



Uni-Inform
Gruppo Unicredit



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Copyright: Sergey Nivens /123rf.com

Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero quattro – aprile 2019



RINNOVO CCNL PRONTI A COMBATTERE

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

Hanno collaborato al presente numero:

Cristina Gobbi, componente Segreteria ODC FABI Unicredit spa
Emanuele Lusso, portavoce FABI Region Centro Nord
Claudio Voghera, componente Segreteria ODC FABI Gruppo Unicredit

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

ATTUALITÀ

Rinnovo CCNL, pronti a combattere.....1

Breve storia del CCNL , dal 1949 al 1987 (prima parte).....2

Uni.C.A., Pronto Care e modello 730.....3

Invalidità civile e congedi per cure.....5

FISCO

Ti sei trasferito per lavoro e paghi l'affitto? Verifica se puoi beneficiare della detrazione fiscale.....6

UNI.C.A.

Mappatura dei nei ed eventuale asportazione
Quale documentazione inviare a Uni.C.A.?7

E INFINE...

Esodo e fondo pensione, variazione dell'aliquota contributiva.....7

AD2016, la vignetta di Uni- Inform.....7

BUONA PASQUA.....8

Rinnovo CCNL, pronti a combattere

“Il **rinnovo del contratto nazionale**, mai come in questo tempo particolarmente complesso, rappresenta l'unico riferimento normativo capace di governare, senza strappi, le ampie trasformazioni che stanno coinvolgendo il settore.”

Questa frase, inserita all'inizio della presentazione della piattaforma di rinnovo del CCNL, scritta congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali, rende bene l'importanza della presenza di un Contratto posto a **garanzia di tutti**, soprattutto nel momento che stiamo vivendo.

Mai come in questo decennio di crisi si sono fatti sentire il taglio del costo del lavoro, la riduzione dei livelli occupazionali, per la prima volta sotto la “soglia psicologica” delle trecentomila unità, e l'avvento delle nuove tecnologie e di nuovi player del credito che, pur occupando settori storicamente demandati alle banche, ben poco hanno a che fare con le medesime e con il rispetto delle regole stringenti cui le banche stesse sono tenute.

Per questi motivi, prima dell'avvio delle assemblee per la presentazione al voto dei lavoratori dell'ipotesi di piattaforma, ci è parso utile ripercorrere, anche se sommariamente, le principali conquiste realizzate nei decenni attraverso il CCNL di categoria.



Conquiste sindacali spesso innovative, in qualche caso lungimiranti, mai scontate, ma che, per il tempo trascorso, ormai diamo tutti per acquisite. Rileggerle può farci riflettere su come molte volte sia difficile ottenere qualcosa, ma come spesso sia ancora più difficile mantenerlo.

Alle porte di un rinnovo contrattuale che si pone finalmente “offensivo” e che mira al giusto riconoscimento economico per gli sforzi sostenuti dalla categoria negli ultimi anni, dobbiamo avere quindi ben chiara l'importanza che il CCNL riveste quale irrinunciabile punto di riferimento e di garanzia, anche rispetto alle varie contrattazioni aziendali.

Un rinnovo, quello che ci aspetta, nel quale però i punti salienti non saranno solo economici.

Il contrasto alle esternalizzazioni, la capacità di coniugare il cambiamento con la salvaguardia della nostra identità di categoria e la gestione di ciò che significherà l'introduzione delle nuove tecnologie dovrà vederci tutti protagonisti e tutti pronti anche a dare battaglia.

Non cerchiamo lo scontro, ma se scontro ci sarà, dobbiamo essere tutti **pronti a combattere**.

m.t.

