



Uni-Inform
Gruppo Unicredit



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Copyright: Amikishiyev/123rf.com

Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero quattro – aprile 2020



L'accordo via Skype

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Marco Tinterri

Direttore Comitato di Redazione
Mariarosa Petrucci

Comitato di Redazione
Francesco Colasuonno
Mariarosa Petrucci
Marco Rossi
Marco Tinterri
Filippo Virzi

Hanno collaborato al presente numero:

Cristina Gobbi, componente Segreteria ODC FABI Unicredit spa
Marco Muratore, Gisella Protti, Claudio Voghera, componenti
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

EDITORIALE

L'accordo via Skype.....1

ATTUALITÀ

Covid-19 in Europa.....2

INAIL, coronavirus giusto ambito di tutela ai lavoratori colpiti.....3

Covid-19/Fase 2 - OO.SS. e ABI firmano il secondo protocollo di settore.....4

Accordo T23, non solo esodi

Principali aspetti economici:

Premio Una tantum di produttività 2019.....5

VAP e Sistema Incentivante, in busta paga o a c/welfare?.....6

Aspetti fiscali.....6

Welfare day per punti.....6

E inoltre (ulteriori aspetti economici).....7

Politiche di conciliazione.....7

Esodi in tabella.....8

WELFARE

Contributo familiari disabili.....9

FISCO

Bonus Renzi e dintorni.....10

VARIE

Fondo pensione, versamento aggiuntivo una tantum.....11

L'angolo dell'esodato.....11

AD2016, la vignetta di Uni-

Inform.....11

L'accordo via Skype



Una trattativa è fatta di tanti aspetti. Tra questi, quelli legati alla “percezione” della controparte, sia essa aziendale che sindacale, assumono spesso una rilevanza da non sottovalutare sul piano strategico.

Essere seduti fisicamente l'uno di fronte all'altro consente di vedere da vicino i componenti della delegazione che sta “dall'altra parte del tavolo”. Poter considerare le sfumature, gli sguardi, percepire l'irritazione piuttosto che un malcelato moto di soddisfazione può talvolta svelare aspetti non pienamente riconoscibili attraverso le sole parole e suggerire strategie fino a quel momento non considerate. Espressioni fugaci che possono tanto aprire uno spiraglio quanto chiudere definitivamente una porta.

La presenza fisica non facilita però solo l'analisi della controparte. In ogni singola delegazione presente, soprattutto durante una trattativa complessa come quella che ha portato all'accordo T23, sono necessarie competenze diverse che fanno capo a più persone e che, necessariamente, devono trovare il modo di integrarsi. In un gruppo di lavoro affiatato ed esperto può bastare anche solo un cenno per capirsi. Difficile però percepirlo ciascuno a casa propria, lontani nonostante la tecnologia.

L'accordo T23 è stato anche tutto questo. Un accordo che a buon titolo può definirsi storico, perché per la prima volta una trattativa complessa come quella relativa al piano industriale di un Gruppo come Unicredit, si è svolta interamente via Skype.

Il risultato tuttavia, grazie anche al forte impegno di tutta la delegazione FABI, non ne ha risentito.

Non solo si sono attutiti gli effetti sui livelli occupazionali - preannunciati dirimpenti dal piano industriale - attraverso **il miglior rapporto tra esodi ed assunzioni finora mai ottenuto a livello di settore**, ma si è legato all'aspetto numerico un elemento qualitativo a carattere spiccatamente sociale, fortemente

voluta e sostenuta dalla FABI durante tutta la trattativa. Nell'ambito dell'accordo è stato infatti **sottoscritto l'impegno, da parte aziendale, a ricercare “le professionalità necessarie anche esplorando opportunità rivenienti da profili disponibili presso il Fondo Emergenziale”**. Fondo che sostiene con un assegno, di durata al massimo biennale, i colleghi che hanno perso il lavoro a seguito delle crisi bancarie. Situazioni estremamente delicate che troppo spesso sfuggono alla percezione dei più ma che purtroppo, in qualche caso, si verificano anche nel nostro settore.

A questi risultati l'accordo aggiunge acquisizioni di carattere economico ed introduce precisi impegni in tema di qualità del lavoro e di work life balance ai quali dedichiamo un approfondimento proprio in questo numero di Uni-Inform.

Nelle pagine seguenti trovate infatti maggiori dettagli sul “premio Una Tantum di produttività” e sulle scelte da effettuare entro il prossimo 7 maggio per le modalità di pagamento, oltre ad una specifica delle ulteriori acquisizioni.

I principali ulteriori temi trattati in questo numero riguardano alcuni dati sulla pandemia a livello Europeo e su come l'emergenza è stata affrontata nel nostro Gruppo, alcune pagine a carattere fiscale su “pace contributiva”, riscatto agevolato della laurea e nuovo Bonus Renzi e, infine, il primo appuntamento della nuova rubrica dedicata ai prossimi esodati.

A concludere il giornalino, dopo la pausa forzata del mese scorso, ritorna la nostra vignetta. A proposito, se noterete qualcosa di diverso, si tratta anche qui degli effetti dello *smart working*, perché anche il nostro vignettista, costretto al distanziamento sociale, si è trovato obbligato a sperimentare “tecniche alternative”...

Buona lettura a tutti!

