



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

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit  
Numero dieci – novembre 2018

**STESSO PERCORSO, STESSA RETRIBUZIONE?**

# GENDER PAY GAP



**così uguali, così diversi**

**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

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

Così uguali, così diversi.....	1
Gender Pay Gap, convegno Fabi Bologna 23/11/ 2018 – Intervista ad Anna Maria Zanardi.....	2
La sentenza, la Fabi vince contro Unicredit .....	3
Unicredit Services...il nome è cambiato ma il clima aziendale no, anzi è sempre peggio.....	4
Notizie dall'Europa - Dopo una lunga vertenza portata anche a livello di CAE, raggiunto l'accordo collettivo di settore in Repubblica Ceca.....	4
Sportelli aperti al sabato? Sì, ma nel rispetto del CCNL.....	5

### FONDO ESUBERI

Posso essere socio di una società di capitali mentre sono in esodo? .....	6
---	---

### UNICA

Campagna di prevenzione 2018/2019 – le strutture convenzionate.....	7
---	---

### E INFINE...

Disability Manager e Osservatorio.....	10
Numeri, speciale 25 novembre – i numeri della violenza .....	10
AD2016, la vignetta di Uni- Inform.....	10

## Così uguali, così diversi

Il prossimo 25 novembre si celebrerà la giornata internazionale contro la violenza nei confronti delle donne. L'esecrabile fenomeno è purtroppo descritto in maniera inequivocabile dai numeri che lo rappresentano.

Sono 113 le donne uccise in Italia nel 2017, con un trend confermato anche nei primi 6 mesi del 2018; ben 13.177 le denunce di stalking (erano poco più di 9.000 nel 2011); circa 3.000 le sentenze con almeno un reato di maltrattamenti in famiglia (1.320 nel 2000); quasi 4.700 le telefonate effettuate nei primi 6 mesi del 2018 al numero gratuito di pubblica utilità 1522, promosso dal Dipartimento per le Pari opportunità, da parte di donne vittime di violenza (le telefonate sono state 6.533 in tutto il 2017).

Numeri inquietanti, che devono far riflettere, ma che fotografano solo la punta dell'iceberg.

Dalle ricerche effettuate emerge infatti che il 90% delle donne vittime di violenza non sporge denuncia e che il 30% di loro addirittura non ne parla mai con nessuno.

Paura, vergogna, sudditanza nei confronti di colui (è quasi sempre un uomo) che commette la violenza, sono solo alcuni dei motivi per cui molte situazioni rimangono segreti ben custoditi tra le pareti domestiche.

Ma anche la mancanza di una effettiva autonomia dal punto di vista economico può giocare un ruolo altrettanto determinante nella reale possibilità delle donne di affrancarsi dai contesti di violenza.

Ecco perciò che l'aspetto retributivo ed il raggiungimento di



una effettiva condizione di equità tra i generi dal punto di vista della realizzazione professionale pongono in primo piano anche l'azione del sindacato.

Proprio per questo motivo, nelle pagine che seguono dedichiamo ampio spazio a due notizie che confermano l'impegno della Fabi nella tutela delle lavoratrici e nello stimolo alla ricerca di quel cambiamento culturale che possa davvero fare la differenza.

In primo luogo, l'importante vittoria ottenuta contro Unicredit in tutti e tre i gradi di giudizio dalla **FABI di Ancona** per sancire il diritto di una collega al riconoscimento del periodo di congedo parentale ai fini del premio di anzianità; a seguire, l'interessante iniziativa della **Fabi di Bologna** (seconda tappa di un percorso iniziato lo scorso anno), che organizza una tavola rotonda, aperta alla partecipazione di tutti i colleghi della piazza, per discutere di Gender Pay Gap. Ospiti del dibattito **Lando Maria Sileoni**, Segretario Generale Fabi, **Luisa Rosti**, docente di economia di genere all'Università di Pavia, **Susanna Zaccaria**, Assessora Pari Opportunità del Comune di Bologna, **Giorgia Campana**, Consigliera di parità Area metropolitana di Bologna, **Valeria D'Onofrio**, Casa delle donne di Bologna.

Un numero di Uni-Inform che dedichiamo perciò a tutte le donne, perché la Fabi, come sempre, è al loro fianco.

m.p.

# Gender Pay Gap

Convegno FABI - 23 novembre 2018 - Bologna

Intervista ad Anna Maria Zanardi



Dopo l'evento dedicato lo scorso anno agli stereotipi di genere quest'anno, in occasione del 25 Novembre, giornata internazionale contro la violenza sulle donne, la Fabi di Bologna ha organizzato un nuovo evento, decidendo di interrogarsi sul Gender Pay Gap. L'assemblea sindacale, inserita tra le iniziative del XIII festival "La violenza illustrata" organizzato dalla Casa delle Donne di Bologna, con il patrocinio del Comune di Bologna, **si terrà venerdì 23 novembre** nella Cappella Farnese di Palazzo D'Accursio, in Piazza Maggiore 6 (Bologna), a partire dalle ore 14.30. L'assemblea è aperta alla libera partecipazione di tutti i colleghi della provincia di Bologna. Ospiti dell'iniziativa **Lando Maria Sileoni**, Segretario Generale Fabi, **Luisa Rosti**, docente di economia di genere all'Università di Pavia, **Susanna Zaccaria**, Assessora Pari Opportunità del Comune di Bologna, **Giorgia Campana**, Consigliera di parità Area metropolitana di Bologna, **Valeria D'Onofrio**, Casa delle donne di Bologna. Moderatrice dell'incontro è Simona Sacconi, responsabile dell'Ufficio Stampa Fabi.

