



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 dieci – novembre 2019



Il gradino rotto

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Marco Tinteri

Direttore Comitato di Redazione
Mariarosia Petrucci

Comitato di Redazione
Francesco Colasuonno
Mariarosia Petrucci
Marco Rossi
Marco Tinteri
Filippo Virzi

Ha collaborato al presente numero:

Cristina Gobbi, componente della Segreteria di Coordinamento FABI Unicredit spa

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

The broken rung, il gradino rotto.....1

Il talento non ha genere, convegno Fabi Bologna 25/11/19, intervista ad Anna M. Zanardi...2

Speciale 25 novembre 2019

Femicidio o femminicidio.....3

Numeri.....3

Fondi Pensione Focus sulle votazioni.....4

Unicredit Compliance: istruzione per l'uso.....5

Uni.C.A.

Ricordati di votare! Rinnovo delle cariche sociali per il triennio 2020-2022.....6

Uni.C.A. rinnovo dei piani sanitari 2020-2021.....6

VARIE

Lavoratori/studenti universitari, permessi studio per i bancari.....7

Occhio alla scadenza

14 dicembre, termine utilizzo ex-Festività.....8

31 dicembre, termine utilizzo permessi retribuiti frazionabili (P52).....8

Occhio alla proroga

31 dicembre, proroga termini di richiesta provvidenze per figli studenti.....8

E INFINE...

Risate a denti stretti.....8

The broken rung Il gradino rotto

“Finché non si aggiusta il primo gradino della scala, le donne faranno sempre fatica a raggiungere l'uguaglianza, se mai ci arriveranno” scrive il report “Women in the Workplace 2019”, arrivato alla quinta edizione, e realizzato da McKinsey & Company e dall'organizzazione Lean In, fondata dall'attuale direttrice operativa di Facebook Sheryl Sandberg.

Sino ad oggi si è sempre sostenuto che le donne sono ostacolate da “un soffitto di cristallo” (il report parla di “glass ceiling”) durante la loro vita lavorativa, il che impedisce loro di raggiungere posizioni di leadership ai più alti livelli aziendali. In realtà, il più grande ostacolo che le donne devono affrontare è il primo passo della loro carriera manageriale, il cosiddetto “broken rung”.

In italiano “broken rung” può essere tradotto come ramo o piolo di una scala, noi l'abbiamo definito gradino. Un gradino spezzato che arresta la carriera di molte donne, bloccate al primo livello (nel report si parla di “entry level”) impedendo loro di diventare manager.

Di conseguenza, visto che ci sono molte meno donne che avanzano ai livelli più alti, per arrivare alla parità di genere nell'intero percorso (nel report si parla di *pipeline* ossia condotta, gasdotto perché “la struttura delle organizzazioni gerarchiche è stata spesso metaforicamente rappresentata



come un “tubo” che perde parte della componente femminile ad ogni giuntura, cioè ad ogni passaggio del percorso di carriera”) le aziende devono aggiustare il gradino rotto.

“Aggiustato il gradino”, prosegue il report, le donne potranno essere promosse ed assunte a manager di primo livello con le stesse retribuzioni degli uomini aggiungendo un milione di donne al management delle società nei prossimi cinque anni (il report in questo caso fa riferimento ai soli Stati Uniti), dando il via ad una reazione a catena che alla fine porterà alla parità su tutta la “pipeline”.

Quali sono i comportamenti concreti che le aziende dovranno adottare per aggiustare il gradino? Innanzitutto stabilire un obiettivo per coinvolgere più donne nella gestione del primo livello manageriale, stabilire chiari criteri interni di valutazione posti in essere da valutatori addestrati a superare blocchi mentali inconsci ed infine candidare più donne ai ruoli manageriali (“put more women in line for the step up to manager”).

Questo in sintesi il rapporto il cui fine dichiarato è “aiutare le donne a raggiungere ciò a cui ambiscono e per creare un mondo di pari opportunità”. Negli Stati Uniti.

E in Italia?



Il talento non ha genere

Convegno FABI - 25 novembre 2019 - Bologna

Intervista ad Anna Maria Zanardi



È di donne e della loro possibilità di fare carriera che si dibatterà il prossimo **25 novembre a Bologna**.

