com

Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit  
Numero nove - ottobre 2018



## WELFARE OCCHIO ALLE SCADENZE

### 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:**

Vittorio Bonaventura, Coordinatore Territoriale FABI Region Centro

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

### ATTUALITÀ/SCADENZE

Welfare, occhio alle scadenze.....	1
Contributo figli studenti.....	2
Part time.....	2
Residuo saldo c/welfare.....	2
Fondo Pensione, puoi variare la contribuzione a novembre.....	3
Regole di fine anno, banca ore, permessi, ex festività .....	4

### ATTUALITÀ

Cyber Security.....	5
La colpa è un destino (tratto da un volantino vero).....	6
Comunicati Fabi dai territori L'era del digitale, siamo tutti bancomat-ti?.....	7

### E INFINE...

Numeri, Speciale FOC.....	8
Per non parlarne solo l'8 marzo Abi e OO.SS. contro la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro.....	8
AD2016, la vignetta di Uni- Inform.....	8

## WELFARE OCCHIO ALLE SCADENZE



Uni-Inform esce in ottobre parzialmente rinnovato nell'impostazione. Abbiamo deciso di mettere in primo piano le scadenze di fine ottobre, novembre e dicembre così da rendere, da subito, evidente a tutti i prossimi impegni.

Con questa scelta diamo un taglio più pratico al giornale senza comunque, speriamo, togliere nulla agli interessanti articoli che seguono e che come sempre vogliono dare spazio a temi d'attualità ed all'intervento degli esperti e dei singoli colleghi che scrivono in redazione dai territori.

Abbiamo anche pensato di inviare comunque, sempre a cura della redazione, un volantino che ricorderà le varie scadenze al loro approssimarsi così da fornire un ulteriore utile, ci auguriamo, "memento". Tutto ciò sperando comunque di non affollare una casella postale già sin troppo frequentata da sfiancanti e spesso inutili solleciti inviati dalla banca.

Come sempre sarà il riscontro di chi ci legge a dirci se la scelta è stata vincente.

La Redazione



# Uni.C.A.

**LA NUOVA CAMPAGNA  
DI PREVENZIONE**

**DAL 15 OTTOBRE 2018 A LUGLIO 2019**

**Tutta l'informativa nello speciale di Uni-Inform di  
prossima pubblicazione e sul sito di Uni.C.A.**

**(<https://unica.unicredit.it/it.html>)**



# Welfare, occhio alle prossime scadenze

30 OTTOBRE

## 30 OTTOBRE PROVVIDENZE PER FIGLI STUDENTI

Ricordati che la domanda per gli studenti delle scuole Medie, Inferiori e Superiori, e scuole Professionali deve essere presentata **entro il mese di OTTOBRE**.

Trovi tutte le indicazioni operative sul numero di settembre di Uni-  
Inform



27 NOVEMBRE

## 27 NOVEMBRE RESIDUO SALDO CONTO WELFARE

Si avvicina il termine ultimo per l'utilizzo del saldo residuo del Conto Welfare che, ricordiamo a tutti i nostri iscritti, può essere utilizzato per ottenere il rimborso delle spese previste dal Piano Welfare sostenute nel 2018 **entro e non oltre il 27/11/2018** (ovvero - per coloro la cui cessazione intervenga prima di quella data - entro la cessazione dal servizio).

**Le richieste di rimborso dovranno perciò essere improrogabilmente inserite entro tale data.**

Successivamente non sarà possibile presentare nuove richieste né integrare o rettificare le pratiche già presentate. Per accedere al proprio Piano Welfare, verificare il proprio saldo residuo e inserire le richieste, si può consultare la sezione del portale: "HR Gate > Welfare e Benefit > Piano Welfare > Il Tuo Conto Welfare".

**Inoltre, l'importo residuo al 27 Novembre 2018 verrà automaticamente accreditato sulla propria posizione previdenziale a capitalizzazione individuale**, se aperta a quel momento ed in grado di accogliere questa tipologia di versamento. Eventuali residui non potranno essere trasferiti sul Conto Welfare 2019 e non potranno in ogni caso essere liquidati in bollettino stipendio. **Informazioni riguardanti la previdenza complementare** sono disponibili all'interno delle apposite sezioni presenti nel portale ed all'interno del Piano Welfare. Per ulteriori chiarimenti, è possibile aprire un HR Web Ticket nella categoria Benefit.