Una delle artefici, il vero cuore pulsante, dell'iniziativa è **Anna Maria Zanardi**, segretario provinciale della Fabi di Bologna e componente Fabi nella Commissione Pari Opportunità nel Gruppo Unicredit.

Anna Maria ha accettato volentieri di rispondere ad alcune domande.

**Esiste nel mercato del lavoro una differenza di retribuzione fra uomo e donna, il cosiddetto Gender Pay Gap?**

Certamente esiste e nella nostra iniziativa abbiamo voluto che fosse affrontato da diversi punti di vista, economico, sociale e culturale. Per esempio la professoressa Rosti, docente di economia di genere e nostra gradita ospite anche lo scorso anno, ne parlerà facendone un'analisi economica, quindi cercando di spiegare i numeri che, a prima vista potrebbero far pensare che il nostro paese ne sia escluso, ma si tratta di una lettura superficiale e ingannevole. In un articolo on line di aprile 2018, il Sole 24 Ore esprimeva eloquentemente il divario retributivo uomo-donna. "Uno studio di qualche anno fa aveva evidenziato come una differenza di salario all'ingresso nel mondo del lavoro di 5mila euro lordi annui fra due colleghi, a favore dell'uomo, in assenza di promozioni o aumenti *ad personam*, era destinata a crescere a oltre 14mila euro, assumendo come ipotesi un aumento di entrambi gli stipendi del 3% annuo. Forse non scandalizza né la differenza di 5mila euro a inizio carriera, né quella di

14mila a fine carriera, ma certo fa riflettere la somma delle differenze salariali anno per anno che al momento della pensione danno una cifra di 316mila euro. Vale a dire la possibilità o meno, ad esempio, di comprarsi una casa."

**Esistono delle valutazioni ufficiali dell'Unione Europea che misurano queste differenze retributive?**

Sì il dato ufficiale utilizzato dalla Unione Europea è il "gender pay gap orario grezzo", che misura la paga oraria delle donne, confrontata a quella degli uomini. In base a questo indice nel 2015 il gap retributivo tra donne e uomini è del 16,5%, quindi per ogni 100 euro guadagnati da un uomo, una donna ne guadagna 83,5. L'Italia si posiziona bene, con un gap pari al 5,5% nell'economia nel suo complesso, (non tenendo presente la pubblica amministrazione ed il comparto sicurezza); se si scompone il lavoro distinguendo quello pubblico da quello privato, il Gender Pay Gap è rispettivamente del 19,6% e del 3,7%.

Questo dato non tiene presente però del fatto che tra le donne è molto diffuso il lavoro part time e, soprattutto, il dato non tiene conto che le donne che lavorano sono il 48,1% (dato Istat gennaio 2017), contro l'81% degli uomini.

**Queste ricerche hanno vasta eco anche al di fuori dell'Europa?**

Certo il World Economic Forum, ad esempio, nel suo Global gender gap report, fa un'operazione ancora più ampia, confrontando il reddito complessivo delle donne con quello degli uomini in ogni paese (dopo averlo uniformato in dollari a parità di potere d'acquisto), e qui emerge che l'insieme delle donne italiane percepisce il 52 per cento dei redditi guadagnati dall'insieme degli uomini. Il World Economic Forum ha utilizzato questo e molti altri indicatori per stilare un indice complessivo della parità di genere che pone l'Europa ai primi posti nel mondo ma l'Italia in coda in Europa.

**Bene, un'ultima domanda sul settore del credito. Quali sono i dati che avete preso in esame?**

Abbiamo preso in esame il Rapporto Biennale sulla situazione del personale maschile e femminile (biennio 2016/2017) che sono tenute a stilare tutte le aziende con più di 100 dipendenti. Avremo il piacere di commentare insieme i risultati durante il convegno e nel prossimo numero di Uni-Inform.

# La sentenza

## La Fabi vince contro Unicredit

**Cassazione provvedimento 26663/18**, una sentenza importante e una vittoria del diritto.

“La collega - ci spiega Massimo Buonanno, coordinatore del Sab di Ancona - vantava il diritto di poter opzionare il premio del 30° anno di servizio previsto per i colleghi Banca di Roma anziché ricevere il premio Unicredit. Diritto negato poiché, a dire dell'azienda, due periodi di aspettativa facoltativa avevano sospeso la maturazione dell'anzianità. La sentenza richiama il principio di non discriminazione, con particolare riferimento all'equiparazione integrale dei periodi di congedo per maternità e all'allattamento alle ore lavorate.”

