



Uni-Inform
Gruppo Unicredit



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Copyright: Elnur Amikishiyev/123rf.com



Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero uno – gennaio 2019

Verbale 21/12/2018, atto primo

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

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

Verbale 21/12/2018, atto primo



Sommario

EDITORIALE

Verbale 21/12/2018, atto primo.....1

ATTUALITÀ

Digitalizzazione: formazione, work life balance e dialogo sociale.....2
Anche il Segretario Gen.le Lando Maria Sileoni sbarca sui social....3

UNICA

Unica, dal 21 gennaio possibili modifiche.....3

WELFARE

Famiglia, le novità 2019

Congedo di maternità, possibilità di posticipare l'intero congedo a dopo la nascita.....4
Congedo obbligatorio di paternità aumenta a 5 giorni, congedo facoltativo 1 giorno.....4
Bonus bebè 2019.....4
Bonus asilo nido 2019, domande a partire dal 28 gennaio.....5
Detrazioni per figli a carico.....5
Contributo familiari disabili.....6

VARIE

Festività soppresse 2019.....7
Esodo e modifica aliquota di contribuzione al fondo pensione.....7

E INFINE...

A.D. 2016 la vignetta di Uni-Form.....7

UniCredit non accetta comportamenti difformi ai principi condivisi nel Protocollo del 2016 (comprese le ulteriori indicazioni contenute nel Verbale/Documento del 21 dicembre 2018) e nella "Dichiarazione congiunta" del maggio 2015, nonché ai principi enunciati nella recente "Dichiarazione congiunta sul "Work life balance" siglata con il Comitato Aziendale Europeo.

Queste le inequivocabili parole dell'Amministratore Delegato del Gruppo J.P. Mustier, con le quali si realizza il primo degli impegni assunti dall'azienda il 21 dicembre scorso con la sottoscrizione del verbale, condiviso con le organizzazioni sindacali, che ha rappresentato il risultato di tre estenuanti giornate di trattativa.

Impegni precisi, tali da sancire l'avvio di un percorso ritenuto positivo dalla Fabi e dalle altre organizzazioni sindacali in relazione a tutti i temi scottanti ed irrisolti che negli ultimi mesi del 2018 avevano portato all'avvio della procedura di mobilitazione per tutto il personale di Unicredit spa.

Carichi di lavoro e organici, pressioni commerciali, formazione, organizzazione.

Per ognuno di questi ambiti sono state valutate e definite soluzioni in grado di fornire sufficienti garanzie di **esigibilità, concretezza ed efficacia**, in un equilibrio complessivo che, da un lato, tenesse conto della necessaria **sostenibilità** delle varie misure e, dall'altro, dell'effettivo, non più prorogabile, **miglioramento delle condizioni di lavoro**.

Si è così giunti ad **anticipare** al primo semestre tutte le 420 assunzioni previste nel 2019 e ad **aggiungerne** 110 a tempo determinato nei primissimi mesi dell'anno; a **rafforzare** i principi già condivisi in tema di vendite responsabili e clima aziendale e ad **ampliarne** i contenuti

attraverso espressi divieti riferiti ai possibili comportamenti dei vari responsabili; a **definire** le modalità per una programmazione rigorosa della formazione e per una fruizione più efficace della stessa grazie al blocco degli applicativi di lavoro con l'utilizzo dell'apposito permesso, all'introduzione di una forma inedita di lavoro agile ed al ripristino di una parte di formazione in aula; ad **individuare** ambiti immediati ed urgenti di intervento in termini di procedure, organizzazione e supporti informatici.

Verifiche periodiche, già individuate nelle tempistiche, sanciranno poi il fondamentale controllo sugli effettivi risultati raggiunti in termini di reale miglioramento del clima e delle condizioni di lavoro.

Ad esse si associa l'altrettanto, fondamentale principio della **sperimentalità** delle misure introdotte per quanto riguarda il contrasto alle indebite pressioni commerciali, misure che **dovranno dare prova della loro efficacia**.

