



Uni-Inform
Gruppo Unicredit



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero undici - dicembre 2018

Copyright: gajus/123RF



Fabi Unicredit facciamo il punto

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Tommaso Cimmino

Direttore Comitato di Redazione
Marco Tinteri

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

Ha collaborato al presente numero:
Filippo De Maria - Rsa FABI Bologna

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

2018, Fabi Unicredit: facciamo il punto.....	1
FABI - 70 anni e non li dimostra, il Convegno in 20 frasi.....	2
Bologna, 23/ 11/ 2018 Gender Pay Gap.....	4
Sintesi dell'intervento della Prof. L. Rosti.....	4
La parola al Segr. Gen.le Fabi Lando Maria Sileoni.....	5

WELFARE

Occhio alla scadenza

31/12/2018

Fondo Pensione: contributi non dedotti	6
Contributi figli studenti (anticipo matricole).....	6
Scadenza permessi retribuiti frazionabili.....	6

10/1/2019

Fondo Pensione: Esodo e modifica aliquota di contribuzione al fondo pensione.....	6
---	---

E INFINE...

Auguri.....	7
-------------	---

2018, Fabi Unicredit: facciamo il punto

Un anno di importanti Accordi e, per la Rete, di nulla di fatto in tema di Clima Aziendale e Pressioni Commerciali

di Stefano Cefaloni
Segretario Coordinatore
FABI - Gruppo Unicredit

Fine anno 2018, tempo di bilanci. Nel nostro caso, anche tempo di mobilitazione.

Una mobilitazione che cova nell'animo e nei "desiderata" dei Lavoratori da oltre un anno, alimentata dalle ben note e difficili condizioni di lavoro, e che non vede l'ora di urlare tutto il suo dissenso.

Ormai una questione di sopravvivenza; perché parlare di carichi di lavoro, pressioni commerciali e quotidiani aggravi operativi, in un contesto dove non è possibile nemmeno fruire degnamente della formazione necessaria al proprio ruolo, equivale ad una "questione di vita o di morte" professionale.

Tutti aspetti che finora l'azienda ha minimizzato, smentito, finanche ignorato, rendendo impossibile un dialogo che, su altri temi, ha invece consentito **importanti accordi, a tratti addirittura innovativi, in ogni caso sempre orientati ad ampliare le tutele dei lavoratori.**

Un anno iniziato con la sottoscrizione del **Piano Giovani**, che ha reso felici (di andarsene) molti Lavoratori più anziani ed altrettanti giovani (di essere finalmente assunti), e che è proseguito con l'intesa sul VAP; un anno nel quale si è riusciti ad



ampliare gli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro con l'accordo sul Work Life Balance e nel quale si sono rafforzate le tutele di tutti i lavoratori rispetto ai possibili controlli a distanza che i software, all'avanguardia, adottati dall'azienda contro gli attacchi informatici potrebbero consentire (vedi accordo sulla Cyber Security); un anno dove anche la questione delicatissima della cosiddetta barra telefonica e del monitoraggio sui colleghi di Unidirect è stata regolamentata, migliorando di fatto le tutele e le condizioni di lavoro.

Per non parlare dell'accordo, ultimo solo in ordine cronologico, che regola **il definitivo rientro nel Gruppo delle Lavoratrici e Lavoratori di ESSC**, una vittoria di tutti, una conquista della Fabi e del sindacato; **ciò ha consentito di gestire le drammatiche ricadute** del processo di esternalizzazione, ottenendo il miglior risultato possibile in assoluto.

Ma sulla rete commerciale il nulla.

Vuoto cosmico e distanze siderali nel corso di tutto il 2018.

Un atteggiamento che ci indigna non solo per la mancanza di rispetto verso i Lavoratori quotidianamente "in trincea", ma anche per i significati che sottende.

Non avere a cuore quella che, al

di là delle stime sul come si potrà evolvere il settore, è ancora in Italia, a tutti gli effetti, la forza propulsiva dell'azienda e, nonostante i proclami, continuare ad adottare politiche incentrate prioritariamente sulla riduzione dei costi piuttosto che sullo sviluppo, è di per sé già implicita ammissione di un problema profondo.

Traslare i progetti dalla carta (anzi, dai file) alla realtà, comprendere e conoscere realmente

l'azienda e le persone che ne fanno parte, discernere ciò che è fattibile da ciò che si vorrebbe lo fosse ma che, alla luce dei cambiamenti esogeni, potrebbe non esserlo più, implica e richiede capacità di intuizione, adattabilità, obiettività e, anche, consentitecelo, una buona dose di profonda auto-critica.