Per il terzo anno consecutivo, in occasione della giornata internazionale contro la violenza verso le donne, la **Fabi di Bologna** organizza un convegno nel quale affrontare da più punti di vista i temi legati alla discriminazione di genere. Inserito anche quest'anno tra le iniziative del XIV festival "La violenza illustrata" organizzato dalla Casa delle Donne di Bologna, con il patrocinio del Comune di Bologna e dell'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, il convegno si terrà nella prestigiosa **Aula Giorgio Prodi in Piazza San Giovanni in Monte 2 (Bologna), a partire dalle ore 14.30**.

Ospiti dell'iniziativa **Lando Maria Sileoni**, Segretario Generale Fabi, **Francesca Rescigno**, docente di diritto pubblico e diritto delle pari opportunità all'Università di Bologna, **Luisa Rosti**, docente di economia di genere all'Università di Pavia, **Susanna Zaccaria**, Assessora Pari Opportunità del Comune di Bologna, **Antonio Dragonetto**, psicoterapeuta e formatore specializzato in psichiatria occupazionale, **Valeria D'Onofrio**, Casa delle donne di Bologna. Moderatrice dell'incontro è **Simona Sacconi**, responsabile dell'Ufficio Stampa Fabi.

Anima dell'iniziativa è anche quest'anno **Anna Maria Zanardi**, Segretaria Provinciale del Sab di Bologna e componente FABI della Commissione Pari Opportunità del Gruppo Unicredit, che si è occupata in prima persona di tutti gli aspetti organizzativi fin dalla prima edizione del convegno realizzata nel 2017.

Anna Maria ha accettato volentieri di rispondere a qualche nostra domanda.

La Fabi di Bologna è alla sua terza iniziativa sul tema delle discriminazioni di genere. Si può parlare di un vero e proprio percorso?

Sì, l'idea fin dall'inizio è stata proprio quella. Un tema come questo non avrebbe infatti potuto esaurirsi con un solo convegno. Porsi degli obiettivi in questo ambito implica molta determinazione e altrettanta perseveranza perché sono soprattutto le barriere culturali le più dure a morire. E un vero cambiamento può arrivare solo attraverso la consapevolezza diffusa che la realizzazione concreta delle pari opportunità rappresenta un vantaggio per tutti.

Puoi illustrarci il cammino più in dettaglio?

Con il primo convegno siamo partiti dagli stereotipi, abbiamo evidenziato quanto tutti possiamo esserne vittime anche inconsapevoli e quanto proprio dagli stereotipi possa generarsi discriminazione.

Con il secondo convegno abbiamo affrontato il tema del *gender pay gap*, ossia la differenza retributiva tra i generi. Si tratta di un aspetto fondamentale, che vale la pena di analizzare non solo per ovvie questioni di equità. L'eventuale sudditanza economica delle donne assume infatti importanza anche in relazione alla violenza di genere, dato che proprio questo aspetto può rendere alle vittime ancora più difficile allontanarsi dai partner violenti.

Quest'anno il tema principale sarà la carriera delle donne. Ci sono numerosi studi che analizzano il posizionamento femminile nel mondo del lavoro e, nonostante negli anni ci siano evidenti miglioramenti, rimane incontrovertibile il fatto che nei ruoli apicali le donne sono ancora una quota residuale.

E il talento non ha genere, giusto?

Esatto. Poche donne nei ruoli apicali significa un impoverimento dell'intera società perché ci si priva del talento che tutte le donne immeritatamente escluse potrebbero esprimere. Per questo il raggiungimento concreto delle pari opportunità in ogni ambito rappresenterebbe un vantaggio per tutti.

Quale può essere in tutto questo il ruolo del sindacato?

Il sindacato ha un ruolo fondamentale. Nel convegno sul *gender pay gap*, ad esempio, si è potuto evidenziare che proprio nel nostro settore, dove la sindacalizzazione è particolarmente elevata, le differenze sono meno evidenti che in altri. La Fabi, come sindacato maggiormente rappresentativo e trainante nel settore, vuole esercitare il suo ruolo fondamentale a tutti i livelli. Sono ovviamente irrinunciabili le conquiste ottenibili attraverso i diversi livelli di contrattazione con le controparti aziendali, ma l'iniziativa del 25 novembre vuole avere un respiro ancora più ampio e coinvolgere direttamente le persone, che poi sono le vere protagoniste di ogni cambiamento.