Ben lungi dal rappresentare l'atto finale di una vertenza, il verbale del 21 dicembre, di per sé soddisfacente, rappresenta infatti soltanto l'inizio di un percorso dal quale dovrà necessariamente derivare un miglioramento **misurabile in concreto** dai lavoratori e dalle lavoratrici.

Non si può quindi dire che il più sia fatto.

Comincia in realtà ora, per tutti, l'impegno più grande.

Per l'azienda continuare a dare corso a quanto promesso; per le organizzazioni sindacali monitorarne attentamente la realizzazione; per i colleghi e le colleghe acquisire piena consapevolezza che **anche il cambiamento è un diritto**, da pretendere con determinazione ad ogni livello.

m.p.

Digitalizzazione

Formazione, work life balance e dialogo sociale

Firmata a Bruxelles dichiarazione congiunta sulla digitalizzazione nel settore

Lo scorso 30 novembre è stata sottoscritta a Bruxelles [la dichiarazione congiunta sulla digitalizzazione](#), tra Uni Europe Finance (la federazione europea dei sindacati dei servizi a cui la Fabi è associata), l'EBF (federazione Europea delle banche), EACB (Associazione Europea delle Banche Cooperative), ESGB (Associazione Europea Banche di Risparmio).

L'accordo segna un fermo impegno tra le parti sociali, per garantire che i lavoratori bancari non subiscano conseguenze negative dal rapido aumento dell'uso delle tecnologie digitali nel settore. L'introduzione di sistemi e processi digitalizzati richiede importanti trasformazioni dell'organizzazione del lavoro. La sfida è trovare metodi di lavoro che combinino esperienza e creatività, ricercare nuove forme di lavoro, tra cui orari di lavoro flessibili e telelavoro. I cambiamenti della digitalizzazione stanno arrivando con un ritmo costante che impattano sia sulla natura che sulla qualità del lavoro.

I temi trattati nella dichiarazione congiunta sono i seguenti:

DATA PROTECTION AND PRIVACY, con il Regolamento Europeo (GDPR – General Data Protection Regulation) che ha dato un contesto legale sulla protezione dei dati e sulla loro riservatezza. I datori di lavoro sono responsabili delle misure adottate per garantire la protezione dei dati, che possono includere anche sistemi di monitoraggio, ma nel rispetto della privacy dei Lavoratori. Abbiamo trattato il tema nel numero 6 di Uni-Inform di giugno 2018 sulla GDPR.

FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE, queste sono la chiave per gestire l'impatto della digitalizzazione nelle situazioni attuali e future sulle attività e le esigenze organizzative. Centrale sarà la formazione continua e la riqualificazione, che assume un ruolo importante nella discussione tra i datori di lavoro ed i sindacati. Le competenze dovrebbero essere perfezionate e migliorate per concentrarsi su attività, come la consulenza, che i computer e i robot non possono effettuare, visto che in futuro queste saranno il vero valore aggiunto rispetto ai servizi puramente digitali per i clienti.

WORK LIFE BALANCE E SANE CONDIZIONI DI LAVORO, gli effetti della digitalizzazione devono essere delle opportunità per i Lavoratori: come una maggiore



flessibilità nel bilanciamento dei tempi vita lavoro, che deve esser inserito in un contesto conforme agli accordi collettivi e al diritto nazionale e europeo.

IL DIALOGO SOCIALE è la chiave per gestire la trasformazione digitale nel settore bancario e la negoziazione collettiva di settore ne è lo strumento principale. I punti cardine riportati nella dichiarazione congiunta devono essere discussi e sviluppati tra le parti a livello transnazionale e di singolo paese, nelle multinazionali e nelle aziende del settore, ricercando soluzioni anche innovative per un futuro digitale ma a misura dei Lavoratori. Uni Europa Finance, tramite il comitato che si riunirà almeno una volta l'anno, effettuerà il monitoraggio sull'implementazione della dichiarazione congiunta.