Breve storia del CCNL

DAL 1949 AL 1987

- **La situazione ante 1949.** Nell'era fascista la contrattazione della categoria dei bancari si era sviluppata non in un'ottica di carattere unitario dei trattamenti economici e normativi, ma in una **miriade di modalità e forme** legate alla natura giuridica o dimensionale o all'ubicazione territoriale delle numerose, diverse aziende di credito. Il panorama che ne usciva presentava un'infinità di contratti aziendali, che si riferivano alle Popolari, alle Società per Azioni, a banche di natura privata, alle Società Autonome e alle Cooperative.
- **14 novembre 1949.** La Fabi, da sola, firma il primo CCNL del settore del credito. Il potere dei datori di lavoro era all'epoca molto forte per non dire illimitato. Per numerosissimi bancari ancora vigeva il **licenziamento "ad nutum"**. Pochi avevano il coraggio di scioperare. Fra le prime acquisizioni del contratto sono da rimarcare l'assunzione da parte delle banche di un onere del 2% calcolato sul monte salari indirizzato ad un **trattamento di quiescenza di natura pensionistica**, il decollo del processo di **parificazione economica** fra lavoratori e lavoratrici, la previsione che le **retribuzioni dei bancari** saranno incrementate in **relazione** alle variazioni del costo della vita.
- **1 agosto 1955.** Viene acquisita per i licenziamenti l'**erogazione di specifiche indennità**. Vengono fatti passi avanti anche per questioni quali i **trasferimenti**, le **assenze per malattia** e le **anzianità convenzionali**.
- **21 dicembre 1962.** Senza alcuna azione di sciopero viene conseguito un **aumento economico del 9%**, vengono introdotti nel CCNL accordi su **settimana corta**, **ferie**, **indennità contingenza residue** e **parificazione salariale**.
- **27 agosto 1963.** Nella parte normativa vengono conseguiti leggeri miglioramenti sul **controllo dei licenziamenti**.
- **3 febbraio 1968.** Viene riconosciuta per tutte le banche la possibilità di effettuare una **contrattazione aziendale**. I demands sono però ancora limitati e di poca importanza. Sempre in tema di licenziamenti vengono recepiti nel CCNL i contenuti della legge n.604/1966 riferita ai **licenziamenti individuali**.
- **18 giugno 1970.** Anche il CCNL viene influenzato dal clima socio-politico di quegli anni e vengono raggiunti obiettivi significativi. Viene **ampliata la contrattazione aziendale** con tematiche importanti come il **premio aziendale**, l'**inquadramento dei lavoratori**, l'**eliminazione delle "gabbie salariali"**.
- **27 giugno 1973** Le conquiste più importanti sono l'introduzione degli **automatismi di carriera** ed **economici**, l'introduzione di **incontri semestrali** di verifica coi sindacati (controllo degli organici), l'introduzione dei **corsi di formazione professionale** anche di natura specialistica, la **riduzione dell'orario di lavoro** e il tetto posto a **100 ore annue** per il lavoro straordinario.
- **23 luglio 1976** "Omogeneizzazione" dei contratti nazionali ed aziendali. Si capisce che alcuni argomenti, **corsi di formazione** ed **automatismi di carriera**, sono troppo importanti e devono essere inseriti nella contrattazione nazionale. **Inquadramenti** e **premio di rendimento** rimangono nel CIA.
- **18 aprile 1980 Riparametrazione professionale** delle retribuzioni che si erano fortemente appiattite.
- **17 febbraio 1983** In un periodo di forte inflazione (talvolta a due cifre) e di crisi generale del Paese vengono acquisiti vantaggi economici importanti ed alcuni miglioramenti normativi quali la **riduzione dell'orario settimanale di mezz'ora** e la **flessibilità** degli orari.
- **30 aprile 1987** Il processo di passaggio dalla banca vista solo come istituzione alla banca "impresa" è ormai compiuto. Il CCNL si segnala soprattutto per alcune conquiste su temi cruciali che hanno permesso da quel momento alle organizzazioni sindacali di intervenire sugli effetti delle **aggregazioni fra aziende**, dettate da esigenze di mercato, con importanti processi di cambiamento tecnologico, organizzativo, produttivo e, quindi, su ricadute pesanti per i lavoratori. Altre acquisizioni, in una cornice di maggiore flessibilità, la riduzione dell'orario di lavoro di **altri 25 minuti** con la fissazione definitiva a **37 ore e 30 minuti**.

(continua nel prossimo numero di Uni-Inform)

Uni.C.A., Pronto Care e modello 730

Quali importi per spese mediche e dentistiche portare in detrazione?

Si avvicina il periodo della denuncia di redditi e la necessità, per quanto riguarda le possibili detrazioni fiscali per spese mediche e dentistiche sostenute nel 2018, di una precisa specifica di quanto ottenuto come rimborso tramite Uni.C.A. (Previmedical) e Pronto Care.

Riepiloghiamo di seguito le istruzioni - già inviate nei giorni scorsi via email con apposita comunicazione agli iscritti - per scaricare dal sito di Unica l'estratto conto delle prestazioni 2018 valido ai fini fiscali e aggiungiamo un breve vademecum per ottenere dal sito di Pronto Care, che non emette estratto conto, documentazione utile al medesimo scopo.