L'alternativa, più semplice ma non meno dispendiosa nel medio periodo, è ignorare che i problemi esistano.

Il 19 e il 20 dicembre si svolgeranno gli incontri decisivi rispetto al proseguimento o meno della mobilitazione.

Ascolteremo con molta attenzione le proposte aziendali.

Dovranno essere molto convincenti, esigibili e concrete **perché possano essere raccolte e propedeutiche al miglioramento del clima in azienda.**

Perché, come dicevamo, qui si sta parlando di sopravvivenza.

Nothing about us, without us is for us

70 anni e non li dimostra

A Milano, nell'ambito del 124° Consiglio Nazionale, la Fabi festeggia i 70 anni dalla sua fondazione. "Spongono le candeline" numerosi ospiti illustri.

Il Convegno in venti frasi.

Rinnovo CCNL

- " Il rinnovo del Contratto di Lavoro sarà una guerra." (Sileoni)
- "Se ci costringeranno con la disdetta del contratto nazionale per la fine dell'anno siamo pronti a scendere in piazza in 50-60 mila." (Sileoni)
- "I temi centrali saranno: recupero inflazione e produttività. Le banche chiuderanno il 2018 con 10 miliardi di euro di utili e la previsione per il 2019 è di 12,5 miliardi". (Sileoni)
- "Serve il rilancio dell'occupazione: noi non abbiamo subito licenziamenti, ma abbiamo perso 60 mila posti di lavoro." (Sileoni)
- Disdetta sì o disdetta no allora? "Ripeto: io sono per dialogo e costruttività. Le subordinate indeboliscono la principale." (Patuelli)
- "Il rinnovo contrattuale è una sfida, non è una battaglia. Dobbiamo riaffermare l'importanza del settore bancario in Italia a sostegno dell'occupazione e della crescita." (Sabatini)
- "Non possiamo tollerare sacrifici a fondo perduto da parte dei lavoratori." (Sileoni)
- "Il rinnovo del contratto cade in un periodo non semplice per il settore con il rialzo dello spread che mette alla prova i bilanci. Due le strade. Un'intesa perché il contratto resti in vigore oltre la scadenza per avere il tempo di fare un accordo. Oppure la disdetta con i bancari in piazza." (Sileoni)



Pressioni commerciali

- "Vogliamo tutelare la clientela, siamo stufi di essere considerati alla stregua di alcuni banchieri e di vendere prodotti a rischio, perchè a metterci la faccia sono gli impiegati allo sportello." (Sileoni)



Giovani

- “Il fondo per la nuova occupazione ci ha permesso di assumere a tempo indeterminato 20.000 giovani. Ma, come abbiamo già dichiarato, ora è il momento di recuperare il gap salariale d’ingresso. Nuove assunzioni stabili ci sono, ma non si può lasciare indietro chi rappresenterà il futuro. Le banche sono tornate a fare utili, i lavoratori hanno già pagato, ora è tempo di recuperare la redditività.” (Sileoni)

Settore

- “È una clamorosa bugia quella di una montagna di denaro pubblico sborsato per tenere in piedi il settore.” (Sileoni)
- “La fiducia è la linfa vitale dell’economia ed è alla base di tutto persino nell’era degli algoritmi che stabiliscono il merito di credito.” (Sileoni)
- “Io non guardo mai le minacce, sono per usare in maniera costruttiva il metodo della ragione.” (Patuelli)
- “Negli anni più difficili, che dovrebbero essere alle nostre spalle, anche se non vi è mai certezza, si sono risolti tanti problemi di crisi aziendali con la costruttività del dialogo tra le banche e le rappresentanze sindacali. Dobbiamo costruire l’avvenire con tutto il positivo metodologico che abbiamo maturato soprattutto in questi anni di grandissime difficoltà. Tutti lavoriamo per la ripresa complessiva del nostro Paese e delle banche, che ne sono un fattore assolutamente indispensabile.” (Patuelli)
- “Le banche in difficoltà rischiamo di diventare preda di istituti e fondi stranieri. Non possiamo permettere che le banche siano italiane nella forma e non nella sostanza. Dobbiamo difendere il risparmio e le imprese bancarie italiane.” (Patuelli)
- “Dico grazie a quelle banche straniere come Credit Agricole, che si sono fatte carico in tempi recenti di alcune debolezze salvaguardando dei posti di lavoro.” (Sileoni)