È fondamentale seguire un approccio olistico, per prevedere il futuro dell'occupazione valutando gli effetti sull'occupazione degli sviluppi prevedibili e tecnologici in settori specifici. È necessario un processo decisionale strategico tra le parti sociali per affrontare insieme le opportunità e le sfide della digitalizzazione in modo positivo e non solo come una riduzione di posti di lavoro, ricercando, all'interno delle aziende del settore, nuovi modelli organizzativi e nuovi mestieri che consentano la realizzazione dei risultati con modalità responsabili, mirando a modellare la trasformazione digitale in modo sociale per creare valore per tutte le parti interessate.

Pia Desmet, Vice Presidente di UNI Europa Finance, responsabile del dialogo sociale, ha commentato la firma della dichiarazione congiunta come un momento basilare per i Lavoratori del settore bancario in tutta Europa. Un risultato che si è raggiunto grazie al confronto tra le parti sociali per lo sviluppo dei Lavoratori in un ambiente positivo e sicuro per il settore.

Francesco Colasuonno

Anche il Segretario Generale Lando Maria Sileoni sbarca sui social

Per la FABI, il sindacato di categoria che detiene il record di iscritti in Italia fra i bancari, è notorio che la comunicazione è stata in questi ultimi anni un cavallo di battaglia con la finalità di fare circolare in maniera più rapida e trasparente le notizie.

Il suo ufficio stampa, la sua WEB TV e tutti i suoi canali social sono stati potenziati con importanti investimenti e adesso anche il Segretario Generale FABI, Lando Maria Sileoni, sbarca sui social network.

Dall'Ufficio Stampa FABI comunicano che sono attivi i canali Twitter (@landosileoni) e Facebook di Sileoni,

dove si potranno trovare in rete informazioni in tempo reale, notizie e aggiornamenti sull'attività del Segretario Generale.

Sileoni è fra i dirigenti sindacali nazionali maggiormente visibili sui media, sempre sul "pezzo" nell'informare i lavoratori del settore bancario e l'opinione pubblica delle vertenze in campo, con una semplicità espositiva chiara, talvolta disarmante per i suoi interlocutori, quindi fruibile per tutti, insomma una figura carismatica che farà parlare molto di sé nel futuro.

Filippo Virzi



Uni.C.A. Dal 21 gennaio possibili modifiche

Con l'inizio del secondo anno di validità dei Piani sanitari di Uni.C.A., è prevista la possibilità per **alcune** categorie di iscritti, segnatamente **neo pensionati**, i **colleghi ex DXC (ES-SSC)** ed alcune categorie di **dirigenti**, di procedere alla modifica della propria scelta relativa alla copertura sanitaria e ai familiari da includere nella medesima.

I **neo-pensionati** (diventati tali nel 2018 o dal 1.1.2019), che intendano continuare ad aderire a Uni.C.A., potranno indicare la propria scelta, sia con riferimento alla copertura, che ai familiari includibili, scegliendo fra le consuete 5 soluzioni di copertura. Come previsto dall'Accordo del 23.11.2018 saranno altresì invitati ad aderire alle coperture offerte da Uni.C.A. anche i colleghi che rientreranno nel Gruppo UniCredit **provenienti da ex DXC (in precedenza ES-SSC)**.

Le scelte potranno essere effettuate dal **21 gennaio 2019 e sino all'08 febbraio 2019 (ore 17)**. Per il **personale in servizio del Gruppo UniCredit** seguendo il

percorso:

[HR Gate Italia](#) > [Employee Self Service](#) > [Altri Documenti](#) > [Assistenza sanitaria integrativa](#) > [Anno assicurativo 2019](#);

Per il personale **delle società esterne aderenti ad Uni.C.A.** restituendo al proprio HRBP il modulo di adesione che riceverà dopo il 21 gennaio;

Per i **neo pensionati** registrati sull'Area Riservata¹ sul sito <https://unica.unicredit.it/>, aderendo telematicamente².