Uni.C.A - Estratto conto prestazioni 2018 Previmedical

L'estratto conto da scaricare (ed eventualmente stampare) è presente nell'area iscritti del portale **Previmedical**. Di seguito i percorsi per raggiungere il portale Previmedical.

→ Tramite Group Intranet UniCredit (per i dipendenti del Gruppo UniCredit) seguendo il percorso: Group Intranet > Servizi ai Colleghi > Welfare > Assistenza Sanitaria Integrativa > Uni.C.A. > Il tuo Piano Sanitario

→ Via Internet (per tutti gli Associati), al seguente indirizzo: <http://www.unica.previmedical.it>

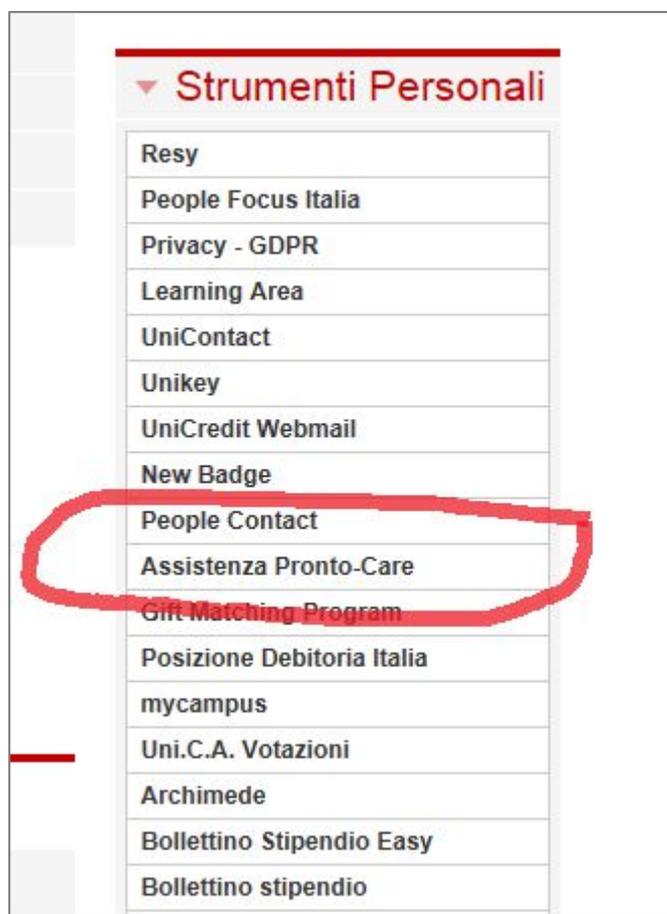
All'interno dell'area iscritti, l'estratto conto è disponibile nel menù a tendina posto in alto a destra della pagina principale.



Verifica degli importi fiscalmente detraibili

Come già detto, Pronto-Care non fornisce un documento di sintesi ai fini fiscali. È possibile comunque reperire le fatture con relativa parte a carico del collega seguendo questo percorso:

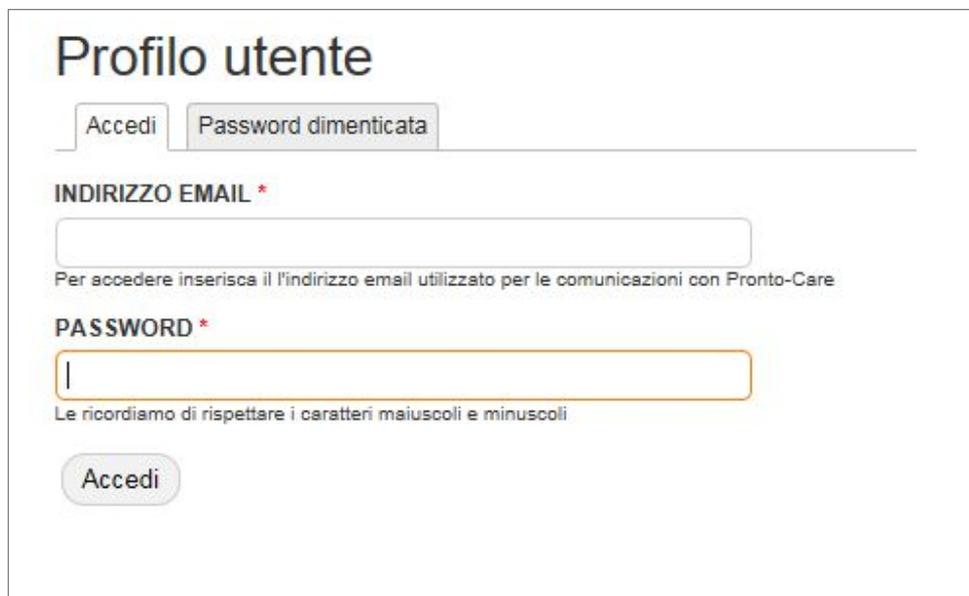
1. dal portale (ricerca con Strumenti Operativi) cliccare su **ASSISTENZA PRONTO-CARE** oppure direttamente da internet collegarsi al sito Pronto-Care <https://www.pronto-careperunica.com/>