La Redazione

Covid-19 in Europa

La pandemia a livello europeo e come le organizzazioni sindacali sono entrate in campo

Sono ormai mesi che il Coronavirus si è diffuso nei diversi paesi a livello mondiale. L'11 marzo [l'Organizzazione Mondiale della Sanità](#) dichiara la pandemia, con i contagi ed effetti che ancora devono trovare la loro stabilizzazione. Nel continente europeo il primo paese ad esser colpito è stato l'Italia (21 febbraio), ma nelle settimane a seguire c'è stata una rapida diffusione del virus: Francia, Spagna ed Inghilterra tra le nazioni più colpite hanno portato l'Europa ad essere il continente più colpito dalla pandemia con oltre [1.360.672 casi confermati ed oltre 120.140 decessi](#), su un totale di oltre 3 milioni di casi e 211.000 decessi a livello mondiale (dati al 27 aprile).

Di fronte alla diffusione del virus che aumentava giorno dopo giorno, con una crescita esponenziale, con effetti sul sistema sanitari dei diversi paesi e in alcuni arrivando a situazioni di forti criticità, la misura adottata nella maggior parte dei paesi è stata quella del *lockdown*, il protocollo di emergenza che impedisce alle persone di muoversi da una determinata area per salvaguardarne la salute e, in taluni casi, la vita stessa, per bloccare la diffusione della pandemia. Ricordiamo l'articolo con la simulazione apparsa sul sito del [Washington Post](#) che il 17 marzo sulla diffusione del coronavirus e come appiattirne la curva di diffusione, solo un forte blocco della circolazione delle persone avrebbe avuto effetti sulla curva.



Ma nelle settimane del blocco, c'è stata una parte della attività produttive che hanno continuato girare per fornire i servizi essenziali, tra cui anche i servizi bancari e finanziari per i cittadini e le imprese.

[L'Istat](#) il 16 aprile scorso ha dichiarato che lo stop delle attività in Italia ha riguardato 2,1 milioni di imprese (poco meno del 48 per cento del totale) per 7,1 milioni di Lavoratori (di cui 4,8 milioni dipendenti) escludendo i settori come quelli del credito, della P.a e dell'agricoltura.

[L'Organizzazione Internazionale del Lavoro stima](#) per il secondo trimestre del 2020, una riduzione del 6,7% delle ore di lavorate, equivalente a ben 195 milioni di posizioni full-time equivalente a livello mondiale, questo peggiorerà la crisi economica già in atto in termini di crescita con pesanti se non devastanti effetti sul mondo del lavoro.

I Rappresentanti dei Lavoratori sono sin da subito intervenuti a tutela della salute e sicurezza dei Lavoratori. Nel settore credito la Fabi e le Organizzazioni Sindacali, sono intervenute sin dai primi giorni della diffusione dell'epidemia a tutela dei Lavoratori della clientela e dell'economia reale, visto che i luoghi di lavoro sono in prima linea negli sforzi di contenimento. Questo ovviamente si applica alle filiali bancarie, dove i lavoratori forniscono servizi vitali di tutti i giorni al pubblico e ai luoghi di lavoro più grandi in cui si riuniscono molte persone. La risposta di Covid-19 ha implicato cambiamenti come la chiusura della maggior parte filiali, gestire la modalità di accesso alle stesse e rafforzare la protezione laddove i contatti faccia a faccia rimanevano indispensabili, ed una forte ed immediata revisione delle modalità di lavoro nelle diverse aree delle banche.

Il 16 marzo è stato raggiunto l'intesa tra le Organizzazioni Sindacali ed ABI per il [protocollo](#) per garantire la tutela della salute e per arginare l'espansione dell'epidemia Covid-19, integrato il 24 marzo con nuove indicazioni per gli accessi agli sportelli.

Il 30 marzo la Federazione Europea delle Banche ed UNI Europa Finance, hanno sottoscritto la Dichiarazione congiunta delle parti sociali europee nei

settori bancario e assicurativo sulla crisi di emergenza COVID-19. Alcuni Comitati Aziendali Europei delle multinazionali, tra cui anche quello di Unicredit, hanno affrontato il tema della pandemia all'interno del diritto d'informazione e consultazione con riunioni specifiche, tutte rigorosamente in video conferenza, e rinviando le riunioni previste in plenaria.

Unicredit ha adottato misure con un approccio globale; nel rispetto delle normative in materia nei diversi paesi, in tutti e 50 i Paesi dove il gruppo è presente, che ha visto interventi sia nella rete che nelle strutture Centrali e di Governance.

Per la rete le misure messe in atto, grazie anche al confronto con i Rappresentanti dei Lavoratori sono state la chiusura di parte delle filiali, con percentuali diverse tra i Paesi, anche in base alla diffusione del virus. Riduzione dell'orario di apertura alla clientela e relativa adozione di dispositivi a protezione come mascherine di protezione, guanti e barriere in plexiglass. Sono stati effettuati investimenti sulle infrastrutture tecnologiche per garantire la continuità dei sistemi, aumento delle connessioni virtuali da remoto con la possibilità di garantire la connessione ad oltre 50.000 collegamenti in VPN (pari al 50% dei Lavoratori del Gruppo), visto che tale modalità di lavoro è stata adottata, dove possibile, da circa 48.000 Lavoratori, di cui oltre la metà in Italia.