Il convegno è infatti aperto non solo ai dirigenti sindacali che vorranno partecipare ma anche a tutti i bancari della provincia di Bologna che potranno partecipare utilizzando le ore di permesso retribuito riservato alle assemblee del personale.

mp

Speciale 25 novembre 2019 – Giornata Internazionale contro la violenza verso le donne

Femicidio o femminicidio

Se scorrendo un titolo di giornale incappate nella parola “femicidio” non si tratta di un errore di stampa. Anche word, mentre stiamo scrivendo, non riconosce il termine e ci avvisa, in modo discreto ma fermo, che probabilmente abbiamo sbagliato digitazione.

Nulla di tutto questo. Il femicidio esiste ed è l'omicidio di donne da parte di uomini, in particolare come conseguenza di mentalità e comportamenti di stampo sessista. Diverso è il concetto di “femminicidio”, dove si deve intendere tanto l'uccisione diretta o provocata della donna quanto l'annientamento morale e del ruolo sociale della donna stessa. Per femminicidio deve dunque intendersi ogni tipo di violenza contro le donne che miri ad annientarne la soggettività sul piano psicologico, simbolico ed economico, una violenza che di solito precede e può condurre al femicidio.

«Ci sono state e ancora ci sono resistenze all'introduzione del termine, quasi fosse immotivato o semplicemente costituisse un voler forzatamente distinguere tra delitto e delitto semplicemente in base al sesso della vittima; quasi fosse neologismo frutto di una delle tante mode linguistiche più che del bisogno di nominare un nuovo concetto» (tratto da Accademia della Crusca, ndr)

Femminicidio sui giornali

«Le donne non possono lavorare, andare a scuola, frequentare i bagni pubblici, lavare vestiti al fiume, camminare da sole, viaggiare se non accompagnate da un maschio adulto della loro famiglia, calzare sandali che emettano suoni, essere assistite da un medico durante il parto. Questi divieti si sono tradotti in un femminicidio prolungato, per fame o per infezioni, ma non sempre indiretto.» (Guido Rampoldi, Repubblica, 7 ottobre 2001, p. 12, Politica estera)

Femicidio sui giornali

«I dati di Eures-Ansa si focalizzano sul rischio più grave: quello di omicidio. Su venti Paesi europei analizzati, l'Italia si colloca al 17° posto, seguita da Svezia e Cipro. Il Paese in cui si corrono i rischi maggiori di "femicidio" è l'Ungheria, gli Usa sono al secondo posto, seguiti da Romania, Slovacchia, Austria e Slovenia. Va a questo punto precisato che in tutti gli Stati - tranne i Paesi Bassi - la metà o più dei "femicidi" avviene a opera di partner passati o presenti. In Italia la percentuale è al 75%». [Isabella Merzagora] (Angelo De Micheli, Corriere della sera, 15 giugno 2008, p. 55)

Numeri

I FEMMINICIDI

(dati Istat al 1° sem. 2019)

7.000.000

Le donne italiane dai 16 ai 70 anni che hanno subito almeno una volta nella vita una forma di violenza

20,2%

le donne che hanno subito violenza fisica

21%

le donne che hanno subito violenza sessuale

5,4%

i casi di violenze sessuali gravi (stupro e tentato stupro)

I FEMICIDI

Elaborazione dati stampa 2018 a cura del Gruppo di ricerca Casa delle Donne di Bologna

1.333

i femicidi in Italia dal 2008 al 2018

115

i femicidi in Italia nel 2018

52%

i femicidi attuati dall'attuale partner

41%

le vittime con non più di 45 anni

FONDI PENSIONE FOCUS SULLE VOTAZIONI

Nel corso del 2019 le OO.SS. hanno firmato una serie di accordi con l'azienda, per la confluenza delle sezioni 1 dei Fondi ex BdR, ex C.R. Torino, ex C.R. Trieste ed ex Caccianiga, nel Fondo Pensione di Gruppo. Si tratta dell'ultima fase che concluderà, se approvato, il lungo processo di unificazione.