I **neo pensionati** che non aderiscano telematicamente ed il personale lungo assente che non possa accedere alla Group Intranet, riceveranno tutta la documentazione idonea per raccomandata, al proprio indirizzo presente negli archivi di Uni.C.A., dopo la scadenza dell'8 febbraio.

Solo per le categorie sopra indicate fino al perfezionamento delle modifiche inviate:

→ Per poter fruire di prestazioni di ricovero o di accesso a cure oncologiche in Rete Convenzionata (per il Titolare e i componenti il nucleo già assicurato nel 2018),

occorrerà trasmettere al Provider Previmedical il modulo di adesione provvisoria (c.d. modulo transitorio) reperibile sul sito di [Uni.C.A.](#) (Informativa, 2018, 20-12-2018 - Informativa relativa alle adesioni infrapiano 2019, [Modulo Previmedical transitorio 2019 REV2.pdf](#)) cui dovrà comunque seguire la trasmissione dell'adesione in forma definitiva; → non sarà possibile fruire di altre prestazioni (visite, accertamenti, etc.) in "convenzione", ferma restando l'operatività della polizza nella forma "indiretta" (ossia a rimborso) sin dal 1.1.2019.

Attenzione al **CARICO/NON CARICO FISCALE** dei familiari inseriti in copertura:

→ per l'esercizio 2019, dovranno essere considerate le soglie di carico fiscale previste dalle norme di legge per i redditi 2018;

→ i dipendenti che accederanno telematicamente per effettuare la scelta relativa al 2019, potranno operare modifiche di "status" di carico fiscale del familiare all'atto dell'inserimento in copertura del familiare medesimo.

¹ Chi non avesse ricevuto il codice di attivazione (necessario per registrarsi sull'Area Riservata) potrà consultare la news del 14.11.2017 che specifica le modalità con cui il personale esodato/pensionato può farne richiesta via mail, allegando copia del proprio documento di identità

² L'utilizzo di detta funzionalità, più efficiente rispetto all'adesione per corrispondenza, consente di contenere i tempi del cosiddetto "periodo transitorio".

Famiglia: le novità 2019.

Congedo di maternità, possibilità di posticipare l'intero congedo a dopo la nascita.

Una delle principali novità introdotte dall'ultima **legge di Bilancio 2019** per la famiglia è la possibilità per le donne in gravidanza di posticipare il congedo di maternità a **dopo la nascita** del figlio.

Ciò significa che la futura mamma (con il parere favorevole del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e del medico competente che attestino l'assenza di rischi per la mamma e il bambino) potrà richiedere di lavorare fino al nono mese di gravidanza e quindi utilizzare quindi **tutti e cinque i mesi di congedo** dopo la nascita del figlio.

Il nuovo sistema introduce un'ulteriore possibilità rispetto a quanto già previsto dal D.lgs 151/2001 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), che sancisce l'obbligo per le lavoratrici di astenersi dal lavoro 1 mese prima del parto e di godere del congedo obbligatorio per i 4 mesi successivi, oppure di fruire di 2 mesi prima e 3 dopo, ma mai di zero mesi prima del parto.



Copyright: olegdudko/123rf.com

Congedo obbligatorio di paternità, aumenta a 5 giorni Congedo facoltativo, 1 giorno



Copyright: Cathy Yeulet/123rf.com

Il congedo obbligatorio per i papà, introdotto in via sperimentale fino al 31/12/2018, viene confermato ed aumentato di un giorno, passando dai 4 giorni già introdotti per il 2018 a **5 giorni per i figli nati (o adottati o avuti in affido) a partire dal 1.1.2019**.