Come abbiamo visto, tutto questo ha richiesto un

esteso riposizionamento delle modalità di lavoro (piuttosto che dei posti di lavoro) attraverso l'uso delle strutture di connessione o le piattaforme di videoconferenza. In poche settimane, in molti dei Paesi colpiti dalla crisi sanitaria, si è infatti visto un ricorso improvviso e di massa del lavoro a distanza, dimostrando innanzitutto un aspetto: in fin dei conti, la scarsa applicazione, prima della pandemia, dello *smart working*, non aveva nulla a che fare con vincoli tecnologici ma piuttosto con ritrosie di tipo culturale e organizzativo ancora presenti nei luoghi di lavoro, visto che lo *smart working*, non va inteso solo come pronta risposta alle emergenze, ma una possibilità di svolgere la prestazione di lavoro superando gli scetticismi sul controllo dei Lavoratori. La diffusione dello *smart working* in Italia è inferiore alla media mondiale. Secondo l'11esima edizione del «The Iwg global workspace survey», le aziende che, nel mondo, hanno una politica flessibile del lavoro e dei suoi spazi sono il 62 per cento. In Italia, invece, solo il 59 per cento. C'è dunque spazio di crescita, soprattutto nel confronto con Paesi come Germania (80%), Olanda (75%), Usa (69%) e Regno Unito (68%), ma tutto questo deve essere fatto tramite il dialogo sociale con i rappresentanti dei Lavoratori al fine di trovare il giusto bilanciamento tra lavoro e famiglia maggiori e flessibilità, soprattutto di orari, con l'obiettivo di ridurre anche le differenze di genere.

Francesco Colasuonno

Inail: Coronavirus giusto ambito di tutela ai lavoratori colpiti dal virus

L'Inail riconosce con la circolare del 3 aprile n.° 13 il giusto ambito di tutela ai lavoratori colpiti da coronavirus trattando tale affezione morbosa alla pari di altre già contemplate.

La disposizione in esame, confermando un indirizzo già definito, chiarisce che la tutela assicurativa Inail spettante nei casi di contrazione di malattie infettive e parassitarie negli ambienti di lavoro e/o nell'esercizio delle attività lavorative, opera anche nei casi di infezione da nuovo coronavirus contratta in occasione di lavoro per tutti i lavoratori assicurati all'Inail.

Filippo Virzi



Covid-19/Fase 2

OO.SS. e ABI firmano il secondo protocollo di settore

Il 28 aprile Organizzazioni Sindacali ed ABI hanno firmato il secondo protocollo di settore in materia di “Misure di prevenzione contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 per garantire l’erogazione dei servizi del settore bancario ai sensi del DPCM 26 aprile 2020”.

Il documento, consultabile sul sito nazionale [Fabi](#), adegua e sostituisce il protocollo del 16 marzo e le successive integrazioni del 24 marzo sulla base degli ultimi provvedimenti normativi del Governo (DPCM 26 aprile 2020).

Vista l’importanza della materia, **raccomandiamo un’attenta lettura del documento integrale**. Fermo restando che molte delle norme già introdotte restano confermate, elenchiamo qui di seguito i principali elementi introdotti:

- la mancata attuazione del Protocollo tale da non garantire adeguati livelli di protezione e sicurezza determina la **sospensione dell’attività** fino al ripristino delle condizioni di sicurezza;
- il **distanziamento interpersonale** di almeno un metro continua a costituire la misura principale – pur non esclusiva - di prevenzione e contrasto, attuato anche attraverso un’adeguata gestione delle postazioni di lavoro e delle presenze in contemporanea;
- l’ampio e diffuso ricorso al **lavoro agile** continua – in questa straordinaria contingenza - a costituire un utile e modulabile strumento di prevenzione; si prosegue a ricevere la clientela su **appuntamento**;
- alle precedenti disposizioni in materia di pulizia dei locali si aggiunge la **periodica sanificazione** con prodotti igienizzanti secondo le indicazioni del Ministero della Salute e dell’ISS, nonché l’idonea **manutenzione degli impianti di areazione** anche in occasione del prossimo periodo estivo;
- mezzi **detergenti per le mani** dovranno essere disponibili per tutti i lavoratori in luoghi facilmente individuabili; si provvederà a fornire tutto il personale di **mascherine** da utilizzare in conformità alle norme;
- viene calendarizzato un incontro nel giorno **8 maggio** per individuare eventuali **ulteriori modalità di prosecuzione del servizio** alla clientela, anche alternative agli appuntamenti, per far fronte alla possibile maggior affluenza dovuta alle aumentate possibilità di mobilità introdotte dal DPCM 26 aprile 2020;
- fermo quanto previsto in merito al mantenimento della modalità per appuntamento, nelle aree in cui l’aggravamento del rischio sanitario determini l’introduzione di **misure di contenimento** ai sensi del DPCM 26 aprile 2020, le modalità di prenotazione con appuntamento verranno comunque applicate oltre ad essere valutate con particolare attenzione le **misure di riduzione dell’operatività e di ricorso ad ulteriori soluzioni**;
- qualora si prevedano **picchi di affluenza** in filiale verranno effettuate opportune segnalazioni alle autorità competenti affinché approntino le conseguenti **misure di sicurezza**;
- con particolare riferimento alle sedi aziendali con **maggior numero di dipendenti** l’azienda fisserà l’articolazione dell’orario per **gruppi differenziati fra le 7 e le 19.30**, verrà assicurata la **sanificazione delle superfici e degli strumenti di lavoro** in occasione dei cambi di turno e sarà possibile **ridurre a mezz’ora l’intervallo** (per la durata dell’emergenza le predette articolazioni non comporteranno erogazione di indennità);
- fermo restando tutte le precedenti prescrizioni in materia di informazione circa condizioni di salute di lavoratori/trici (compreso l’obbligo giornaliero di **misurazione della temperatura corporea**, con divieto di accesso sui posti di lavoro in caso di temperatura superiore ai **37,5°**), il rientro al lavoro di **colleghi già positivi** deve essere preceduto dalla preventiva comunicazione dell’avvenuta **negativizzazione del tampone** rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza;
- per prevenire l’attivazione di focolai epidemici nelle aree maggiormente colpite l’azienda sanitaria competente può disporre **misure specifiche aggiuntive**, come ad esempio l’esecuzione del tampone per il lavoratore; il datore di lavoro dovrà fornire la massima collaborazione.
- In caso di lavoratori di **aziende terze** (manutentori, addetti pulizie, fornitori, addetti vigilanza, ecc.) che risultassero positivi, l’appaltatore deve informare immediatamente il committente e collaborare con l’autorità sanitaria per individuare i contatti stretti.
- il medico competente collabora con il datore di lavoro in particolare nel reinserimento lavorativo con **pregressa infezione da Covid-19** e nell’identificazione di soggetti con **particolari situazioni di fragilità**;
- rafforzata l’interlocuzione sindacale con gli organismi aziendali/di Gruppo nonché fra RLS e competenti strutture aziendali.