Questi accordi sono stati recepiti da vari CdA dei Fondi che hanno stabilito di sottoporli alla votazione dei rispettivi iscritti, votazioni che si sono già svolte in prima convocazione per alcuni Fondi.

Le votazioni verranno proseguite in unica o seconda convocazione nei seguenti periodi:

	Data
- Fondo ex BdR	11.11 – 26.11.2019
- Fondo ex C.R. Torino	Non ancora programmate
- Fondo ex C.R. Trieste	20.11 – 05.12.2019
- Fondo ex Caccianiga	20.11 – 05.12.2019
- Fondo di Gruppo	28.10 – 06.12.2019

Le votazioni di queste assemblee straordinarie rivestono una particolare importanza, in quanto il raggiungimento dei quorum e l'esito positivo delle stesse permetteranno la confluenza dei Fondi Pensione nel Fondo di Gruppo.

Questo processo, garantendo la "segregazione" dei singoli patrimoni, rafforza il sistema della previdenza integrativa del Gruppo: la concentrazione in un unico fondo pensione **più grande, sarà più facile rendere la previdenza complementare sostenibile nel tempo e con livelli di protezione sempre più adeguati.**

Inoltre, l'approvazione degli accordi e l'esito positivo dei referendum consentiranno la possibilità, agli iscritti di ciascun Fondo, di ricevere un'offerta, assolutamente volontaria e formulata tenendo conto delle specifiche caratteristiche di ognuno (età, inquadramento, anni di iscrizione, etc), per i pensionati di capitalizzazione della propria prestazione, e in un momento successivo, per gli attivi di "zainettatura" (cd. capitale di mobilità), che diversamente non potrebbe mai essere effettuata.

Tale offerta, del tutto irripetibile, potrà consentire:

- **agli attuali pensionati** percettori di rendita dei Fondi sezione 1 di capitalizzare, trasformando la loro rendita in un importo monetario, attualizzando, al netto della tassazione prevista, la propria pensione;
- **agli attivi** in servizio ed agli esodati che ancora contribuiscono ai Fondi di pertinenza, consentirà di trasformare il proprio regime a capitalizzazione individuale, trasferendo il proprio "zainetto" (cd. capitale di mobilità), al lordo della tassazione, in una posizione individuale già attiva o di nuova apertura nella Sezione II del Fondo di Gruppo, mantenendo inalterate tutte le prerogative previste dalla qualifica di iscritti "ante".

L'importanza di questo voto è palese per tutti, l'esito positivo della confluenza consentirà la formulazione di un'offerta irripetibile ed accettabile su base volontaria.

Cara collega e caro collega,

è interesse di tutti noi l'approvazione della riforma dei Fondi Pensione, per cui ti invitiamo a partecipare **al voto**, esprimendo un parere favorevole alla confluenza.

Votare è semplicissimo: basta cliccare direttamente sul link indicato nella mail aziendale di sollecito, oppure entrare nell'area riservata del sito del fondo pensione www.fpunicredit.eu.

Le Segreterie OO.SS.



Unicredit **compliance**: istruzioni per l'uso

Si sente sempre più parlare della “Compliance aziendale”, spesso senza individuare il significato e i confini operativi di questo ruolo strategico per la competitività aziendale e in alcuni casi anche richiesto dai regolamenti.

L'esperto di Compliance è colui che cura e consolida l'immagine aziendale dal punto di vista della correttezza delle procedure e del rispetto delle norme.

Tutto ciò, al fine di non incorrere in sanzioni che potrebbero danneggiare la reputazione dell'azienda nei confronti dei clienti, dei partner e di tutti gli stakeholders in generale.

Ma chi esegue materialmente le indicazioni della “*Compliance aziendale*” sono i lavoratori, vera anima di questo sofisticato ingranaggio.