Come previsto anche negli anni precedenti, il congedo può essere richiesto **entro il quinto mese** dalla nascita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di affidamenti o adozioni sia nazionali che internazionali).

Il congedo obbligatorio di paternità è un diritto autonomo del padre, aggiuntivo rispetto al congedo spettante alla madre, pertanto i giorni possono essere fruiti, anche in maniera non continuativa, sia contemporaneamente **al congedo di maternità della madre lavoratrice, sia successivamente ad esso** (purché entro il limite temporale dei 5 mesi predetti.)

Ai 5 giorni di congedo obbligatorio si aggiunge **poi un ulteriore giorno di congedo facoltativo**, da richiedere sempre entro i cinque mesi di vita del bambino (o dal suo ingresso in famiglia nel caso di adozione o affido) e utilizzabile se la madre **rinuncia ad un giorno del proprio congedo di maternità**.

Ulteriori informazioni ed istruzioni operative dettagliate saranno consultabili sul sito [Inps \(www.inps.it\)](http://inps.it), al momento non ancora aggiornato).

Bonus bebè 2019

Si tratta di un contributo economico che riguarda le famiglie per i bambini nati o adottati o in affido preadottivo dal 1/1/2019. La misura, già presente anche negli anni scorsi, è stata riconfermata e leggermente modificata con l'ultima legge di Bilancio. L'assegno, **erogato soltanto per il primo anno di vita o di ingresso in famiglia** del figlio (e non più per i primi tre anni come succedeva fino al 2017) varia dagli 80 euro mensili (con ISEE inferiore ai 25.000 euro) ai 160 euro mensili (con ISEE inferiore a 7.000 euro). La novità 2019 è l'aumento del 20% dell'importo dell'assegno spettante per i figli successivi al primo nati sempre nel 2019 (pertanto gli importi passano rispettivamente a 96 e 192 euro).

Ulteriori informazioni e dettagli operativi saranno consultabili sul sito [INPS \(www.inps.it\)](http://inps.it), ad oggi non ancora aggiornato).



Copyright: sowari/123rf.com

Bonus asilo nido 2019

Domande a partire dal 28 gennaio 2019



Diventa strutturale l'istituto del "Bonus nido" e **passa da 1000 a 1500 euro per il triennio 2019-2021.**

Dal 2022 l'importo, in ogni caso non inferiore ai 1.000 euro, verrà definito con apposito decreto.

Il bonus nido è un contributo erogato dall'Inps alle famiglie che ne fanno richiesta a fronte del pagamento delle rette di asili nido pubblici e privati e dell'assistenza a casa per i bambini al di sotto dei tre anni affetti da malattie croniche. Il bonus viene erogato con cadenza mensile al beneficiario che ha sostenuto il pagamento della retta del nido (in misura mai eccedente la retta stessa e al massimo per euro 136,36 mensili per 11 mensilità), o in unica soluzione in caso di supporto presso la propria abitazione per impossibilità del bambino a frequentare gli asili nido in

ragione di una grave patologia cronica (certificata dal pediatra).

È importante evidenziare che le famiglie possono accedere al bonus asilo nido senza vincoli rispetto al livello di reddito ed all'indicatore Isee, pertanto esiste incompatibilità tra il bonus e la possibilità di detrazione fiscale per le spese sostenute per l'asilo nido. L'Inps eroga il bonus nel limite del plafond stanziato (300 milioni di euro per il 2019), secondo l'ordine di presentazione della domanda.

La domanda per il bonus può essere presentata:

- online all'INPS attraverso il servizio dedicato.
- tramite Contact center al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164 164 da rete mobile;
- tramite enti di patronato e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Qualora il richiedente intenda fruire del beneficio per più figli sarà necessario presentare una domanda per ciascuno di essi.

Ulteriori informazioni sul sito [INPS \(Bonus asilo nido e forme di supporto presso la propria abitazione\)](#).