Economia

- “L’Italia è ad un passo dalla recessione con tutti gli indicatori economici negativi.” (Tajani)
- “Uno spread a 300 punti deve essere una fase eccezionale che deve essere superata perchè alla lunga potrebbe innescare una pericolosa e onerosa catena che aumenta il costo del denaro anche per le banche, le famiglie e le imprese, con appesantimento dei fattori produttivi italiani. L’Italia deve puntare ad avere lo spread zero, o quasi zero come nel primo decennio di vita dell’euro.” (Patuelli)
- “Se faranno licenziamenti noi faremo le barricate.” (Sileoni)
- “Per centinaia d’anni, dai tempi di Lattanzio Finetti, il presidente di MPS attraversava Piazza del Campo e veniva salutato con deferenza da tutti i potenti e dal sindaco. Era la politica che si genufletteva alla finanza. Un rituale quello del giro di piazza che si è ripetuto per centinaia di anni. Ora quel mondo non esiste più, rappresentava una dimensione teatrale, ma al tempo stessa anche grottesca.” (Sileoni)



Who’s who.

Lando M Sileoni Segretario Generale Fabi; **Antonio Patuelli** Presidente Abi; **Giovanni Sabatini** Direttore Generale Abi; **Antonio Tajani** Presidente del Parlamento Europeo.

Bologna 23 novembre 2018

Gender Pay GAP

Lo scorso 23 novembre, nella splendida cornice della Cappella Farnese di Palazzo di D'Accursio, si è svolto a Bologna il convegno dedicato al Gender Pay Gap, riuscitissima iniziativa che la stessa promotrice, Anna Maria Zanardi della Fabi di Bologna, ha presentato ai nostri lettori nell'intervista pubblicata sul numero di novembre di Uni-Inform.

L'iniziativa ha visto la partecipazione di ospiti illustri e del Segretario Generale FABİ Lando Maria Sileoni, che ha evidenziato nel suo intervento come il sindacato debba avere "un ruolo attivo nello scardinare i pregiudizi ed impegnarsi costantemente per ridurre la discriminazione".

L'incontro si è aperto con l'intervento di Luisa Rosti, Docente di Economia di Genere presso l'Università di Pavia, che ha illustrato da un punto di vista tecnico/economico il fenomeno del Gender Pay Gap.

Gli interventi a seguire di Susanna Zaccaria, Assessore alle Pari Opportunità del Comune di Bologna, di Giorgia Campana, Consigliere di Parità della Città Metropolitana di Bologna, e di Valeria d'Onofrio, della Casa delle Donne di Bologna, hanno evidenziato le iniziative a carattere politico, sociale ed economico messe in atto dalle rispettive strutture nel territorio del comune di Bologna per combattere con il massimo impegno discriminazione e violenza verso le donne.



L'approfondimento tecnico

Sintesi dell'intervento della prof. Luisa Rosti

Come promesso nel numero di novembre vi forniamo un breve, speriamo chiaro, resoconto dei dati che sono stati oggetto della ricerca della

professoressa Rosti, docente di Docente di Economia di Genere presso l'Università di Pavia. La sintesi è stata redatta con il prezioso contributo di Filippo De Maria, sindacalista FABİ di Bologna che ringraziamo per la preziosa collaborazione.

La differenza retributiva tra uomo e donna viene riscontrata su una regolarità empirica di dati. La si ritrova costantemente presente in qualsiasi ambito, settore o tipologia contrattuale venga sottoposta ad analisi: sia, ad esempio, ricercandola tra i lavoratori laureati, sia ricercandola tra quelli non laureati; sia esaminando il settore pubblico, sia esaminando quello privato (benché il gap salariale risulti più accentuato in quest'ultimo); sia analizzando l'insieme dei contratti a termine, sia analizzando la totalità delle assunzioni a tempo indeterminato.

In sintesi, in ogni ambito esaminato, a parità di condizioni, si registra una differenza salariale tra uomo e donna.

In tutto il mondo le donne guadagnano in media meno degli uomini, anche se nella maggior parte dei paesi sviluppati le donne sono più istruite. Tale divario risulta evidente, anche se in misura minore, sin dal primo impiego diventando via via più marcato e continuando a crescere per tutta la durata della vita lavorativa.

Nell'anno 2016, a fronte di un dato medio del Gender Pay Gap grezzo dell'Unione Europea pari al 16% circa (rappresentativo di 28 Paesi), l'Italia esprimeva un

dato percentuale del 5,3%, dato che potrebbe così indurre ad un ottimismo che, in realtà, risulta essere illusorio e non così veritiero.