Accordo T23, non solo esodi

Principali aspetti economici dell'accordo

Premio "Una Tantum" di produttività 2019 (VAP)

Incrementato del 10% rispetto al premio dello scorso anno, 'Il Premio "Una Tantum" di Produttività 2019 è pari a **880 euro lordi**.

Sarà accreditato con le competenze di giugno 2020 a coloro che, al **31 dicembre 2019**, appartengano alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi (sia a tempo indeterminato sia con contratto di apprendistato), che abbiano superato il periodo di prova, che non abbiano riportato per l'esercizio **2019** un giudizio di sintesi negativo (inadeguato), che abbiano un reddito nell'anno **2019** non superiore a 80.000 euro.

Tutti i destinatari del premio "Una Tantum" di produttività 2019 avranno la facoltà di monetizzare lo stesso ovvero di destinare questa somma a conto welfare (scelta di default) – Vedi pagina seguente.

Solo nel caso di scelta del premio a conto welfare verrà erogato un **ulteriore specifico importo "erogazione speciale welfare 2019" di Euro 550,00** che si aggiunge pertanto agli 880 euro sopracitati.

L'eventuale importo trasferito a Conto Welfare sarà utilizzabile sino al 27 novembre 2020.

In via del tutto eccezionale, considerata l'emergenza sanitaria in atto, le cifre residue derivanti da Premio "Una tantum" di produttività e sistema incentivante non utilizzate al 27 novembre 2020 saranno rese nuovamente disponibili per l'utilizzo nel conto welfare dal 1.1.2021 al 27 giugno 2021 (salvo versamento volontario sul fondo pensione).

Soltanto l'eventuale residuo ancora non utilizzato alla data del 27 giugno 2021 verrà (esclusivamente) accreditato nella posizione a capitalizzazione individuale presso il Fondo Pensione (se in quel momento attiva ed atta a recepire tali versamenti).

Il premio "Una Tantum" di produttività 2019 sarà riproporzionato in caso di:

- Inizio del periodo lavorativo nel corso del 2019 (in base ai mesi lavorati considerando mese intero l'eventuale frazione del primo mese).
- Personale a Part-Time (in base all'orario di lavoro).
- assenza dal servizio nel corso dell'anno **2019** (riduzione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza; **non** verranno considerate le assenze per permessi fruiti, in base alle norme di legge vigenti in materia, da dipendenti in allattamento o da lavoratori/lavoratrici disabili in



situazioni di gravità o che assistano coniuge, figli o genitori disabile/i in situazioni di gravità).

Ai Lavoratori/Lavoratrici a **tempo determinato** che hanno prestato servizio nel corso del 2019, anche se non più presenti in servizio alla data di

erogazione del premio e ferme le condizioni e i requisiti soggettivi, sarà erogato uno specifico "Importo monetario" di Euro 880,00 lordi (importo unico per tutti i livelli di inquadramento delle Aree Professionali/Quadri Direttivi), riproporzionato per il periodo di servizio prestato con contratto a tempo determinato.

A favore dei **dipendenti** destinatari del Premio ma **non più in servizio** alla data dell'accredito al Conto Welfare sarà accreditato uno specifico importo monetario di 880 euro lordi.

I colleghi con reddito imponibile per il 2019 superiore a 80.000 euro saranno destinatari del Premio "Una Tantum" di Produttività 2019 negli importi previsti dall'accordo ma secondo le modalità loro comunicate in via unilaterale dall'Azienda.

Esclusi dal pagamento del VAP:

- i dimissionari senza diritto a pensione;
- i dipendenti il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
- il personale maturante il requisito pensionistico entro 1° gennaio 2020 non aderente ai piani di esodo antecedenti a quello attuale;
- gli aderenti ai piani di incentivazione all'esodo precedenti la cui cessazione non risulti perfezionata con la sottoscrizione del Verbale di Conciliazione;
- i dipendenti nati sino al 31 dicembre 1965 che non abbiano completato la presentazione della documentazione previdenziale (EcoCert e Questionario Previdenziale o, nel caso di personale inquadrato nella sezione INPS-GdP, ex INPDAP, del solo Questionario Previdenziale);
- i dipendenti che all'atto dell'erogazione del Vap abbiano la qualifica di dirigente.

VAP E SISTEMA INCENTIVANTE

In busta o a conto welfare?