30 NOVEMBRE



## 30 NOVEMBRE RICHIESTE DI PART-TIME

Ricordiamo a tutti i colleghi ed alle colleghe che le richieste di **rinnovo dei part time** in scadenza nel primo semestre 2019 (dall'1/1/2019 al 30/06/2019) dovranno essere inserite tramite portale **entro il 30 novembre 2018** per essere **considerate utili ai fini della graduatoria del 31/12/2018**.

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.**



# NOVEMBRE

## FONDO PENSIONE

### Puoi variare la contribuzione

Ciascun iscritto a forme di previdenza complementare a capitalizzazione individuale può variare la contribuzione a proprio carico - fermo restando l'eventuale misura minima prevista statutariamente – sia effettuando **versamenti volontari aggiuntivi una tantum**, sia aggiornando il **contributo percentuale** versato mensilmente.

Entrambe le funzioni sono fruibili anche dagli iscritti a forme pensionistiche (o a sezioni di forme pensionistiche) a prestazione definita purché abbiano provveduto ad accendere (anche) una posizione a capitalizzazione individuale mediante il conferimento del TFR maturando (nella apposita sezione delle stesse forme oppure nel Fondo Pensione di Gruppo).

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

A questo proposito, si tenga conto che nel computo della deducibilità fiscale annuale (**al presente, max € 5.164,57**) rientrano, cumulandosi, la contribuzione a carico dell'azienda e quella a carico dell'iscritto (il TFR è escluso), indifferentemente se effettuata tramite percentuale dell'imponibile (INPS o TFR), ovvero mediante somme una tantum. (*vedi box qui sotto*)

Al fine di una corretta scelta nell'individuazione della percentuale da indicare, va tenuto conto dell'eventuale **importo totale e/o residuale del Conto Welfare**

#### Conto welfare: attenzione ai portafogli

Gli importi provenienti da Premio di Produttività e/o sistema versati a conto welfare ed utilizzati per versamenti aggiuntivi al Fondo Pensione **NON** concorrono a formare il limite di deducibilità annuali (€ 5.164,57).

Potrai usufruire di tale agevolazione fiscale utilizzando gli importi presenti nel portafoglio 3, derivanti appunto da Premio Una Tantum di Produttività & Sistema Premiante.

È bene inoltre ricordare che la quota della prestazione erogata dal Fondo pensione (in forma di capitale o di rendita), formata con questi contributi, sarà altresì esclusa da tassazione, realizzando così un doppio beneficio fiscale.

Ovviamente è possibile effettuare versamenti aggiuntivi al fondo pensione anche con gli importi presenti sugli altri "portafogli" ma in questo caso le cifre concorreranno a costituire il limite dei 5.164,57 euro deducibili).

**oggetto di accredito automatico sulla posizione a Previdenza Complementare**, con l'obiettivo di ottimizzare il vantaggio di deducibilità fiscale di cui sopra.

È utile sottolineare che la deducibilità dei contributi a fondo pensione risultanti dalla Certificazione Unica (ex CUD) consente di abbassare il reddito imponibile con la possibilità **di rientrare nella fascia di reddito che permette di ottenere il famoso Bonus Renzi** (dal 1 gennaio 2018, bonus di 80 euro mensili con redditi non superiori a 24.600 euro; bonus in misura ridotta per redditi tra 24.600 e 26.600, nessun bonus per redditi superiori a 26.600 euro). Il reddito da considerare per il bonus è, infatti, al netto delle possibili deduzioni (per ulteriori eventuali chiarimenti fiscali al riguardo le strutture Fabi sono a tua disposizione).

Ricordiamo quindi che **nel mese di Novembre** è possibile effettuare sia la variazione della percentuale di contribuzione sia il versamento una tantum:

- **Aggiornamento propria contribuzione fondo**

La funzione è disponibile annualmente nel corso del **mese di novembre (con effetto dal 1 ° gennaio successivo)** indicando nell'apposita casella un'aliquota contributiva che si aggiungerà a quella già in essere. L'aliquota può essere variata in aumento o in diminuzione di quella già in essere, fermo il limite minimo eventualmente previsto dallo Statuto/Regolamento del singolo fondo pensione.