Il perché lo scopriamo attraverso un'ulteriore analisi, che non si ferma alla lettura del dato grezzo del Gender Pay Gap, ma approfondisce l'esame utilizzando il cd. Total Earnings Gap Adjusted, indicatore specifico che esamina l'impatto di tre componenti ben definite: la paga oraria (solo 11% di differenza retributiva tra uomo e donna grazie anche ad una attenta opera del sindacato), il numero di ore lavorate (32%) ed il tasso di occupazione in rapporto al reddito medio di uomini e donne in età lavorativa (56% tasso di disoccupazione femminile).

Proprio il fatto che meno della metà delle donne risulti occupata non ci consente un approccio eccessivamente ottimistico rispetto al 5,3% di differenza retributiva fornito dai dato grezzo, in quanto evidentemente rappresentativo di una parte molto ristretta di lavoratrici attive.

Quali sono in generale le cause del Gender Pay Gap ?

Sono molteplici e vengono analizzate secondo il metodo di Oaxaca-Blinder, che scompone il fenomeno del Gender Pay Gap in cause soggettive e spiegabili, pertanto riconducibili a differenze di genere riscontrabili, e una causa invece non spiegabile a parità di tutte le altre condizioni: il cd. "residuo non spiegato", proprio quello dove si annida la discriminazione di genere.

Cause soggettive riscontrabili e spiegabili sono l'ineguale partecipazione al mercato del lavoro, l'ineguale livello di retribuzione anche a fronte di un titolo di studio superiore, la cosiddetta "segregazione

orizzontale”, ossia la maggiore presenza di personale femminile in ben determinate tipologie di mestieri per così dire a basso valore aggiunto, la “segregazione verticale”, ossia la minore presenza di donne nelle figure apicali, fenomeno ben noto, come dice la professoressa Rosti, tanto in banca quanto nelle università, infine le preferenze personali e la radicata presenza di stereotipi di genere.

Esiste poi una sesta ed ultima causa.

Quella che più propriamente identifica la discriminazione di genere, cioè la parte di differenza retributiva che non trova spiegazione cioè il cosiddetto residuo non spiegato.

“È importante sottolineare – sostiene la professoressa Rosti – che differenza di genere e discriminazione di genere sono concetti diversi e non possono essere usati come sinonimi. Poiché la discriminazione si produce solo in caso di disparità di trattamento a parità di ogni altra condizione”.

Altro aspetto non irrilevante è che con i dati disponibili si riesce a spiegare soltanto il 30% delle differenze retributive.

A livello italiano, ad esempio nell’anno 2014, il Gender Pay Gap era pari al 6,1%, con una componente “non spiegabile” del 12,1%, rappresentativa quindi della disparità di trattamento,

priva di spiegazione, a parità di ogni altra condizione. Ciò a fronte di una parte invece “spiegabile” addirittura negativa a -6% ed indicativa di migliori caratteristiche produttive delle donne attive sul mercato del lavoro rispetto agli uomini.

“Questo significa – dice la Rosti – che le donne che lavorano possiedono mediamente caratteristiche produttive migliori di quelle degli uomini, ma la componente discriminatoria è prevalente”.

“È importante specificare – spiega la Rosti – che, anche quando si trova nel differenziale salariale una significativa componente discriminatoria, questa discriminazione non è imputabile ad un comportamento intenzionale, deliberato, volto a nuocere del decisore, ma è di natura statistica, ovvero è l’esito di un errore di valutazione inconsapevole che in un contesto di asimmetria informativa lascia spazio ai condizionamenti degli stereotipi”.

Ma non solo gli uomini utilizzano stereotipi. “I condizionamenti – conclude la Rosti – si manifestano nei giudizi espressi da individui di entrambi i generi. Esiste infatti *la sindrome dell’ape regina*: espressione usata per indicare il comportamento delle donne di successo che difendono il loro predominio ostacolando la carriera di altre donne”.

La parola al Segretario Generale Fabi Lando Maria Sileoni

La situazione all’interno del settore bancario è stata alla base dell’analisi del Segretario Generale della Fabi Lando Maria Sileoni.

“Nel settore bancario le donne sono già il 50%. In Unicredit arrivano al 51% superando gli uomini di due punti percentuali. I prepensionamenti faciliteranno ulteriormente l’uscita del personale maschile, senza buchi nei contributi, e in massima parte con un’anzianità maggiore visto che molte donne sono entrate in banca dagli anni 80 in poi e quindi hanno un’anzianità di servizio minore. Nonostante questa presenza massiccia – ha proseguito Sileoni – solo il 20% delle donne ricopre posizioni apicali contro la media europea del 29%. E tra gli amministratori delegati le donne sono solo il 3%”. La colpa di questa situazione è soprattutto degli uomini che “fanno casta” e non si fidano delle donne. Fondamentale per superare questi pregiudizi che le donne prendano coscienza delle proprie capacità e si lascino alle spalle i retaggi del passato. L’impegno del sindacato e della Fabi in particolare – ha poi concluso Sileoni – è di non lasciare indietro nessuno superare i pregiudizi per valorizzare le capacità dei singoli a prescindere dal genere. Durante il confronto per il rinnovo del contratto nazionale questa istanza sarà portata al tavolo con Abi”.