Le nostre più vive congratulazioni vanno **alla collega**, che con il suo coraggio ha permesso l'affermazione di un diritto fondamentale che va ben oltre il perimetro della nostra categoria, **alla Fabi di Ancona**, che ha saputo supportarla con la necessaria fermezza, ed **ai due legali**, che hanno gestito con grande competenza il caso. Ai nostri lettori lasciamo che sia proprio la voce della Fabi di Ancona a raccontare la vicenda.

È con estrema soddisfazione annunciare la conferma da legittime aspettative dei dell'arroganza dei datori di IL FATTO: al momento della Unicredit non ha erogato premio del 30° anno di Banca di Roma (naturalmente non le ha riconosciuto come 6 mesi l'uno, di congedo È apparso subito evidente, che



che, ancora una volta, possiamo parte del tribunale dei diritti e delle lavoratori nei confronti lavoro (in questo caso UNICREDIT). fusione con la Banca di Roma, (come previsto dagli accordi) il servizio, con le modalità previste in migliori) ad una collega in quanto anzianità di servizio due periodi, di facoltativo per maternità.

oltre ad una palese violazione degli

accordi in essere, ci si trovava di fronte ad una aperta discriminazione di genere e ad un pesante attacco al diritto alla maternità: “le ore in cui la lavoratrice madre si assenta dal servizio per godere dei cosiddetti permessi di maternità facoltativi, devono essere considerate ore lavorative a tutti gli effetti (scatti, anzianità di servizio, ecc.)” Naturalmente Unicredit, forte del fatto che “ha sempre ragione”, non ha voluto ascoltare le giuste rivendicazioni della collega che quindi, con il pieno sostegno della FAB I di Ancona, non ha avuto altra scelta che quella di tutelare i propri diritti attraverso le vie legali.

UNICREDIT condannata in 1° grado, ha voluto ricorrere in appello dove è stata nuovamente condannata; e non paga è voluta ricorrere pure in Cassazione dove è arrivato il terzo rigetto delle sue tesi.

Nel frattempo la collega aveva aderito all'esodo e, con l'arroganza che contraddistingue chi crede di avere ragione “a prescindere” in fase di conciliazione Unicredit ha voluto cambiare “ad hoc” il testo alla voce dove le parti rinunciavano a qualsiasi rivalsa su controversie antecedenti la firma: tra l'altro il testo è concordato con Azienda, ABI e OO.SS. e non si capisce chi abbia autorizzato tale variazione (leggi arroganza di cui sopra).

Tralasciamo, per non abbassarci allo stesso livello, di riportare le battutine e i sorrisini sulla vicenda da parte di alti esponenti della Linea HR (Gestione del personale), dove risulta sempre più urgente l'organizzazione di un corso di “rispetto”, ma comunque la nostra soddisfazione per l'esito di questa vertenza è veramente grande anche perché, ancora una volta, si dimostra quanto sia importante difendere con forza e determinazione i propri diritti e, permetteteci di dirlo, in questo la FAB I di Ancona è sempre presente.

Alla luce di questa sentenza, invitiamo tutte le colleghe a verificare la propria posizione relativamente agli istituti contrattuali legati all'anzianità di servizio, perché crediamo che questi atteggiamenti non siano esclusivi di Unicredit.

Un'ulteriore considerazione: 3 livelli di giudizio (tra cui la Cassazione con tutto quello che comporta). Ogni giorno vediamo in Unicredit una maniacale attenzione ai costi (naturalmente del personale), ma tutto questo quanto è costato? Qualcuno sarà chiamato a rispondere per queste spese?

Per concludere non possiamo non esprimere la nostra gratitudine all'avvocato Roberto Riccomi e all'avvocato Renato Cola che, con la solita professionalità e passione, hanno gestito l'intera vicenda dal punto di vista legale.

“L'ARROGANZA NON VINCERÀ MAI”

F.A.B.I.

Segreteria Provinciale di Ancona

## Unicredit Services ... il nome è cambiato ma il clima aziendale no, anzi è sempre peggio.

È passato più di un mese dall'incontro con il CEO ed il responsabile HR Global COO di Unicredit Services, ma tutto tace, l'unico segnale di presenza sono gli ormai famosi 5Friday in cui ci vengono illustrate le roboanti iniziative della nostra azienda, ultima quella sulla filiale di Abu Dhabi, ma per il resto nulla.

Eppure i problemi posti all'attenzione del top Management erano di rilievo. Il clima aziendale non è più sostenibile, le uscite non vengono reintegrate, i carichi di lavoro non sono diminuiti visto che la burocrazia dei nuovi processi operativi e le riorganizzazioni varie non hanno fatto altro che aggiungere ulteriori elementi di criticità... il tutto in un clima d'incertezza sul futuro dell'azienda che, al momento, ha aggiunto ulteriori elementi di criticità.

Ci eravamo lasciati con un impegno al confronto, a partire dai percorsi professionali, ma tutto tace, forse i server email sono in manutenzione o forse l'impegno andava bene solo per quel giorno, poi tornati al quotidiano "panta rei" tutto scorre come diceva il filosofo Eraclito.