- **Conferimento importo una tantum**

La funzione è disponibile annualmente nel corso del **mese di novembre e di maggio (con effetto dal mese successivo)** e consente di versare somme una tantum a propria scelta.

Le funzioni per effettuare le variazioni contributive sono disponibili in:

Dal Portale (per Fineco anche da Corporate) seguire il percorso > **HR Gate Italia** > Welfare & Benefit >

Previdenza Complementare > **Aggiornamento propria contribuzione al fondo** oppure **Conferimento importo una tantum**

#### Vai in esodo e vuoi modificare la tua aliquota di contribuzione al fondo pensione?

Ricordiamo che, a differenza di quanto previsto in generale, se sei prossimo all'esodo (e solo in questo caso) puoi fare richiesta di variazione della tua aliquota di contribuzione al fondo pensione **entro (e non oltre) il giorno 10 dell'ultimo mese di servizio.**

La richiesta deve essere effettuata tramite HR WEB TICKET, oppure inviando una email a [ucpensinc@unicredit.eu](mailto:ucpensinc@unicredit.eu), specificando che hai aderito all'esodo. (es.: ultimo giorno di lavoro 30/11/2018, richiesta entro 10/11/2018).

Per quanto ovvio, la richiesta di modifica della contribuzione non potrà prevedere un contributo inferiore al minimo previsto.



# DICEMBRE

## REGOLE DI FINE ANNO

### Banca ore, permessi, ex festività

Si avvicina la fine dell'anno e come sempre è importante evitare di perdere ore, se non addirittura intere giornate, di permesso perché non fruite entro i termini previsti. Vediamo un riepilogo delle normative e delle regole al riguardo.

### Banca delle ore

Nel nostro gruppo l'Accordo del 28 giugno 2014 stabilisce una fase eccezionale e transitoria, fino al 31 dicembre 2018, nella quale è prevista la fruizione entro l'anno di maturazione della banca ore accumulata, con la possibilità di "portare" all'anno successivo le sole eventuali prestazioni aggiuntive effettuate nei mesi di novembre e dicembre. La fonte primaria che regola l'istituto della banca delle ore è l'articolo 106 del nostro CCNL nel quale sono esplicitati i criteri di recupero.

Nei primi 6 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra impresa e lavoratore/lavoratrice.

Trascorso tale termine, il lavoratore/lavoratrice ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'impresa di almeno:

- 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
- 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;
- 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni



### Riduzione d'orario - Permessi retribuiti frazionabili

Situazione Permessi				
Permessi	Residui	Spettanti	Fruiti	Fruibili
Riduzione Orario (23 ore)	00:00	15:30	15:30	00:00
Banca Ore	00:00	00:00	00:00	00:00
Riposi Compensativi	00:00	00:00	00:00	00:00
Retribuiti Frazionabili	00:00	07:30	00:00	07:30
Festività infrasettimanale	00:00	00:00	00:00	00:00
Total				

Questa tipologia di permessi è regolata dal sesto comma dell'articolo 100 del nostro CCNL che recita:

***"A far tempo dal 1° gennaio 2000, il lavoratore/lavoratrice all'inizio di ogni anno e per l'anno stesso può optare per:***

***→ fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno alla settimana ovvero, in ragione di 15 minuti, in due giornate;***

***→ continuare ad osservare l'orario settimanale di cui al comma 1, riversando nella banca delle ore la relativa differenza (23 ore annuali)"***

Nel portale Unicredit, la situazione permessi, non evidenzia la scadenza delle varie voci che, per i permessi retribuiti frazionabili è il 31.12 di ogni anno. Occorre pertanto prestare attenzione e fruirne entro tale data per evitare di perderli.