2. Una volta entrati cliccare su



3. Nel **Profilo utente** inserire le proprie credenziali di registrazione (mail sulla quale si ricevono le comunicazioni, solitamente quella aziendale e password scelta in fase di registrazione)



Profilo utente

Accedi Password dimenticata

INDIRIZZO EMAIL *

Per accedere inserisca il l'indirizzo email utilizzato per le comunicazioni con Pronto-Care

PASSWORD *

Le ricordiamo di rispettare i caratteri maiuscoli e minuscoli

Accedi

4. Se non si è ancora registrati procedere con la registrazione tramite apposito link a destra



5. Una volta nel sito cliccare su **I MIEI RIMBORSI** nella colonna a destra sotto il titolo **I MIEI PIANI DI CURA**



6. A questo punto si aprirà la pagina con tutti i rimborsi chiesti ed avuti e si potrà aprire ogni documento per stamparlo (o salvarlo) per ricavarne i dati necessari da inserire nel mod. 730.

Claudio Voghera

Invalidità civile e congedi per cure

Il “**congedo per cure**” - da non confondersi con il “congedo per cure termali”, regolato in maniera specifica - consente di assentarsi legittimamente dal posto di lavoro per sottoporsi a cicli di cure (es. fisioterapiche, riabilitative del cardiopatico, ecc)

Possono avvalersi del congedo i lavoratori con invalidità riconosciuta **superiore al 50%**, i quali, secondo quanto stabilito dall’art. 7 comma 1 del D.Lgs 119/2011, hanno la possibilità di “**fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.**”

Per avere diritto al congedo, le cure devono essere **strettamente connesse alla patologia invalidante.**

La frazionabilità del congedo va certamente intesa nel senso che la fruizione delle giornate non deve essere necessariamente continuativa.

Un possibile frazionamento ad ore, per quanto non espressamente vietato dalla normativa, non sarebbe invece ritenuto possibile, almeno secondo l’interpretazione prevalente (per analogia con la malattia).

A questo proposito, evidenziamo che la **piattaforma di rinnovo del nostro CCNL di settore**, di imminente votazione nelle assemblee dei lavoratori per il successivo avvio della trattativa con ABI, prevede anche

la richiesta di una maggiore flessibilità nella fruizione di tutti i congedi (quindi possibilità di utilizzo anche ad ore o mezza giornate) e che in tale richiesta i congedi per cure sono espressamente ricompresi.

I giorni di assenza del congedo per cure **vengono retribuiti dal datore di lavoro** con le regole delle assenze per malattia, ma è bene ricordare che, nonostante il riferimento alla malattia, il congedo **non** rientra nel computo del periodo di comporto (art. 7 - comma 3 del D.Lgs n. 119/2011).

Che cosa fare per fruire del congedo.

Per fruire del congedo è necessario presentare specifica richiesta al datore di lavoro, allegando la documentazione attestante il riconoscimento da parte dell’ASL dell’invalidità superiore al 50% e specifica richiesta del medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale (o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica) dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all’infermità invalidante riconosciuta (art. 7 - comma 2 del D.Lgs 119/2011).

Dopo essersi sottoposti alle cure è inoltre necessario presentare idonea documentazione (anche cumulativa per i vari permessi in caso di trattamenti terapeutici continuativi) che attesti l’avvenuta sottoposizione alle terapie.

Invalidità e principali benefici correlati

% minima invalidità	benefici
34%	Status di invalido Protesi ed ausili
46%	Collocamento obbligatorio
51%	Congedo per cure
60%	Quota invalidi in costanza di rapporto di lavoro
67%	Esenzione ticket, fornitura gratuita di protesi, presidi, ausili,
74%	Assegno mensile
75%	Riconoscimento di anzianità figurativa di 2 mesi per ogni anno di lavoro
80%	Riduzione dell’età pensionabile
100%	Pensione di inabilità
Soggetti con impossibilità a deambulare senza accompagnatore o con impossibilità di compiere autonomamente gli atti della vita quotidiana	Indennità di accompagnamento
N.B. le prestazioni monetarie - salvo l’accompagnamento - sono subordinate a determinati limiti reddituali	

Per saperne di più...