Come e quando scegliere

Dal 21 aprile al 7 maggio è possibile scegliere (per coloro che hanno un reddito complessivo 2019 non superiore a 80.000 euro) se destinare il Premio “Una Tantum” di produttività 2019 (VAP) e l’eventuale premio da sistema incentivante a **Conto Welfare** (nei limiti massimi complessivi di 3.000 euro, vedi dettaglio degli aspetti fiscali nella colonna a fianco).

Ti ricordiamo che con l’accordo 2 aprile 2020 è stata anche confermata la possibilità di convertire in **welfare day** il Premio “Una Tantum” di produttività 2019 conferito a conto welfare. Le condizioni di conversione sono le medesime dell’anno scorso. Come per il 2019, la volontà di convertire il premio, anche parzialmente, in welfare day dovrà essere manifestata contestualmente alla scelta di conferimento del premio stesso al conto welfare.

Per un riepilogo delle loro caratteristiche dei welfare day vedi a fondo pagina.

Oltre alla disponibilità in via eccezionale delle cifre derivanti da Premio “Una Tantum” di Produttività e sistema incentivante **fino a giugno del 2021** (vedi pagina precedente), precisiamo che anche per quest’anno sarà possibile mettere a rimborso le **spese già sostenute a novembre e dicembre 2019** per i figli, coniugi e familiari (escluso il trasporto pubblico). Infine, è stata allungata fino a due anni la scadenza di nuovi Welfare Voucher.

Per effettuare le tue scelte segui il percorso: People Focus > Self Service > Welfare/Benefit > Welfare Plan (SAP) > HR Gate > Welfare & Benefit > Piano Welfare > Fai le tue scelte.

Attenzione, in assenza di scelta esplicita:

- il Premio “Una Tantum” di produttività 2019 (VAP) verrà **accredito a conto welfare (euro 1.430)**;
- l’eventuale premio da sistema incentivante verrà **accredito in busta paga**.

Aspetti fiscali

Le agevolazioni e i massimali

La sottoscrizione dell’accordo consente a coloro che hanno un reddito imponibile per il 2019 non superiore a **80.000 euro** di suddividere VAP ed eventuale premio da sistema incentivante tra:

→ accreditato in busta paga, con tassazione agevolata del 10%;

→ accreditato a conto welfare, esente da tassazione

Tali agevolazioni fiscali sono applicate sull’importo massimo complessivo di 3.000 euro.

Inoltre, sempre nel limite complessivo di 3.000 euro, gli importi derivanti da VAP e/o sistema incentivante versati a conto welfare e destinati al versamento di contributi a previdenza complementare o all’assistenza sanitaria integrativa tramite Unica, sono detassati anche oltre i limiti ordinari di deducibilità fiscale (5.164,57 euro e 3.615,20 euro annui rispettivamente per le due casistiche).

Attenzione, nel computo dei 3.000 euro:

- **non rientrano** la **strenna natalizia** ed il **contributo figli 4-12 anni**, automaticamente accreditati a conto welfare.
- **rientra** la cifra di **88,70 euro** relativa alla polizza odontoiatrica 2020 ed a carico dell’azienda in base all’accordo del 2 aprile scorso.

In sintesi, tenendo conto di quanto sopra, l’importo massimo effettivo sul quale effettuare la scelta è pari a **2.911,30 euro** (3.000 – 88,70).

DISPONIBILITÀ DELLE SOMME	BUSTA PAGA	C/WELFARE
Sistema incentivante	Maggio 2020	Giugno 2020
Premio “Una tantum” 2019	Giugno 2020	Luglio 2020

Welfare Days per punti

- Possibilità (per coloro che hanno un reddito imponibile 2019 non superiore a 80.000) euro di acquistare **da 1 a 5 giorni nell’anno**;
- valore unitario dei “welfare day” (riproporzionato per i part time) pari a:
 - **105 €** per Aree Professionali;
 - **135 €** per QD1 e QD2;
 - **195 €** per QD3 e QD4;
- Possibilità di **fruizione a ore/giornate intere dal 1° luglio 2020 al 27 novembre 2020**, compatibilmente con le esigenze di servizio della struttura di appartenenza;
- **preavviso di 5 giorni lavorativi** rispetto alla fruizione;
- nel giorno di fruizione **non** si ha diritto al **buono pasto**;
- **nessun impatto** dei welfare day sul numero di settimane utili **ai fini contributivi**;
- **nessuna riduzione del Premio di Produttività** dell’anno successivo in relazione alle assenze per welfare day;
- **nessuna possibilità di conversione monetaria o di proroga della scadenza dei “welfare day”**;
- in caso di **mancato utilizzo**, alla chiusura del conto welfare l’equivalente economico dei giorni non utilizzati verrà esclusivamente accreditato nella posizione a capitalizzazione individuale presso il **Fondo Pensione** (se attiva a quel momento ed atta a recepire tali versamenti).

E inoltre...

A Assistenza sanitaria e contributi aziendali

Per il 2020 sono a carico dell'azienda 88,70 euro per ciascun lavoratore/trice relativi al premio per la polizza odontoiatrica;

Viene definito e stabilizzato il contributo aziendale ad Unica (attualmente 900 euro pro capite), unificato per Aree Professionali e Quadri Direttivi

B Buono Pasto

Il ticket pasto, erogato alle Aree Professionali ed alla categoria dei Quadri Direttivi, passa a **forma elettronica** in modo tale da poter beneficiare degli sgravi fiscali e aumenterà progressivamente con le seguenti modalità:

→ Lavoratori/trici a tempo pieno e giornate

a tempo pieno per i part time verticali:

- ✓ 6,00 euro a partire dal 1° luglio 2020;
- ✓ 6,50 euro a partire dal 1° luglio 2022;
- ✓ 7,00 euro a partire dal 1° luglio 2023.