### Ex Festività

Ai sensi del CCNL vigente, ai lavoratori spetta annualmente un numero di permessi giornalieri retribuiti, a titolo di ex festività, per giornate già indicate come festive dalla legge 260 del 1949 e che non sono più considerate tali per successive disposizioni legislative. non sarebbe possibile né il recupero né la monetizzazione, così come previsto dagli accordi vigenti nel nostro gruppo. Sottolineiamo che tali permessi **scadono il 14 dicembre** e che se non fossero fruiti entro tale data **non sarebbe** possibile né il recupero né la monetizzazione, così come previsto dagli accordi vigenti nel nostro Gruppo.

# Cyber Security

## Un argomento caldo

In passato quando alla banca si associava il termine sicurezza, si pensava: alle grandi casseforti dei caveau, alle agenzie blindate con vetri infrangibili, il vigilante fuori dall'agenzia, ma la tecnologia e l'evoluzione dei tempi cambia gli scenari. Oggi la sicurezza nelle banche corre su una linea dati, sugli elaboratori che tramite l'intelligenza artificiale analizzano i comportamenti fraudolenti.

Le rapine diminuiscono, negli ultimi 10 anni sono crollate oltre del 90%, mentre la ricerca Ponemon condotta per conto di Accenture, ha rilevato che nel giro di 5 anni il numero totale degli attacchi agli istituti finanziari è triplicato. La ricerca si basa su interviste compiute a 42 istituti dislocati negli Stati Uniti, Regno Unito, Australia, Germania, Giappone, Francia e Italia. Nel 2017, questi istituti e sono state vittime di 125 incidenti riconducibili ad attacchi informatici, con problemi sempre più rilevanti, che vista la complessità degli attacchi, hanno richiesto nel triennio 2014 -2017 un incremento del 40% della spesa nella sicurezza preventiva. Un attacco informatico paragonabile ad un malware costa quasi il doppio rispetto a quanto si spende in un altro settore.

La forte diffusione dell'online banking, ha reso le banche uno dei bersagli preferiti dagli hacker; il rapporto Clusit 2017 sulla sicurezza informatica indica le banche come il terzo settore più colpito in Italia dal cybercrime, con un aumento del 64% degli attacchi nel giro di un anno, oltre per violare i dati sensibili dei correntisti, oltre che il ledere la reputazione dell'azienda-

Presto termini come Cybercrime e data breach diventeranno termini comuni. Di un caso di data breach Unicredit è stato oggetto lo scorso anno, nel luglio del 2017. Questo ha portato alla violazione di 400.000 account per informazioni anagrafiche.

Lo scorso 13 aprile la FABI e le altre OO.SS. di Unicredit hanno sottoscritto un verbale di accordo sul tema della privacy, ed il 5 settembre il verbale di accordo in tema di "Data Loss Prevention" al fine di Garantire la sicurezza dei dati trattati dall'azienda e contestualmente garantire i Lavoratori dal rischio di monitoraggio interno in violazione della Legge 300/70.

In questo scenario il ruolo del sindacato è quello di verificare che l'utilizzo di questi strumenti non valichi il confine della privacy, del rispetto delle norme che

vedono questi strumenti non utilizzabili ai fini della valutazione della prestazione e del controllo a distanza, nel rispetto delle previsioni della legge 300 art. 4, Lo statuto dei Lavoratori. Perché ora il sindacato ha nuove sfide quella sul futuro del mondo del lavoro, sul diritto al controllo dei dati ed ad un utilizzo etico dell'Intelligenza artificiale a beneficio delle persone. L'evoluzione tecnologica non si può fermare, ma si può gestire nei suoi effetti e ricadute, cogliendo le nuove opportunità, con il dialogo sociale.

*Francesco Colasuonno*

Copyright: Stuart Miles/123rf.com



### Legenda

**Malware:** abbreviazione per **malicious software** (che significa letteralmente software malintenzionato, ma di solito tradotto come software dannoso), indica un qualsiasi programma informatico usato per disturbare le operazioni svolte da un computer, rubare informazioni sensibili, accedere a sistemi informatici privati.

**Cybercrime:** consiste in una attività criminosa, analoga a quella tradizionale ma caratterizzata dall'abuso di componenti della tecnologia dell'informazione (sia hardware che software).