Comporto per malattia

Il comporto per malattia è il lasso di tempo nel quale il lavoratore, assente per malattia o infortunio, ha il diritto alla conservazione del proprio posto di lavoro ed all’intero trattamento economico. Nel nostro settore è regolato dall’art 58 del CCNL 31 marzo 2015, che stabilisce periodi di comporto variabili da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 24 mesi in funzione dell’anzianità di servizio e della modalità di computo delle assenze (comporto secco o per sommatoria); per particolari tipi di malattie il comporto è aumentabile del 50% da un minimo di 12 a un massimo di 30 mesi (36 mesi per le malattie oncologiche).

Puoi approfondire l’argomento su Fabi TV nella puntata dedicata al “[Comporto di malattia](#)” della rubrica “A chiare lettere” a cura di Marco Muratore.



<http://www.fabivt.it/video/il-comporto-di-malattia>.

Ti sei trasferito per lavoro e paghi l'affitto? Verifica se puoi beneficiare della detrazione fiscale

I lavoratori dipendenti che devono cambiare residenza per motivi di lavoro (anche se **neoassunti**) possono beneficiare per i primi tre anni dal trasferimento di una detrazione fiscale per i contratti di affitto stipulati per l'abitazione principale.

La detrazione ammonta a € 991,60 in caso di reddito complessivo lordo non superiore € 15.493,71 e a € 495,80 euro per redditi compresi tra € 15.493,71 e € 30.987,41 euro. La detrazione è forfettaria, rapportata al numero degli

intestatari del contratto e, per periodi inferiori all'anno, proporzionale ai giorni di durata del contratto stesso.

Per beneficiare della detrazione devono verificarsi le seguenti condizioni:

- il trasferimento è avvenuto non prima dei tre anni precedenti a quello nel quale si richiede la detrazione (quindi per il mod. 730/2019 non prima del 2016);
- è stato stipulato un contratto di locazione (di



qualsiasi tipo) riferito all'immobile adibito ad abitazione principale;

- la nuova residenza è in un Comune distante almeno 100 km da quello nel quale si risiedeva in precedenza oppure situato in una Regione diversa da quella di provenienza.

Occorre inoltre disporre della seguente documentazione (da presentare a chi redige il mod. 730):

- copia del contratto di locazione registrato;
- autocertificazione che attesti la nuova residenza, che l'immobile è utilizzato come abitazione principale e che sono state rispettate tutte le condizioni per poter beneficiare della detrazione;
- attestazione della condizione di lavoratore dipendente (contratto di lavoro dipendente o CU 2019).

Le strutture Fabi ed i CAAF Fabi sono a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e per consulenza.

E se paghi l'affitto ma non ti sei dovuto trasferire?

In generale, con redditi complessivi lordi inferiori a € 30.987,41, la normativa fiscale consente di portare in detrazione il canone di affitto dell'abitazione principale, in caso di locazione ordinaria, con un recupero fiscale di 300 euro annui per redditi fino a 15.493,71 euro e di 150 euro per redditi da € 15.493,71 a € 30.987,41. Fermo restando i livelli di reddito indicati, gli importi della detrazione passano rispettivamente € 495,80 e € 247,90 euro annui in caso di locazione "convenzionale".

Se oltre a redditi entro € 15.493,71 si ha anche

un'età compresa tra i 20 e i 30 anni, la detrazione passa a € 991,60 annui per i primi tre anni di validità del contratto di affitto. In caso di redditi superiori o per i periodi successivi ai primi tre anni, restano validi gli importi e i massimali precedentemente indicati. Questo tipo di detrazione spetta alla generalità dei contribuenti che hanno stipulato un contratto di affitto per l'abitazione principale, indipendentemente dal fatto di essere lavoratori dipendenti o di essersi o meno trasferiti per motivi di lavoro.