Avevamo espresso la nostra preoccupazione per quanto denunciato nel Gruppo in merito agli applicativi

ed ai sistemi tecnologici che non rispondono alle necessità operative delle filiali e che il tanto decantato processo di digitalizzazione previsto da Transform 2019 sarebbe in ritardo rispetto alle uscite per gli esodi, ma l'azienda è tutta impegnata a fare consuntivi, a verificare budget, a far quadrare i numeri degli ftes\* (ma se questi poi non combaciano con le professionalità non conta).

Siamo qui, come in una bolla, mentre ai piani alti di Lampugnano si decide qual è il futuro. Il clima in azienda è diventato pessimo, tanto più nei poli di Unicredit Services, dove l'azienda ha dichiarato con estrema sufficienza che quando questi non saranno più in grado di gestire l'attività, questa verrà trasferita e si distacca, il tutto con aleatorietà che non tiene conto delle professionalità e della complessità dei processi, tanto si procede per approssimazione successive come in un gioco, senza tener conto che si parla di persone e competenze che una volta perse non tornano indietro. Ultima la riorganizzazione dell'area Tech annunciata per il prossimo primo dicembre e rimandata a data da destinarsi....

\*Full Time Equivalents

Francesco Colasuonno



Dopo una lunga vertenza portata anche a livello di Comitato Aziendale Europeo, raggiunto l'accordo collettivo di settore in Repubblica Ceca.

I Lavoratori delle banche e delle assicurazioni nella Repubblica Ceca, un settore che ha molti problemi con l'elevato turn over, pressioni commerciali e discriminazioni di genere, dopo ben 14 mesi di vertenza hanno raggiunto l'accordo con l'associazione datoriale per il contratto collettivo nazionale.

Dopo 20 anni di dialogo sociale con i sindacati, la parte datoriale rappresentata per la maggior parte dalle multinazionali (nel paese sono presenti: Erste, Société Générale, KBC, Unicredit, Intesa San Paolo, Raiffeisenbank ed altre) aveva deciso di non rinnovare più il contratto nazionale.

Il sindacato di categoria OSSPP aveva lanciato subito il monito e l'allarme, tanto da richiedere il supporto di UNI Global Union (la Federazione Internazionale che unisce i sindacati del settore

### Notizie dall'Europa



servizi, ed in particolare il settore bancario ed assicurativo, ed a cui la FABÍ è affiliata dal 1987) che ha organizzato diverse campagne ed iniziative a sostegno della vertenza. Campagne di sensibilizzazione a cui si è unito il Comitato Aziendale Europeo di Unicredit e la Uni Finance Trade Union Alliance, a fianco del Sindacato Ceco.

Quando la contrattazione collettiva di settore viene sostituita dalla sola contrattazione

aziendale la disuguaglianza peggiora, ed è fondamentale fermare questa corsa al ribasso nei diritti delle aziende multinazionali. Dopo un anno di toni accesi e di una trattativa spesso complicata, tanto da arrivare alla dichiarazione di sciopero nazionale (per la prima volta nel settore), lo scorso ottobre è stato raggiunto l'accordo sul contratto collettivo nazionale, che innalza gli standard nel settore ed entrerà in vigore a partire dal 1° dicembre 2018.

Francesco Colasuonno

## Sportelli aperti al sabato? Sì, ma nel rispetto del CCNL

**QUESITO:** Oggetto del quesito posto al Dipartimento Contrattualistica Fabi è la comunicazione di un'area Commerciale del Centro Italia che prevede la copertura a rotazione del personale per le esigenze di cassa e consulenza della giornata di sabato per lo sportello ubicato all'interno di un centro Commerciale.

Vi riassumiamo in breve la situazione e l'oggetto del dubbio rilevato dalla Rsa Unicredit della zona. Unicredit ha preso un impegno con la direzione del Centro Commerciale all'apertura dello sportello interno al sabato mattina. Nello specifico, poiché una sola dipendente ha la giornata del sabato compresa nell'orario di lavoro come da CCNL, una seconda risorsa va a completare l'organico minimo che consente l'apertura dello sportello. Quest'ultima è scelta a rotazione, pare a sorteggio, fra quelle che operano nelle filiali limitrofe, tutte con orario standard dal lunedì al venerdì.

Due sono i dubbi. Il primo riguarda il possibile utilizzo dei quadri direttivi nella giornata di sabato visto che l'art 87 comma 5 del CCNL prevede che "La prestazione dei quadri direttivi non si effettua, salvo eccezionali temporanee esigenze, nei giorni festivi, nonché di sabato ....". Visto che tale operatività si protrae dal 2017 non si ravvisano in alcun modo "eccezionali temporanee esigenze" ma solo, eventualmente, una carenza strutturale di organico o, in subordine, un difetto di organizzazione del lavoro. Il secondo dubbio riguarda anche l'utilizzo delle aree professionali che vedano il proprio orario di lavoro estendersi dal lunedì al venerdì e che vengono saltuariamente coinvolte in queste "rotazioni". Se è vero che per questa operatività il CCNL non contiene un divieto esplicito è anche vero che non prevede neppure una previsione specifica, limitandosi la trattazione all'art 103 comma 4 e per la compensazione economica all'art 100 comma 7.