**Data breach:** incidente di sicurezza in cui dati sensibili, protetti o riservati vengono consultati, copiati, trasmessi, rubati o utilizzati da un soggetto non autorizzato.

**Cyber Security:** ambito della sicurezza informatica che dipende solo dalla tecnologia informatica.

## LA COLPA E' UN DESTINO (tratto da un volantino vero).

In ogni controversia che si rispetti e che si voglia risolvere nel modo più equo possibile, siamo alla presenza di due tesi contrapposte e di una parte veramente terza che decide nel merito nel modo più obiettivo.

La parte terza (giudicante), per essere veramente tale, deve ascoltare senza pregiudizio entrambe le parti e pur essendo, spesso e volentieri, purtroppo, della stessa "classe" della pubblica accusa (ecco perché in Italia, per esempio, si parla spesso di dividere le carriere tra la magistratura inquirente e quella giudicante) cerca di soppesare attentamente tutti gli elementi posti al suo esame per decidere nel modo più saggio.

Questi semplici principi, che cerchiamo di spiegare nel modo altrettanto più comprensibile possibile, sono universalmente riconosciuti affinché, lo ripetiamo ancora una volta, si possa avere una "sentenza" giusta (sia che si confermi o no la tesi della parte ricorrente). Accade, invece, purtroppo, che nel "ricorso sulla valutazione della prestazione lavorativa" qualche HRBP già nella semplice fase di ascolto del ricorrente, in modo preordinato e pregiudizievole, provi a smontare punto per punto quanto asserito dal collega. Aniché limitarsi, com'è corretto che sia, com'è scritto in tutti i libri di diritto o com'è rappresentato in tutti i film di genere (evidentemente gli Hrbp in questione non vedono questi film e nemmeno leggono questi libri), a porre delle domande per meglio comprendere la tesi del ricorrente, a ogni assunto, fatto, scritto, testimonianza, ha già l'obiezione pronta e la risposta demolitrice confezionata. Davanti certificati medici ospedalieri, dove il ricorrente dimostrava il rapporto causa effetto dell'aggressione verbale del valutatore, con il suo stato d'animo di estrema prostrazione, davanti alle dichiarazioni univoche e concordanti dei ricorrenti sul modus operandi e iudicando del valutatore di grande "improvvisazione", davanti alle numerose testimonianze conclamate, riscontrate, incontrovertibili dei colleghi dell'ufficio che più di una volta hanno assistito increduli alle urla del

valutatore (cui il tifoso ultras, benché dotato di megafono, non può competere) abbiamo assistito in diretta a un'arringa difensiva del giudice!

*"e se vi siete detti non sta succedendo niente".*

E' tornata alla memoria la giustizia di Collodi e del povero Pinocchio che, benché vittima di "privazione indebita di Monete" (nel nostro caso anche di serenità) sia stato imprigionato. Senza nemmeno ponderare quanto è veramente accaduto. Senza nemmeno fingere un "ritiro in camera di consiglio" per un verdetto che dovrebbe essere sino all'ultimo imprevedibile. Lo sapevamo, e lo avevamo capito sin da subito che il "metodo" utilizzato entrava subito nel "merito" perché il ricorrente comunque era assolutamente in colpa "perché è il suo destino". In barba ad ogni principio di equità e trasparenza

*"anche se avete chiuso le vostre porte al nostro muso".*

Dispiace che gli Hrbp abbiano perso, invece, una ghiotta occasione. L'azienda predica che le siano fatti nomi, cognomi, fatti, circostanze per punire severamente chi esagera nelle politiche commerciali.

*"e se nei vostri quartieri tutto è rimasto come ieri"*

Gli Hrbp hanno avuto tutto, da più colleghi, scritto in più verbali con persone diverse. Evidentemente i problemi comportamentali non sono oggetto del ricorso per la valutazione professionale. Come affermare che un assenteista fosse giudicato con obiettivi superati o un collega irascibile con "performance" di assoluto valore.

Meraviglia che il pressapochismo del giudizio nasca non solo da Hrbp di primo pelo, ma talora anche da chi riveste questo ruolo da più anni. Ci chiediamo come l'azienda possa tollerare questa "autoreferenzialità", questo tentativo goffo di provare a gestire i conflitti, di zittire e irretire il ragazzo che denuncia che il re è nudo.