Adesso più che mai rileviamo in UniCredit che non sempre i colleghi (dal semplice consulente al direttore di filiale) hanno contezza di cosa significhi essere “*Compliant*”. Non tanto perché non conoscano la normativa ma perché, ancora oggi, nonostante gli accordi stipulati, sono costretti dalla spasmodica attenzione aziendale per l'ottenimento giornaliero dei risultati commerciali, a seguire i corsi di formazione come se si trattasse di fastidiosi orpelli, fino a perdere la percezione del rischio che si può correre non attenendosi rigidamente alla normativa aziendale.

Essere lavoratori totalmente rispettosi della “Compliance” e quindi perfettamente allineati a rigidi regolamenti, corrisponde ad applicare pedissequamente la normativa vigente durante tutta l'attività lavorativa. Va da sé, che se questo avesse come conseguenza risultati commerciali non in linea con quanto atteso e preteso dalla parte commerciale dell'azienda è, con tutta evidenza, un problema al

quale non dovrebbe sentirsi in dovere di porre rimedio il singolo lavoratore.

È indispensabile infatti ancora una volta evidenziare come parti palesemente contrapposte della banca, la funzione compliance e controlli e quella commerciale, sembrano voler perseguire interessi in conflitto, finanche a volte chiaramente inconciliabili. Da una parte la massimizzazione ad ogni costo del profitto, dall'altra, non senza una certa ipocrisia e solo a profitto ottenuto, la pretesa del rigido rispetto di regole e la conseguente erogazione di contestazioni disciplinari, a

volte a distanza anche di anni, se si evidenzia un errore o un preteso tale.

Nel vortice dell'operatività quotidiana, poi, può succedere - anche se non dovrebbe - di perdere di vista qualche dettaglio, così che spesso capziosi cavilli sono alla base di contestazioni sempre più frequenti che a volte riguardano non solo la

sostanza ma anche la forma. E capita addirittura che nel “furore disciplinare” vengano emesse contestazioni che a volte ci paiono del tutto infondate.

A fronte di tutto ciò è pertanto indispensabile essere a conoscenza della normativa corrispondente all'operazione che si sta ponendo in essere, prendendosi tutto il tempo necessario per approfondirla, così da non incorrere, per così dire, in sgradevoli “incidenti” di percorso.

Il delirio delle classifiche e dei risultati non deve portare ad azioni di cui potersi pentire. Solo una sana competizione può portare buoni risultati, di certo non l'antagonismo.

Filippo Virzi

compliance

n.f. invar.

1. in riferimento a imprese, banche ecc., aderenza alle norme e alle prescrizioni di autoregolamentazione

2. (med.) adesione del paziente alla cura e alle indicazioni terapeutiche ricevute

3. (med.) capacità che un organo ha di dilatarsi o distendersi quando è pieno di liquidi o gas

Etimologia: ← voce ingl.; propr. ‘conformità, condiscendenza’.

Uni.C.A. rinnovo delle cariche sociali per il triennio 2020-2022

Ricordati di votare!

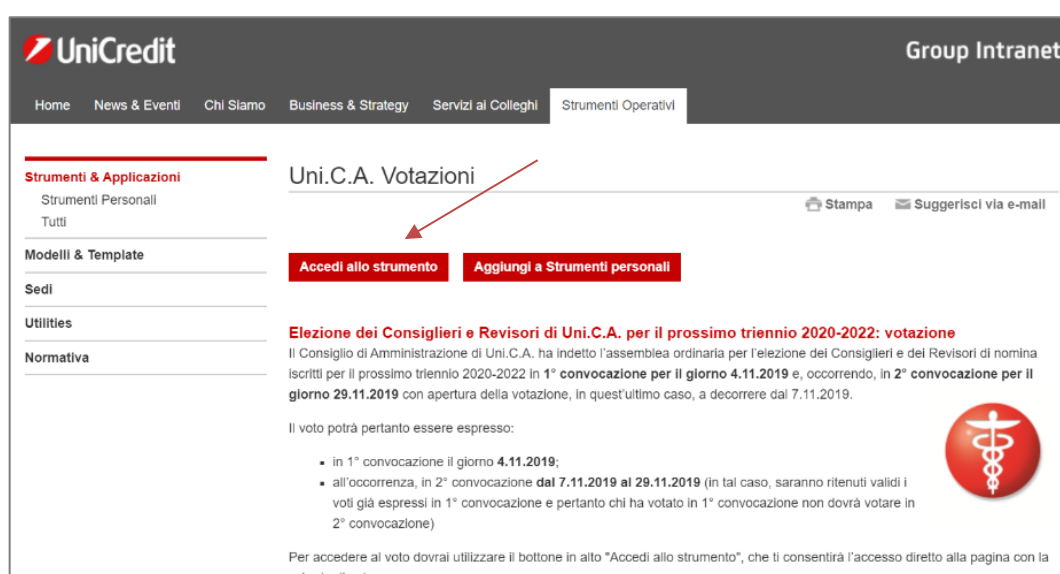
Da alcuni giorni e **fino alle ore 17.00 del 29 novembre p.v.** è possibile votare per rinnovare le cariche sociali di Uni.C.A. (8 rappresentanti nel Consiglio di Amministrazione, 2 Revisori effettivi e 1 Revisore supplente) di parte sindacale.