Ricordiamo che le strutture FABI sul territorio e i Patronati convenzionati FABI sono a disposizione per eventuale supporto.

Detrazioni per i figli a carico



Le detrazioni per i figli a carico spettano anche se questi non convivono con il contribuente ed indipendentemente dalla loro età.

Sia il coniuge che i figli ed i familiari a carico non devono superare come limite di reddito €. 2.840,51. ⁽¹⁾

La dichiarazione dovrà essere predisposta tramite portale utilizzando il seguente percorso:

HR GATE ITALIA > Employee Self - Service > I miei documenti > Dichiarazioni detrazioni spettanti.

Ricordiamo inoltre che se la composizione e la situazione reddituale dei componenti del nucleo familiare non fosse mutata,

non è necessario fare nulla. In assenza di nuova richiesta legata a variazioni, l'eventuale dichiarazione per detrazioni spettanti inserita a Portale manterrà validità anche per gli anni futuri.

Le detrazioni per lavoro dipendente ("Altre detrazioni") sono automaticamente riconosciute dal sostituto di imposta, non è quindi necessario farne esplicita richiesta.

La compilazione del modulo in parola è quindi necessaria solo per i dipendenti che desiderano chiedere le detrazioni per carichi di famiglia.

È onere del dipendente comunicare le eventuali variazioni o il venir meno delle condizioni di spettanza-dichiarate.

⁽¹⁾ La legge di Bilancio 2018 ha modificato il limite di reddito per i figli a carico di età non superiore ai 24 anni che, a partire dal 1° gennaio 2019 sarà pari a 4.000 euro lordi annui.

Contributo per familiari disabili

Destinatari e importo

Al personale che abbia il coniuge e/o i figli (anche in adozione o in affido) compromessi nella propria integrità somatopsichica, in conseguenza di grave minorazione fisica o psichica, congenita od acquisita⁽¹⁾, viene corrisposto ogni anno dall'Azienda un contributo di € 2.500 per ognuno dei soggetti indicati.

Il pagamento del contributo è soggetto alla sola condizione della sussistenza dell'handicap sopra descritto ed alla circostanza che il coniuge del richiedente non fruisca di analoga agevolazione (non hanno rilievo il reddito, l'età, la situazione familiare ecc.).

Modalità di richiesta

La domanda va **compilata on-line**, con le seguenti modalità:

1. Accedi al Portale e seleziona HR GATE ITALIA > Employee Self-Service > I miei documenti >

Contributo per familiari disabili.

2. Clicca su **"Nuova Richiesta"** per accedere al modulo da compilare

3. Compila le diverse sezioni del modulo.

Alcune indicazioni:

→ Clicca su **"Includi/escludi familiare"** per selezionare il familiare per cui vuoi richiedere il contributo. Il contributo può essere richiesto se il familiare interessato è presente nell'archivio familiari con indicazione della disabilità. Qualora il familiare non sia inserito o non sia indicato come disabile, è necessario innanzitutto inserire/aggiornare i dati utilizzando la funzione **Gestione familiari** disponibile seguendo il percorso:

HR GATE ITALIA > Employee Self-Service > Dati personali > gestione familiari

→ Inserisci i dati relativi alla tipologia di disabilità (permanente o temporanea) e l'anno per il quale richiedi il contributo.

→ Indica la data di scadenza della documentazione in tuo possesso

4. Inserisci la password di accesso al portale e clicca su **conferma**. Puoi salvare la richiesta:

→ come **"Da completare"** se hai bisogno di verificare/completare i dati. Puoi tornare a modificarla in seguito;

→ come **"completata"** quando ritieni sia pronta.

Naturalmente puoi **"chiudere senza salvare"**. In tal



caso però i dati da te inseriti non verranno registrati.

5. Stampa il modulo di accompagnamento e invialo tramite posta interna, allegando la documentazione comprovante la compromissione dell'integrità somatopsichica, a:

HR Operations Italy – Team Benefit - Via Livio Cambi, 1

Milano.