Avendo sposato in pieno per dogma, per fede, la tesi del valutatore, avete abbondantemente superato il limite della terzietà del giudizio addentrandovi in quello sì più "comodo" ma intriso di complicità e sodalizio.

*Giuseppe Angelini*

*"E se credete ora  
che tutto sia come prima  
perché avete votato ancora  
la sicurezza, la disciplina,  
convinti di allontanare*

*la paura di cambiare  
verremo ancora alle vostre porte  
e grideremo ancora più forte  
per quanto voi vi crediate assolti  
siete per sempre coinvolti"*

*(F. De Andrè, La canzone del maggio)*



# Comunicati FABl dai territori

## L'ERA DEL DIGITALE MA SIAMO BANCOMAT-TI?

(tratto da *Fuori Campo*, FABl – SAB di Frosinone)

L'ultima prova dell'invasione del *digital* nel mondo lavorativo è la cosiddetta *Bank evolution*. Il settore bancario, infatti, è stato investito dal digitale e oggi appare nettamente diverso rispetto ad un recente passato.

Le nuove tecnologie al servizio dei clienti è il messaggio che quotidianamente leggiamo dal Portale ma che ancora non convince noi stessi addetti. Non bisogna dimenticare che stiamo vivendo una fase di transizione e – prima che si facciano proclami – siamo coscienti che passare dal vecchio al nuovo non è mai facile. Le differenze territoriali, quindi culturali e tradizionali, non legano l'intero Paese a una risposta identica. Le difficoltà dentro la digitalizzazione dei processi bancari merita un approfondimento, tanto tempo, molta pazienza e un'organizzazione in grado di recepire i sentimenti della clientela.

Passare già a proclamare la vittoria e annunciare le migliaia di clienti che passano al digitale, rischia di mettere in ombra i tanti che invece hanno preferito scegliere una banca diversa: più tradizionale e più consona alle proprie esigenze. L'errore sta proprio in questo paradosso che mal si contempla con una politica di sviluppo, perchè guarda esclusivamente a razionalizzare la rete, renderla più digitale ...ma anche molto più povera. Da

questo punto di vista, una seria riflessione sul digitale impone anche un ripensamento radicale di categorie consolidate che richiedono nuove definizioni e una nuova veste: il pensionato digitale, lo studente digitale, la casalinga digitale, l'operaio digitale, ecc. Non vorremmo che di questo passo ci si dimentichi di



gente umile e semplice non adeguatamente digitalizzata. Si ha paura a guardare al futuro. La sostituzione uomo-macchina è nel vivo e sembra inarrestabile. Sembra che la strada ormai intrapresa sia a senso unico e nessuno pare in grado di fermare questa rincorsa.

Non siamo contrari al digitale: bene essere chiari! Siamo semplicemente realisti su un processo troppo veloce e d'impatto che appare violento per chi – come dicevamo – ha difficoltà a riceverlo.

La nostra tradizione non poteva permettersi di spogliarsi così rapidamente di quegli abiti che per anni abbiamo indossato.

Digitale... poi... non è sinonimo tout court di incremento della produttività. Le scelte digitali sono caratterizzate, pressoché uniformemente, da costi molto elevati, sia infrastrutturali sia organizzativi. Solo i costi marginali sono molto bassi e tali da rendere conveniente l'opzione digitale. Perdere questa percezione può condurre a scelte strategiche errate e a gravi inefficienze. Il beneficio delle scelte digitali non è quindi sempre immediato e assicurato, Bastano le continue chiamate d'intervento il malfunzionamento e le continue anomalie che ancora richiedono il lavoro paziente dell'uomo. Altre aziende, post evolution, dopo aver fatto stretta agli organici, hanno visto richiamare la forza lavoro causa le tante difficoltà derivanti da questi processi digitali.

Nel nostro piccolo focus territoriale, dove abbiamo eliminato una postazione cassa, abbiamo invece visto impegnato due persone per assistenza alle cosiddette macchine evolute.