Per esprimere il tuo voto segui il percorso a portale: Strumenti operativi, Strumenti & applicazioni, Tutti. Nel campo di ricerca digita "Uni.C.A. votazioni" e clicca sul link che ti viene proposto. Nella pagina che si aprirà potrai visualizzare la lista dei candidati, i programmi ed il regolamento elettorale. Cliccando su "Accedi allo strumento" potrai effettuare il voto.

Ti ricordiamo che il nostro invito è di votare l'intera lista unitaria sindacale, nella quale sono presenti per Fabi i candidati Antonio Argento e Emanuele Lusso.

I Candidati al C.d.A. di Uni.C.A.

Antonio ARGENTO
Renato Carlo BIANCHI
Marco CARABELLI
Gianluca D'AURIA
Luisa LIVATINO
Emanuele LUSO
Giuseppe MATTA
Luigi SPERA



Uni.C.A. rinnovo dei piani sanitari 2020-2021

Fino alle ore 17.00 del 29 novembre puoi effettuare on line l'adesione ai nuovi piani sanitari previsti per il prossimo biennio.

Per aderire segui il percorso a portale: People Focus, Altri documenti, Assistenza sanitaria. Clicca sulla lente relativa al 2020 ed effettua le tue scelte.

Ti raccomandiamo di verificare con particolare attenzione i familiari a carico e di inserire in procedura gli eventuali aggiornamenti necessari. Ti consigliamo inoltre vivamente di leggere le **informative complete presenti sul sito di Uni.C.A.** (sezione informativa 2019, data del 6 novembre) così da effettuare scelte pienamente consapevoli in relazione ai costi, eventuale upgrade di polizza ed eventuale adesione alle opzioni integrative.



Puoi trovare una sintesi delle indicazioni utili sullo Speciale Uni-Inform appositamente predisposto e pubblicato sul nostro sito (www.fabiunicredit.org).

Ti ricordiamo inoltre che in caso di **mancata adesione** ti verrà assegnato in automatico il piano sanitario corrispondente al tuo inquadramento, con inclusione nelle coperture **esclusivamente del nucleo familiare fiscalmente a carico (coniuge e/o figli) già assicurato nel 2019.**

Lavoratori/studenti universitari I permessi studio per i bancari

Se stai frequentando l'università o hai intenzione di iscriverti può esserti utile sapere che i lavoratori studenti hanno diritto a dei permessi retribuiti per studio, sanciti già dallo Statuto dei Lavoratori che all'art. 10 comma 2 recita: **“I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti”**.

Il nostro CCNL entra più nel dettaglio stabilendo all'art. 61 che - per il conseguimento dei titoli di studio riconducibili ad una delle **discipline che davano diritto al riconoscimento delle c.d. “anzianità convenzionali”** (vedi box a fondo pagina) - spettano i seguenti permessi:

➤ **Permessi retribuiti**

- **giornate delle prove di esame**, alle quali si aggiunge **il tempo di viaggio** occorrente per raggiungere la località sede di esami qualora - per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza - il/la lavoratore/trice frequenti corsi di studio in località diversa”;
- **un ulteriore giorno di permesso** da fruire nella giornata lavorativa precedente a quella in cui è prevista la prova di esame, una sola volta per ciascun esame previsto dal piano di studi approvato dalla facoltà;
- **5 giorni (3 in caso di laurea magistrale)** fruibili per una sola volta in occasione dell'esame di laurea, a richiesta degli interessati da presentarsi all'azienda con almeno **cinque giorni di anticipo**;
- **20 ore annue di permesso** da fruire in **4 giornate lavorative** e per **5 ore al giorno** durante il **normale periodo accademico per il numero di anni – più uno – di corso legale di studi** previsto per il conseguimento della laurea e della laurea magistrale. Il permesso va richiesto con almeno **cinque giorni di anticipo**.