**31 DICEMBRE****Welfare, occhio
alla scadenza****Fondo Pensione: contributi non dedotti****Entro fine anno la comunicazione al fondo per i versamenti effettuati nel 2017.**

Se le contribuzioni confluite nel tuo fondo pensione **nel corso del 2017** (contributi a tuo carico, a carico azienda ed eventuali versamenti aggiuntivi e/o per familiari fiscalmente a carico, no TFR) sono state superiori al limite fiscalmente deducibile (5.164,57 euro, ai sensi del DLGS 252/05), le somme eccedenti sono state assoggettate dall'azienda a tassazione ordinaria.

Per ottenerne la defiscalizzazione in sede di erogazione delle prestazioni del fondo è necessario darne idonea comunicazione al fondo stesso entro il 31/12 dell'anno successivo ai versamenti.

Entro il 31/12/2018 dovrai quindi comunicare al tuo fondo l'importo relativo ai contributi **non dedotti versati nel corso del 2017**.

Puoi ricavare tale importo dal rigo 413 della **C.U. 2018 relativa ai redditi 2017** (Portale – HR Gate – Employee Self Service – I miei Documenti – Certificazione Unica).

Nel caso di versamenti di contributi ad un fondo pensione non per il tramite dell'azienda (ad esempio **versamenti per conto di un familiare a carico su un fondo pensione "aperto"**) la verifica dei contributi

eccedenti il limite di deducibilità è da effettuarsi tenendo conto anche di quanto indicato dalla certificazione inviata annualmente dal fondo in questione.

La comunicazione al fondo può essere effettuata attraverso le apposite sezioni dei siti dei diversi fondi pensione o anche in maniera cartacea inviando apposita comunicazione al fondo pensione di appartenenza.

Per il Fondo di Gruppo è possibile inserire i contributi non dedotti direttamente accedendo alla propria area riservata nel sito web (<https://www.fpunicredit.eu>) o stampando e spedendo al fondo il modulo cartaceo reperibile sempre sul sito.

Per il fondo Previbank collegarsi al sito (<http://www.previbank.it/>), entrare nella sezione Modulistica, Contribuzione, Contributi non dedotti e proseguire nell'area riservata.

Per gli altri fondi si può contattare ES -SSC per avere indicazioni.

Permessi Retribuiti Frazionabili

Devono essere fruiti entro il 31/12 (a differenza di Banca Ore, Permessi Riduzione Orario e Permessi Compensativi la cui possibilità di fruizione è stata prorogata al 31/3/2019 d'intesa tra Organizzazioni Sindacali e Azienda).

Contributi per figli studenti**Entro il 31/12/2018 richiedi l'anticipo per le matricole universitarie**

Ti ricordiamo che entro il 31/12 puoi richiedere l'anticipo del contributo per i figli studenti iscritti al primo anno di università (**euro 116,20** erogati nella busta paga di gennaio se la richiesta viene effettuata in dicembre). Il contributo complessivo è pari a euro 216,91, aumentati di euro 77,47 per gli studenti fuori sede (per mancanza del corso di studi prescelto nel luogo ove risiede la famiglia).

Per effettuare la richiesta dell'anticipo del contributo:

- scarica il modulo in versione precompilata al percorso:
HR GATE > Employee Self- Service> I miei documenti> Provvidenze figli studenti
- Invia il modulo, corredato di certificato d'iscrizione e di copia del libretto universitario a :**ES - Shared Service Center, Team Benefit Via Marco D'Aviano 5 - 20131 Milano**
oppure
tramite Web Ticket al percorso HR Gate> Employee Self-Service> HRWebTicket> Benefits

Puoi trovare maggiori informazioni sui contributi per figli studenti nel numero di agosto/settembre di Uni-Inform pubblicato sul sito www.fabiunicredit.org (Dossier Scuola, pag.2).

**10 GENNAIO****A PROPOSITO DI FONDO PENSIONE**

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

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**, specificando che hai aderito all'esodo. (**es.: ultimo giorno di lavoro 31/1/2019, richiesta entro 10/1/2019**).

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



**La Redazione di Uni-Inform augura a tutti voi e alle
vostre famiglie un sereno Natale e un Felice Anno Nuovo**