**RISPOSTA:** Con riferimento alla richiesta di chiarimenti la presente per specificare quanto segue. La normativa che regola la prestazione di attività lavorativa nella giornata di sabato per i dipendenti Unicredit, come tu stesso evidenzi, è quella riconducibile alle disposizioni di cui al contratto collettivo ABI; rispetto ad essa, possiamo osservare quanto segue.

Pare corretto ritenere che, considerato il protrarsi dal 2017 delle esigenze di copertura delle presenze di sabato della filiale aperta presso il centro commerciale, non si sia di fronte ad una situazione "eccezionale e temporanea", quanto piuttosto ad un'esigenza strutturale e sistematica necessitata dalle note carenze di organico. Per tale ragione, appare non corretto impiegare regolarmente nelle giornate di sabato i dipendenti inquadrati come quadri direttivi, alla luce dei chiari precetti indicati nell'art. 87 co. 5, CCNL ABI che tu stesso hai opportunamente richiamato e che per l'appunto parlano di "eccezionali temporanee esigenze".

Diversamente invece, poiché per i dipendenti appartenenti alle Aree Professionali il testo del contratto non stabilisce alcun divieto, questi ultimi potrebbero essere impiegati per la copertura delle presenze necessarie, previa opportuna compensazione economica e di riposo.



### Art. 87 comma 5.

La prestazione lavorativa dei quadri direttivi non si effettua, salvo eccezionali temporanee esigenze, nei giorni festivi, nonché di sabato (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal lunedì al venerdì) o lunedì (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal martedì al sabato) nonché di sabato pomeriggio e lunedì mattina (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal lunedì pomeriggio al sabato mattina). Nel caso che, ricorrendo le suddette esigenze, il quadro direttivo sia chiamato ad effettuare le proprie prestazioni lavorative in tali occasioni l'impresa esenterà, correlativamente, l'interessato dallo svolgere in altro giorno le proprie prestazioni.

## Fondo esuberi

# Posso essere socio di una società di capitali mentre sono in esodo?

Pubblichiamo, in quanto di possibile interesse generale, l'interessante quesito posto da un collega in esodo e la risposta del Dipartimento Welfare Fabi.

Buongiorno.

Mi chiamo .... Omissis , esodata Unicredit dal 01/08/2018.

Chiedo cortesemente un'informazione.

Esiste incompatibilità se un esodato diventa socio di capitale, di una S.R.L. che si occupa di acquisto, vendita, locazione di immobili, senza però prestare attività lavorativa (quindi senza essere artigiano o commerciante o dipendente) ?

Esiste la possibilità di una decurtazione dell'assegno di esodo, considerando che la base imponibile non dovrebbe essere incrementata dal reddito teorico di una S.R.L (quindi non società di persone o ditta individuale)?

Ringrazio anticipatamente e saluto cordialmente.

Gent.ma ....omissis

nel caso proposto, ossia di persona che percepisce assegno straordinario e diventa socia di una società di capitale senza tuttavia prestare attività lavorativa nella stessa, esistono due possibilità:

1. se vengono percepiti redditi in qualità di Consigliere di amministrazione, allora questi sono da considerare redditi da lavoro autonomo e seguono le regole del cumulo previste per il lavoro autonomo (per farla breve esiste la possibilità di decurtazione dell'assegno straordinario solo per redditi superiori alla pensione minima, ossia € 6.596,33 annue per l'anno 2018;

2. se invece vengono percepiti solo redditi in qualità di utili distribuiti ai soci (dividendi) allora questi non vengono considerati redditi da lavoro E NON IMPLICANO IN NESSUN CASO POSSIBILI DECURTAZIONI DELL'ASSEGNO.

Per fare un esempio, se io possiedo azioni "Unicredit spa" e quest'azienda mi distribuisse dividendi per € 50.000 (per fare un esempio) comunque questi non sarebbero reddito da attività lavorativa.

Stesso discorso vale per una srl.

In buona sostanza, ciò che può influire sull'assegno straordinario non è la presenza di un altro reddito bensì la presenza di un'attività lavorativa.

FABI DIPARTIMENTO NAZIONALE WELFARE

## A PROPOSITO DI ESODO

### 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 **ucipensinc@unicredit.eu**, specificando che hai aderito all'esodo. (es.: ultimo giorno di lavoro 31/12/2018, richiesta entro 10/12/2018).

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



## Unica - Campagna di Prevenzione 2018/2019

### Le strutture convenzionate

Riproponiamo l'elenco delle strutture convenzionate, già inviato agli iscritti Fabi anche tramite apposita email, che riteniamo possa essere utile per una veloce consultazione. Sono in fase di realizzazione ulteriori convenzionamenti, pertanto l'elenco potrà subire variazioni.