Quando la domanda viene presentata per la prima volta, la stessa **deve essere corredata da idonea certificazione della commissione medica provinciale** attestante la compromissione dell'integrità somatopsichica della persona per cui viene richiesto il contributo.

Negli anni successivi, se la documentazione non è scaduta, non è necessario accludere alla domanda alcuna certificazione medica.

In tal caso, la procedura non prevede la stampa del modulo di accompagnamento.

È comunque facoltà dell'Azienda richiedere in qualsiasi momento documentazione medica aggiornata a comprova del permanere dello stato di compromissione dell'integrità somatopsichica.

Nel caso in cui il contributo sia richiesto per più familiari, andrà inserita una richiesta per ciascuno di essi.

Puoi seguire l'iter della tua pratica sul Portale.

Quando riceve la documentazione, HR Operations Italy **valida la richiesta direttamente a Portale**. Puoi verificare lo stato della tua pratica accedendo alla stessa sezione che hai utilizzato per presentare la richiesta. **Lo stato "Documentazione ricevuta" segnala l'effettiva ricezione della domanda.**

Successivamente, HR Operations Italy verifica se hai diritto al contributo e se hai presentato tutta la documentazione necessaria. Lo stato **"Richiesta approvata"** segnala l'approvazione della richiesta.

Modalità di corresponsione

Il contributo viene corrisposto normalmente con il primo stipendio utile dopo l'approvazione della richiesta (con assoggettamento a imposte e contributi). Ricordiamo che, a seguito delle modifiche alle normative fiscali introdotte nel 2017, **non è più possibile richiedere che il contributo per i familiari disabili sia destinato al proprio piano welfare.**

⁽¹⁾ La gravità della minorazione e la conseguente compromissione dell'integrità somatopsichica va valutata sulla base dei criteri indicati dalla Legge 104/92, che recita all'art. 3 comma 3: "E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.

Festività sopresse 2019

I permessi giornalieri retribuiti a titolo di ex-festività spettano annualmente per un numero di giorni corrispondente a quello delle giornate già indicate come festive dalla legge n. 260 del 1949 e non più considerate tali per disposizioni legislative successive.

Può essere utile ricordare che i permessi sono riconosciuti nel caso in cui le ex-festività ricorrono in giorni in cui è prevista la prestazione lavorativa ordinaria per il collega interessato e nel caso in cui il dipendente abbia diritto, per quei giorni, all'intero trattamento economico.

Per il 2019 il totale delle ex-festività cadenti dal lunedì al venerdì sono **quattro**: 19 marzo, San Giuseppe (martedì), 30 maggio, Ascensione (giovedì), 20 giugno, Corpus Domini (giovedì), 4 novembre, Unità Nazionale (lunedì).

Per i quadri direttivi e per i dirigenti, le giornate effettivamente fruibili saranno tuttavia una in meno, quindi tre, trovando ancora applicazione la rinuncia di una giornata di ex-festività quale contributo a favore del F.O.C., Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito. Tale contributo è invece fissato per le aree professionali in una giornata lavorativa annua (7 ore e 30 minuti dai permessi per riduzione orario).

Alle giornate di ex-festività si aggiunge, in alternativa al compenso aggiuntivo dovuto dall'azienda e tenuto conto dei vigenti accordi aziendali, **un'ulteriore giornata** di permesso relativa al **2 giugno**, festività civile che quest'anno cade di domenica.



10 FEBBRAIO

ESODO E 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 **28/2/2019**, richiesta entro **10/2/2019**).

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

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...



Ecco un elenco non esaustivo di ciò che avete sempre fatto e che d'ora innanzi non potrete più fare. **Punto 1**, chiedere continue previsioni di vendita. **Punto 2**, fare lync commerciali più volte al giorno. **Punto 3**, chiamare il dipendente fuori orario... **Punto 145**...