Non siamo così grandi da guardare al futuro ma nemmeno tanto "bancomatti" da non guardare al presente

*Vittorio Bonaventura*

## NUMERI

Speciale FOC  
(Fondo per l'occupazione)

**328.000** i posti di lavoro persi in Europa nel settore bancario durante la crisi, per lo più con licenziamenti

**40.000** gli esuberanti nelle banche italiane, gestiti solo tramite pensionamenti e accesso volontario al fondo di solidarietà

**20.141** il totale dei giovani under 32 assunti tramite il FOC

**57%** le assunzioni di personale femminile

**17.655** il totale dei giovani under 32 assunti a fine 2017

**2.486** le assunzioni nei primi mesi del 2018

**14%** l'incremento delle assunzioni nei primi 9 mesi del 2018

**135** l'impegno di spesa in milioni di euro dei primi 4 anni di vita del FOC, istituito nel 2012 e finanziato interamente dai lavoratori del settore bancario, compresi manager e dirigenti apicali.

Copyright: dariusi / 123rf.com



Per non parlarne solo l'8 marzo...

## ABI e Sindacati contro la violenza e le molestie di genere nei luoghi di lavoro

Il 3 ottobre scorso si è svolto tra l'ABI ed le Organizzazioni Sindacali di settore il secondo incontro sul tema della violenza e delle molestie di genere nei luoghi di lavoro.

L'obiettivo è raggiungere un accordo specifico che definisca un quadro di riferimento per il settore.

La proposta di testo presentata nel corso dell'incontro evidenzia già la condivisione di un'ampia parte delle linee di principio illustrate dalle OO.SS. nel corso dell'incontro preliminare svoltosi il 25 luglio u.s.. Ulteriori ed articolate proposte sono state formulate dalle OO.SS. nel corso dell'incontro per integrare, ampliare e rafforzare alcuni argomenti così da definire un'azione ancora più incisiva nella prevenzione e nel contrasto del fenomeno.

Il prossimo incontro è stato fissato per il 30 ottobre p.v.

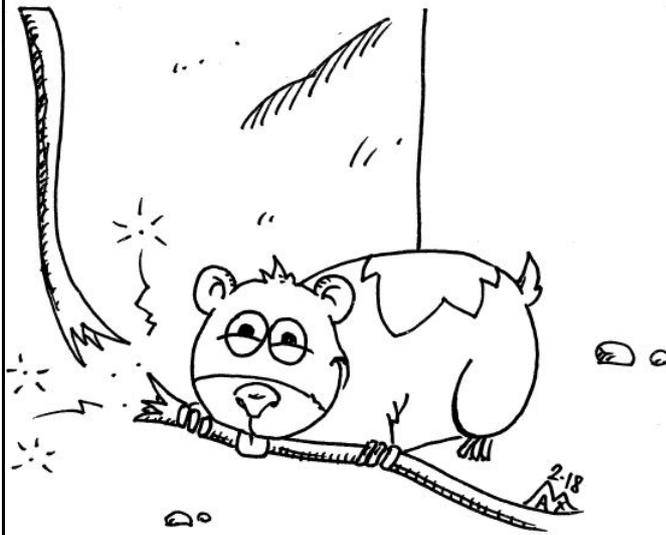
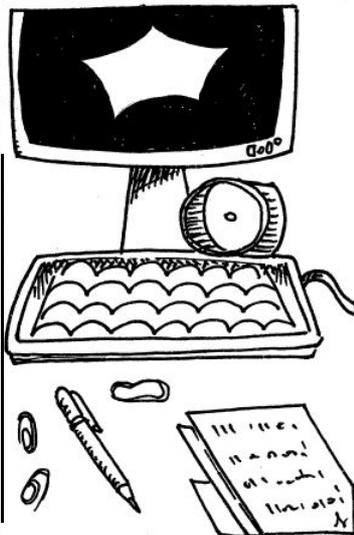
Copyright: Diana Talun/123rf.com

## 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...

FATAL ERROR

UNICREDIT IS NOT RESPONDING



CI SCUSIAMO CON I LETTORI, MA A CAUSA DI UN PROBLEMA SUI PC UNICREDIT QUESTO MESE LA VIGNETTA NON SARÀ VISIBILE...