Eventuali incongruenze e disallineamenti tra quanto indicato nell'elenco e quanto dovesse verificarsi in fase di contatto con la singola struttura possono essere segnalati via email all'indirizzo già disponibile: [assistenza.unica@previmedical.it](mailto:assistenza.unica@previmedical.it)

Ricordiamo infine che, come indicato nel manuale operativo 2018/2019 (pag. 4), reperibile sul sito di Unica, "è data l'opportunità agli Assistenti, qualora avessero interesse per una struttura sanitaria non attualmente rientrante nell'ambito del Network reso loro disponibile, di segnalare tale ente, affinché ne sia valutata la possibilità di convenzionamento; a tal fine, sarà sufficiente proporre la candidatura a Previmedical, trasmettendo la richiesta al seguente indirizzo e-mail: [ufficio.convenzioni@previmedical.it](mailto:ufficio.convenzioni@previmedical.it)".

Riteniamo opportuno evidenziare, per quanto ovvio, che la segnalazione di una struttura non implica necessariamente l'effettiva possibilità di realizzazione della convenzione.

#### CAMPAGNA PREVENZIONE Uni.C.A. 2018/2019 -Agg. 16/10/2018

REGIONE	Provincia	Città	STRUTTURE Uni.C.A.	N° di telefono
<b>ABRUZZO</b>	AQUILA	AVEZZANO	CASA DI CURA DI LORENZO	0863 4281
	PESCARA	PESCARA	CASA DI CURA PRIVATA VILLA SERENA DEL DOTT. L. PETRUZZI SRL CON UNICO SOCIO	0859614888
	TERAMO	TERAMO	CASA DI CURA PRIVATA VILLA SERENA DEL DOTT. L. PETRUZZI SRL CON UNICO SOCIO	0859614888
	CHIETI	CHIETI	IDI - ISTITUTO DIAGNOSTICO ITALIANO MADONNA DEL PONTE SRL	087244732
<b>BASILICATA</b>				
<b>CALABRIA</b>	CATANZARO	CATANZARO	CA.GI. SPA- CASA DI CURA VILLA SERENA	0961724782
	COSENZA	COSENZA	IGRECO OSPEDALI RIUNITI	0984822311
	CROTONE	CROTONE	POLISPECIALISTICA BIOS	096225711
	REGGIO CALABRIA	REGGIO CALABRIA	ISTITUTO DE BLASI	0965811855
<b>CAMPANIA</b>	AVELLINO	AVELLINO	CEDIBIO LAB.ANALISI (CENTRO DIAGNOSTICA BIOCHIMICA DI A. TUCCI)	082523663
	NAPOLI	NAPOLI	VILLA DEI FIORI	0817131399
	NAPOLI	NAPOLI	S.D.N. SPA	0812408111
	NAPOLI	NAPOLI	CASA DI CURA RUESCH SPA	0817178252
<b>EMILIA</b>	BOLOGNA	BOLOGNA	CASA DI CURA VILLA ERBOSA SpA	0516315777
	FERRARA	FERRARA	SO.GE.POL.	0532792024
	FERRARA	FERRARA	FERRARA DAY SURGERY	0532972311
	MODENA	MODENA	HESPERIA HOSPITAL	05944911
	MODENA	MODENA	CITTA' DI CARPI	059669393
	PARMA	PARMA	CENTRO MEDICO SPALLANZANI SRL	0521282635
	PIACENZA	PIACENZA	CENTRO DIAGNOSTICO REDI SRL - LABORATORIO DI ANALISI CLINICHE	0523324836
	RAVENNA	RAVENNA	RAVENNA MEDICAL CENTER	0544407077
	REGGIO EMILIA	REGGIO EMILIA	CENTRO MEDICO PRIVATO LAZZARO SPALLANZANI SRL	0522303840 _opzione 1
	REGGIO EMILIA	REGGIO EMILIA	VILLA VERDE SRL	0522328615-618-741
RIMINI	RIMINI	POLIAMBULATORIO VALTURIO	0541785566	
RIMINI	RIMINI	SOL ET SALUS	0541725111	