→ Lavoratori/trici a part time orizzontale:

- ✓ 4,50 euro a partire dal 1° luglio 2020;
- ✓ 5,50 euro a partire dal 1° luglio 2022;
- ✓ 6,00 euro a partire dal 1° luglio 2023.

C Coperture assicurative

TUTELE PER I SUPERSTITI DEI DIPENDENTI DECEDUTI O DIVENUTI INABILI

Viene confermata una copertura economica in caso di morte del dipendente a seguito di malattia, modulato in relazione alla situazione del proprio nucleo familiare, nonché una copertura in caso di inabilità totale al lavoro del dipendente a seguito di malattia.

TCM MUTUI DIPENDENTI

Introduzione in via sperimentale di una copertura temporanea caso morte (TCM) mirata all'estinzione del debito residuo dei mutui dipendenti prima casa in essere con Unicredit. Tale copertura prevederà in caso di premorienza del dipendente titolare del mutuo l'estinzione del debito residuo dello stesso.

F Fondo Pensione per i giovani

Ai neoassunti con contratto di apprendistato iscritti al Fondo di Gruppo verrà garantito un contributo alla Previdenza complementare **a carico dell'azienda del 4% per la durata di 3 anni.**



Copyright: Maitree Boonkitphuwadon/123rf.com

L Liberalità aziendali 2020. Si confermano:

- il **"Contributo figli 4-12 anni"**, automaticamente ed esclusivamente conferito a welfare;
- la **"Strenna Natalizia"**, automaticamente ed esclusivamente conferita a welfare;
- il **"Contributo Familiare Disabile"**, automaticamente ed esclusivamente liquidato con importo monetario nel cedolino stipendio. Dal 2021 la relativa erogazione verrà effettuata sin dal mese di gennaio dell'anno di riferimento con le stesse modalità dell'anno precedente, salva diversa indicazione fornita dall'azienda in occasione delle intese concernenti il Premio Aziendale (vedi maggiori dettagli per la richiesta a pag. 9). Ulteriore elemento acquisitivo dell'accordo è **l'erogazione del contributo anche ai colleghi in esodo.**

E per quanto riguarda le politiche di conciliazione...

L'accordo sancisce la volontà, condivisa tra organizzazioni sindacali ed azienda, di continuare a valorizzare iniziative per migliorare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Non solo si proseguirà sino al 31 dicembre 2023 nella sperimentazione delle misure inerenti a genitorialità, flessibilità organizzativa e welfare aziendale, ma si implementeranno tali misure con ulteriori novità:

- estensione, ove compatibile, del **lavoro agile sino a 2 giornate alla settimana**;
- estensione dei permessi per eventi chiave della vita anche alle **coppie di fatto**;
- introduzione di permessi per eventi chiave in reazione a:
 - **tre giorni ulteriori** a quelli di legge di congedo per il **padre** (anche nel caso di adozione/affiliazione)
 - giorno della sentenza di **separazione/divorzio**.

Part time. Sul tema specifico le intese sono di intensificare il processo di accoglimento delle domande ancora pendenti anche attraverso la ridefinizione degli accordi specifici e l'eventuale estensione delle forme alternative di flessibilità già previste in alcuni territori.

Riassumendo...

ESODI IN TABELLA

5.200 uscite **VOLONTARIE** → 2.600 nuove assunzioni a tempo indeterminato
destinate anche a coloro che ricevono le prestazioni del **FONDO EMERGENZIALE**

"finestra" pensionistica	Quando aderire all'esodo	Ingresso nel fondo		Incentivi	Data di uscita
		SI	NO		
entro 1.1.2024 compreso	entro giugno 2020	x		Pensionamento diretto Da 13 a 6 mensilità *	Alla maturazione del primo requisito pensionistico a partire dal 1.8.2020
				con Quota cento si aggiungono da 2 a 12 mensilità**	
				Opzione donna Vedi tabella***	
		x		2 mensilità + 1 (se dimissioni telematiche)	1.8.2020
entro 1/6/2024	Adesione già effettuata nel piano precedente	x		2 mensilità + 1 (se dimissioni telematiche entro 15 maggio 2020)	1/6/2020
	Adesione non effettuata: i termini saranno comunicati	x		2 mensilità + 1 (se dimissioni telematiche)	Alla prima data utile terminata la raccolta delle adesioni
entro 1/12/2027 (prima fase)	entro giugno 2020	x		2 mensilità + 1 (se dimissioni telematiche)	finestra entro 1/12/2026: alle date prefissate come da tabella (1) (permanenza media nel fondo 54 mesi) finestra dal 1° gennaio 2027: a partire da gennaio 2022, mese per mese (permanenza nel fondo 54 mesi)
Dal 1/1/2028 al 1/12/2028 (seconda fase, per quadrim. successivi)	adesione possibile solo se con la prima fase non sono raggiunte 5.200 adesioni; data per l'adesione definita dopo le verifiche	x		2 mensilità + 1 (se dimissioni telematiche)	Mese per mese, in base alla maturazione della finestra pensionistica (permanenza nel fondo 54 mesi)

Specifica uscite e incentivi:

(1) Finestre di pensione	sino al 1/12/24 (compreso)	dal 1/1/25 al 1/6/25	dal 1/7/25 al 1/12/25	dal 1/1/26 al 1/6/26	dal 1/7/26 al 1/12/26	successive a 1/1/27 (sino a esaurimento posti)
Data cessazione	30/9/2020	31/3/2021	30/6/2021	30/9/2021	31/12/2021	mese per mese da gennaio 2022

* Età compiuta alla data di cessazione dal servizio	Fino a 56 anni	57 anni	58 anni	59 anni	60 anni	61 anni	62 anni	63 anni e oltre
N° mensilità incentivo	13	12	11	10	9	8	7	6

** Mesì di anticipo rispetto alla cd "legge Fornero"	Fino a 12 mesi	Da 12 mesi e un giorno a 24 mesi	Da 24 mesi e un giorno a 36 mesi	Da 36 mesi e un giorno a 48 mesi	Da 48 mesi e un giorno a 56 mesi	Da 56 mesi e un giorno
Mensilità aggiuntive a incentivo per pensionamento diretto	2	4	6	8	10	12

*** Età compiuta alla data di cessazione dal servizio	57 anni	58 anni	59 anni	60 anni	61 anni	62 anni	63 anni	64 anni	65 anni ed oltre
n° mensilità di incentivo	15	14	14	13	12	11	9	8	6

A cui si aggiunge:

- importo convenzionale pari al 70% di 1 mensilità per il numero di mesi interi tra la cessazione dal servizio e la finestra pensionistica
- 1.300 euro lordi per ogni anno o frazione intercorrente tra la data di cessazione e la maturazione e quella in cui si sarebbero maturati 40 anni di contributi (max 6.500 euro)

Contributo per familiari disabili

Come effettuare la richiesta

Destinatari e importo

Al personale che abbia il coniuge/parte dell'unione civile 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/parte dell'unione civile del richiedente non fruisca di analogo 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 a People Focus e segui il percorso: Self-Service > I miei documenti > Contributo familiari > Leggi > Nuovo Record.

2. Compila le diverse sezioni del modulo tenendo conto delle indicazioni che seguono:

- 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 di gestione dei familiari disponibile seguendo il percorso: People Focus > Self-Service > Info personali > 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

3. 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.
- puoi "chiudere senza salvare". In tal caso però i dati da te inseriti non verranno registrati.

La documentazione comprovante la compromissione dell'integrità somatopsichica deve essere inviata tramite ticket alla categoria Benefit - Contributo familiari disabili.



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.

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 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 dal 2021, come da intese raggiunte con l'accordo 2/4/2020, l'erogazione verrà effettuata **sin dal mese di gennaio** dell'anno di riferimento e con le stesse modalità dell'anno precedente (salva diversa indicazione fornita dall'azienda).

(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.

Bonus Renzi e dintorni

Che cosa è previsto da luglio 2020

Particolarmente interessanti le novità fiscali previste **a partire dal prossimo mese di luglio** per i lavoratori dipendenti. Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 90 del 2 aprile scorso, la Legge n. 21/2020, in vigore dal 5 aprile, disciplina punto per punto quanto introdotto dal decreto legge n. 3/2020 *“Misure urgenti per la riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente”*.

Vediamo quindi che cosa cambia.

Due i punti fondamentali rispetto al Bonus Renzi finora conosciuto:

- ampliamento della platea dei lavoratori che possono beneficiare del bonus ed innalzamento del bonus stesso;
- introduzione di una nuova detrazione fiscale.

Tutto ciò si traduce nelle seguenti casistiche:

→ **redditi complessivi compresi tra 8.174 euro e 28.000 euro: bonus di 100 euro mensili** a partire dal prossimo mese di luglio (quindi 600 euro per il 2020 ma 1.200 euro per 2021).

Il bonus di 100 euro, erogato in busta paga a titolo di trattamento integrativo che non concorre alla formazione del reddito, sostituisce il precedente Bonus Renzi, in vigore fino a giugno 2020. Quest'ultimo, lo ricordiamo, è pari a 80 euro mensili per i redditi da 8.174 euro fino a 24.600 euro, mentre per redditi superiori, fino al limite massimo di 26.600 euro, è di importo via via decrescente fino ad azzerarsi.

→ **redditi superiori a 28.000 euro:** il bonus si traduce in una nuova detrazione che, sempre dal prossimo mese di luglio, si aggiunge alle consuete detrazioni già previste per lavoro dipendente e per carichi di famiglia. Tale detrazione si riduce progressivamente all'aumentare del reddito complessivo fino ad **azzerarsi per i redditi uguali o superiori ad euro 40.000** ed è calcolata con due modalità differenti a seconda dello scaglione di reddito di riferimento. In particolare:

- **Redditi compresi tra 28.000,01 euro e 35.000 euro:** la detrazione decresce da un massimo di 100 euro fino a 80 euro mensili ed è calcolata attraverso la seguente formula stabilita dalla normativa:

$$480 + 120 \times \frac{35.000 - \text{reddito}}{7.000}$$

- **Redditi compresi tra 35.000,01 e 40.000 euro:** la detrazione decresce da un massimo di 80 euro fino ad azzerarsi ed è calcolata secondo la seguente formula stabilita dalla normativa:

$$480 \times \frac{40.000 - \text{reddito}}{5.000}$$

Reddito (esempi)	Bonus Renzi precedente	Nuova misura	Importo
8.174	80,00	Bonus	100,00
da 9.000 a 24.000	80,00	Bonus	100,00
25.000	64,00	Bonus	100,00
26.000	24,00	Bonus	100,00
27.000	---	Bonus	100,00
28.000	---	Bonus	100,00
29.000	---	Ulteriore detrazione	97,14
30.000	---	Ulteriore detrazione	94,29
32.000	---	Ulteriore detrazione	88,57
35.000	---	Ulteriore detrazione	80,00
37.000	---	Ulteriore detrazione	48,00
38.000	---	Ulteriore detrazione	32,00
39.000	---	Ulteriore detrazione	16,00
40.000	---	Ulteriore detrazione	0,00