Tabella riassuntiva delle detrazioni per canoni di locazione abitazione principale

Tipologia contratto/età contribuente	Reddito complessivo lordo		
	Fino a € 15.493,71	da € 15.493,71 a € 30.987,41	Oltre € 30.987,41
Locazione "ordinaria" / >30 anni (1)	€ 300,00	€ 150,00	Nessuna detrazione
Locazione "ordinaria" / tra 20 e 30 anni	€ 991,60 primi tre anni € 300,00 anni successivi	€ 150,00	Nessuna detrazione
Locazione "convenzionale" / >30 anni (2)	€ 495,80	€ 247,90	Nessuna detrazione
Locazione "convenzionale" / tra 20 e 30 anni	€ 991,60 primi tre anni € 495,80 anni successivi	€ 247,90	Nessuna detrazione
Contribuente trasferito per motivi di lavoro	€ 991,60 primi tre anni dal quarto anno: come punti (1) e (2)	€ 495,80 primi tre anni dal quarto anno: come punti (1) e (2)	Nessuna detrazione



Mappatura dei nei ed eventuale asportazione

Quale documentazione inviare a Uni.C.A.?

Di strettissima attualità, nell'ambito di una prevenzione completa, sempre più spesso inserita nei programmi di screening, viene inserita la mappatura dei nei con le tecniche più svariate ed alcune volte ne viene richiesta l'asportazione.

Ricordiamo a tutti i colleghi che le visite dermatologiche ed accertamenti diagnostici devono essere supportati da prescrizione medica contenente il quesito diagnostico e/o la diagnosi di neo sospetto.

La richiesta di asportazione di un neo atipico o sospetto dovrà essere supportata da relazione clinica contenente:

- la sede e la descrizione della lesione;
- la natura del sospetto (p.e.: asimmetria, bordi irregolari, colore variegato e disomogeneo, dimensioni superiori a 6 mm ed evoluzione o crescita);
- la modalità della procedura di asportazione (non sono rimborsabili procedure estetiche quali, ad es: diatermocoagulazione, laser o altre procedure estetiche);
- l'indicazione all'esame istologico.

Emanuele Lusso



10 MAGGIO

ESODO E FONDO PENSIONE

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

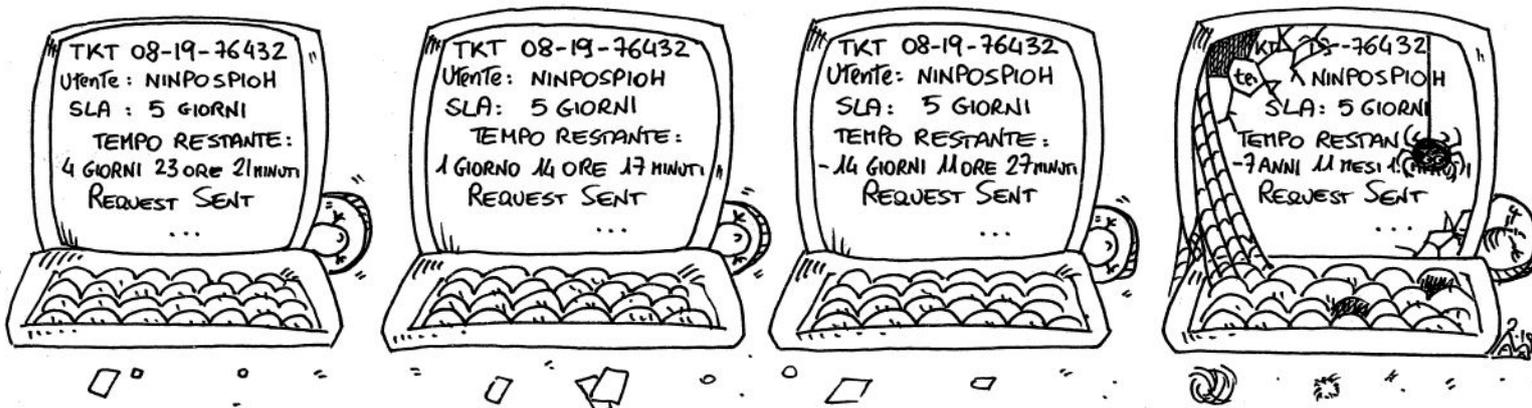
A differenza di quanto previsto in generale, se sei prossimo all'esodo (e solo in questo caso) puoi fare richiesta di variazione della tua aliquota di contribuzione al fondo pensione **entro (e non oltre) il giorno 10 dell'ultimo mese di servizio** (es.: ultimo giorno di lavoro **31/5/2019, richiesta entro 10/5/2019**).

La richiesta deve essere effettuata tramite **HR WEB TICKET** specificando che hai aderito all'esodo, o direttamente dal portale se sei iscritto/a al Fondo di Gruppo.

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...



S'io fossi Focus arderei lo mondo...



La redazione di
Uni-Inform

augura Buona Pasqua
a te e alla tua famiglia