<b>FRIULI</b>	PORDENONE	PORDENONE	POLICLINICO SAN GIORGIO	0434519290
	TRIESTE	TRIESTE	POLICLINICO TRIESTINO SPA	0403171223
	UDINE	UDINE	FRIULI CORAM	0432585252
<b>LAZIO</b>	FROSINONE	FROSINONE	CASA DI CURA S.ANNA	0776311123
	LATINA	LATINA	LABORATORIO DIAGNOSTICA MEDICA REDIMEDICA S.R.L.	0773691605
	RIETI	RIETI	JACARONI CENTRO DIAGNOSTICO SRL	0744425179
	ROMA	ROMA	MEDIT	0687181812
	ROMA	ROMA	CDC PAIDEIA	0683600900
	ROMA	ROMA	CDC MATER DEI	06802206070
	ROMA	ROMA	ROME AMERICAN HOSPITAL	062255290
	ROMA	ROMA	SAN CARLO DI NANCY - OSPEDALE LUIGI MARIA MONTI SRL	0639706461
	ROMA	ROMA	CAN.BI.AS. CARAVAGGIO	06594531
	ROMA	ROMA	CENTRO DIAGNOSTICO SRL	0657107300
<b>LIGURIA</b>	GENOVA	GENOVA	ISTITUTO IL BALUARDO SPA	0102471034
	SAVONA	SAVONA	ITACI SRL	019 829999
<b>LOMBARDIA</b>	BERGAMO	BERGAMO		
	BRESCIA	BRESCIA	SAN CRISTOFORO GESTIONE CENTRO MEDICO SRL	0303367974
	COMO	COMO	CDC NEW SRL	031262136
	COMO	COMO	SAN PAOLO RADIOLOGIA	0317760548
	LECCO	LECCO	G.B. MANGIONI HOSPITAL	0341478111
	LECCO	BARZANO <sup>1</sup>	CAB POLIDIAGNOSTICO SRL	0399210202;
	LECCO	MERATE	CAB POLIDIAGNOSTICO SRL	0399210202;
	LODI	LODI	MEDI CARE SRL	0290659585
	LODI	LODI	MEDICAL GAMMA SNC	0377431761
	MILANO	MILANO	CENTRO DIAGNOSTICO CDI SAINT BON	02 48317345
	MILANO	MILANO	CENTRO DIAGNOSTICO CDI LARGO CAIROLI	02 48317345
	MILANO	MILANO	CENTRO DIAGNOSTICO CDI PORTA NUOVA	02 48317345
	MILANO	MILANO	CENTRO DIAGNOSTICO CDI LARGO AUGUSTO	02 48317345
	MILANO	MILANO	CENTRO DIAGNOSTICO CDI PORTELLO	02 48317345
	MILANO	MILANO	CENTRO DIAGNOSTICO CDI VIALE MONZA	02 48317345
	MILANO	MILANO	CENTRO DIAGNOSTICO CDI LAVATER	02 48317345
	MILANO	MILANO	CENTRO DIAGNOSTICO CDI CITY LIFE	02 48317345
	MANTOVA	MANTOVA	ARMONIA DIAGNOSTICA SRL	0376 1608511
	MANTOVA	MANTOVA	ARMONIA CENTRO POLISPECIALISTICO SRL	0376 1608511
	MONZA BRIANZA	VIMERCATE	CENTRO MEDICO TORRI BIANCHE	0396880174
	VARESE	VARESE	CENTRO DIAGNOSTICO VARESINO SRL	0332288638
	VARESE	VARESE	CDV-DIA SRL	0332288638
<b>MARCHE</b>	ANCONA	ANCONA	LABOR SPA CASA DI CURA VILLA IGEA	07128201
	FERMO	FERMO	R.I.T.A. VILLA VERDE	0734227745
<b>MOLISE</b>	CAMPOBASSO	CAMPOBASSO	DOMENICO E FRANCESCO POTITO SRL	0874316148
	ISERNIA	ISERNIA	DOMENICO E FRANCESCO POTITO SRL	0874316148
<b>PIEMONTE</b>	ASTI	ASTI	CDC CERNAIA	0115513441
	BIELLA	BIELLA	CDC CENTRO POLISPECIALISTICO PRIVATO	0115513441
	CUNEO	CUNEO	CDC CERNAIA	0115513441
	NOVARA	NOVARA	CDC CERNAIA	0115513441
	NOVARA	NOVARA	CDC CENTRO POLISPECIALISTICO PRIVATO	0115513441
	TORINO	TORINO	CDC CERNAIA (Via Cernaia 20)	0115513441
	TORINO	TORINO	CDC CERNAIA (Piazza Santa Rita 8)	0115513441
	TORINO	TORINO	CDC CERNAIA (Via Villaerbasse 27 A)	0115513441
	TORINO	TORINO	CDC CERNAIA ( Via Don Grazioli 11 A)	0115513441
	TORINO	TORINO	CDC CERNAIA (Corso Toscana 239)	0115513441
	TORINO	TORINO	CDC CERNAIA (Via Treviso 16)	0115513441
	TORINO	RIVOLI	CDC CERNAIA	0115513441