A titolo esemplificativo, in questo secondo scaglione, la detrazione 2020 per i redditi pari a 36.000 euro sarà di 384 euro (corrispondenti ad un beneficio in busta paga di 64 euro al mese, considerando l'applicazione da luglio); per redditi pari a 38.000 euro sarà di 192 euro (32 euro al mese) e sarà nulla per redditi pari a 40.000 euro.

Per meglio comprendere le differenze tra **bonus e detrazione**, può essere anche utile precisare che a differenza del bonus, che viene erogato direttamente, la detrazione fiscale determina un effettivo beneficio a condizione che l'imposta dovuta dal contribuente non sia nulla.

In generale, infatti, le “detrazioni fiscali” sono tutti quegli importi che la normativa consente di sottrarre dall'imposta lorda per determinare l'imposta netta da pagare. Nel caso limite in cui le detrazioni spettanti al lavoratore, in base alla situazione fiscale individuale, fossero già complessivamente così elevate da azzerare l'imposta dovuta, l'ulteriore detrazione introdotta dal decreto non produrrebbe benefici concreti.

Per quanto riguarda infine la determinazione del reddito da considerare si può affermare, seppur con qualche schematizzazione, che occorre fare riferimento al “**reddito lordo IRPEF**”, escludendo ad esempio le somme a titolo di incremento della produttività (che godono di una imposta sostitutiva del 10%) ma includendo eventuale reddito da abitazione principale, da relative pertinenze, da affitti in cedolare secca eccetera.

Fondo pensione

Versamento aggiuntivo Una Tantum

Il prossimo mese di maggio sarà disponibile l'applicativo che consente di versare somme **una tantum a propria scelta** nella propria posizione presso il fondo pensione di Gruppo. **I versamenti hanno effetto nello stesso anno di esercizio della scelta.** Per procedere al versamento segui il seguente percorso: People Focus > Self Service > Welfare/Benefit > Pagamento Una Tantum Fondo Pensione.

La contribuzione volontaria aggiuntiva rappresenta un'opportunità nella realizzazione del piano di previdenza complementare di ciascuno, sia per l'incremento del "risparmio previdenziale", sia per i vantaggi di natura fiscale.

A questo proposito, ti ricordiamo che l'importo massimo di deducibilità fiscale annuo (ad oggi, € 5.164,57) è determinato dal cumulo delle seguenti voci: contribuzione a carico azienda, contribuzione a carico dell'iscritto, indifferentemente se effettuata tramite percentuale dell'imponibile (INPS o TFR), ovvero mediante **somme una tantum (il TFR è escluso)**, eventuale contribuzione versata per familiari fiscalmente a carico.

N.B. Ti ricordiamo di prestare particolare attenzione ad eventuali somme confluite in automatico al fondo pensione a inizio anno da conto welfare per le cifre non utilizzate nel corso del 2019. In particolare le somme derivanti da **strenna natalizia e contributo figli 4-12 concorrono a formare il limite di deducibilità dei 5.164,27 euro, mentre NON concorrono a formare tale limite le somme derivanti da Premio Una Tantum e Sistema Incentivante.**



L'Angolo dell'esodato

Domande e risposte per chi se ne va...

D. Un percettore di una rendita Inail, con finestra di pensione di vecchiaia nel 2026, può aderire al fondo esuberi in base all'accordo 2 aprile 2020?

R. Sì, la rendita INAIL non ha effetti sull'accesso al Fondo di Solidarietà, che quindi può avvenire sia per pensione di vecchiaia che di anzianità.

D. Un percettore di pensione di invalidità definitiva, che maturi la finestra di pensione di vecchiaia tra il 2024 e il 2028, può aderire al fondo esuberi? E nel caso maturasse diritto a pensione di anzianità?

R. Se la pensione di invalidità è definitiva può accedere al Fondo solo con finalità pensione di vecchiaia. Se matura la pensione di anzianità può accedere esclusivamente se l'assegno di invalidità non è definitivo e comunque dopo che vi ha rinunciato (non presentandosi a visita) alla scadenza.

DIMISSIONI TELEMATICHE

I colleghi già aderenti al piano di esodo precedente e che **cesseranno il servizio con il prossimo 1° giugno** hanno ricevuto comunicazione dall'azienda per effettuare le dimissioni telematiche **entro il 15 maggio**.

Ricordiamo che le dimissioni telematiche sono condizione necessaria per l'erogazione della **terza mensilità di incentivo**.

Si possono rassegnare le dimissioni telematiche procedendo individualmente (purchè in possesso di Pin dispositivo INPS o di SPID – vedi istruzioni dettagliate sul sito [cliclavoro](#)), oppure tramite un soggetto abilitato.

Le strutture **FABI** ed i **patronati convenzionati di riferimento** sono a disposizione di colleghi e colleghe per l'eventuale assistenza.

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...