➤ **Permessi NON retribuiti**

- **Permesso straordinario sino a 30 giornate di calendario**, fruibili in non più di due periodi durante il normale periodo accademico e per una sola volta per ciascun ciclo di studi (quindi una sola volta per il ciclo universitario, sia che si tratti di laurea che di laurea magistrale); le relative richieste vanno presentate dagli interessati con almeno **trenta giorni di anticipo**.

Vale inoltre la pena ricordare che a chi consegue la laurea (o la laurea magistrale) dopo l'assunzione viene attribuito, per una sola volta, un **premio** nella misura di € 136,35 al conseguimento della laurea e di € 85,22 al conseguimento della laurea magistrale. Anche in questo caso l'attribuzione è riservata al conseguimento dei titoli di studio che davano diritto al riconoscimento delle c.d. anzianità convenzionali.

Oltre al permesso straordinario non retribuito di 30 giorni, ricordiamo che **l'art. 5 comma 1 della legge n.53 dell'8 marzo 2000**, ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, consente ai dipendenti, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, di richiedere “una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad **undici mesi**, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa”. **Tale congedo NON è retribuito**.

Nel nostro Gruppo, infine, grazie all'accordo stipulato lo scorso anno sul Work Life Balance è prevista anche la possibilità di un periodo di aspettativa non retribuita “automatica” fino ad un massimo di 4 mesi, fruibile una sola volta nella vita lavorativa a semplice richiesta dell'interessato e subordinata solo ad un preavviso minimo di 6 mesi (non soggetta, cioè, ad alcuna autorizzazione aziendale). I 4 mesi in questione rientrano nei 24 mesi di periodo sabbatico previsti nel Gruppo che, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali, il/lavoratore/trice può richiedere per “aggiornare il proprio bagaglio di conoscenze, dedicarsi ad una particolare attività o esaudire un desiderio personale”.



Discipline che davano diritto alle c.d. anzianità convenzionali (cfr. CCNL ABI 19.12.1994 art. 54: “giurisprudenza, economia e commercio, scienze politiche, scienze economiche e marittime lettere, materie letterarie, filosofia, lingue estere, sociologia, scienze economiche e bancarie.”)



OCCHIO ALLA SCADENZA

14 DICEMBRE

Termine ultimo per fruire dei permessi per **ex festività**

31 DICEMBRE

Termine ultimo per fruire dei **permessi retribuiti frazionabili (codice P52)**. In caso mancata fruizione le ore di permesso residue a fine anno NON potranno essere in nessun caso portate all'anno successivo.



OCCHIO ALLA PROROGA

31 DICEMBRE

PROROGA INSERIMENTO RICHIESTE PROVVIDENZE FIGLI STUDENTI

Grazie alle insistenze sindacali è stata **prorogata al 31 dicembre 2019** la possibilità di **inserire in procedura** People Focus eventuali **residue domande** di provvidenze per figli studenti.

Risate a denti stretti...

SERVIZIO | BANCHE

UniCredit esce da Mediobanca, in vendita tutta la quota dell'8,4%. Del Vecchio sale verso il 10%

Il valore si aggira attorno agli 800 milioni di euro. L'istituto sottolinea di «essere impegnato nel sostegno dell'economia reale dei suoi diversi mercati» e che i ricavi della vendita «saranno reinvestiti nello sviluppo delle attività dei propri clienti»

SERVIZIO | CREDITO

UniCredit, addio a Fineco: ceduta ultima quota per 1,1 miliardi

BANCHE

UniCredit cede in tempi record il 17% di Fineco e incassa un miliardo