	TORINO	MONCALIERI	CDC CERNAIA	0115513441
	TORINO	VENARIA REALE	CDC CERNAIA	0115513441
	TORINO	TORINO	CDC CENTRO POLISPECIALISTICO PRIVATO (Via Fabro 12)	0115513441
	TORINO	TORINO	CDC CENTRO POLISPECIALISTICO PRIVATO (Piazza Santa Rita 8)	0115513441
	VERCELLI	VERCELLI	CDC CERNAIA	0115513441
	TORINO	TORINO	POLIAMBULATORIO STATUTO SANTA CROCE SRL	011548944
	TORINO	TORINO	SANTA CATERINA DA SIENA	0118199211
<b>PUGLIA</b>	BARI	BARI	CASA DI CURA SANTA MARIA SPA	0805040955
	BARI	BARI	LOCAZIONE SERVIZI SANITARI	080 5237302
	BRINDISI	BRINDISI	CASA DI CURA SALUS SRL	0831581505
	LECCE	LECCE	CLINICA S. FRANCESCO	0836562047
	LECCE	LECCE	CENTRO MEDICO DIAGNOSTICO SRL	08321814673
	LECCE	LECCE	CITTA' DI LECCE HOSPITAL	0832 229760
	TARANTO	TARANTO	CASA DI CURA BERNARDINI SRL	0997728896
	TARANTO	TARANTO	D'AMORE HOSPITAL	0997704111
<b>SARDEGNA</b>	CAGLIARI	CAGLIARI	KINETIKA SRL - CASA DI CURA PRIVATA POLISPECIALISTICA SANT'ELENA	07086051
	CARBONIA-IGLESIAS	CARBONIA-IGLESIAS	L.A.B. SUD S.A.S.	078142273
<b>SICILIA</b>	CATANIA	CATANIA	CASA DI CURA G.B. MORGAGNI SRL	095238484
	CATANIA	GRAVINA DI CATANIA	CASA DI CURA MUSUMECI GECAS SRL	095 750 4611
	MESSINA	MESSINA	CENTRO DI DIAGNOSTICA PER IMMAGINI DEL DOTT. FRANCESCO FIUMARA	0942797376
	PALERMO	PALERMO	PA.MA.FI.R. CENTRO MEDICO PLURISPECIALISTICO	0916891195
	PALERMO	PALERMO	ISTITUTO CLINICO LOCOROTONDO SRL	091 343354
	RAGUSA	RAGUSA	CLINICA DEL MEDITERRANEO	0932641001
	SIRACUSA	SIRACUSA	NUOVA CLINICA VILLA RIZZO	0931708111
	TRAPANI	TRAPANI	DAY HOSPITAL SRL	0923951039
<b>TOSCANA</b>	FIRENZE	FIRENZE	RICERCHE CLINICHE MANFREDO FANFANI	05549701
	FIRENZE	FIRENZE	ISTITUTO PROSPERIUS SPA (PRESIDIO DIAGNOSTICA)	0552381634
	LUCCA	LUCCA	CHECK UP	0583495482
	PISA	PISA	CDC SAN ROSSORE	050586217
	PISTOIA	PISTOIA	SANAVIR	0573976088
	PRATO	PRATO	DIAGNOSYS	057431303
<b>TRENTINO</b>	TRENTO	ROVERETO	SOLATRIX	0464491312
<b>UMBRIA</b>	PERUGIA	PERUGIA	PERUGIA CHECK UP	0755170245
	PERUGIA	PERUGIA	CASA DI CURA LIOTTI SPA	0755721647
<b>VALLE D'AOSTA</b>	AOSTA	AOSTA	SORIVAL	0165279821
<b>VENETO</b>	BELLUNO	BELLUNO	CENTRO DI MEDICINA	0422698111
	PADOVA	PADOVA	CASA DI CURA VILLA MARIA	0498713611
	PADOVA	PADOVA	STUDIO MEDICO SERENA SRL	049687899
	TREVISO	TREVISO	CENTRO DI MEDICINA	0422698111
	TREVISO	CONEGLIANO	CENTRO DI MEDICINA	043866191
	VENEZIA	VENEZIA	CENTRO DI MEDICINA	0415322500
	VERONA	VERONA	CEMS	0459230404
	VICENZA	VICENZA	C.M.S.R. VENETO MEDICA SRL	0444341213



## Disability Manager e Osservatorio

**Continua il percorso verso una sempre maggiore inclusione lavorativa dei colleghi disabili**

In un periodo di profonda dinamicità del contesto aziendale e sociale, le rappresentanze sindacali e quelle aziendali hanno costituito un Osservatorio paritetico sull'inclusione lavorativa, basato sull'ascolto continuo dei bisogni dei lavoratori con disabilità, valorizzando in tal modo una crescente autonomia e professionalità.

Nella nostra organizzazione sindacale vi sono i referenti **Giuseppe Angelini** e **Maria Angela Peschechera**, come componenti Fabi dell'Osservatorio paritetico.

L'Osservatorio paritetico sarà un aiuto complementare ed integrativo all'attività svolta dalla professionista Francesca Bonsi Magnoni, nel ruolo di Disability Manager, all'interno della struttura Welfare & People Care, nel perimetro italiano.

Il Disability Manager ha il compito di proporre iniziative e percorsi di inclusione che permettono l'accessibilità digitale, lavorativa, e fisica dei lavoratori con disabilità. Inoltre, esercita un ruolo di indirizzo e collegamento delle diverse funzioni aziendali.

## NUMERI

**Speciale 25 Novembre - I numeri della violenza**

**4.664**

Le telefonate effettuate nel primo sem. 2018 al numero gratuito 1522 (Dip.to Pari Opportunità e Telefono Rosa) per le donne vittime di violenza e stalking

**6.533**

Le telefonate effettuate nel corso del 2017

**87,01%**

La percentuale di donne italiane che hanno telefonato

**70,8%**

La percentuale di donne con figli

**Oltre il 50%**

La percentuale di donne disoccupate, casalinghe, pensionate, lavoratrici in nero

**94,53%**

La percentuale di uomini tra gli autori delle violenze denunciate dalle telefonate

**88,24%**

La percentuale di uomini italiani

**68,49%**

La percentuale di uomini con figli

**54,68%**

La percentuale di uomini con una occupazione

## 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...

Ogni riferimento a persone e a fatti realmente accaduti è puramente "casuale"

