



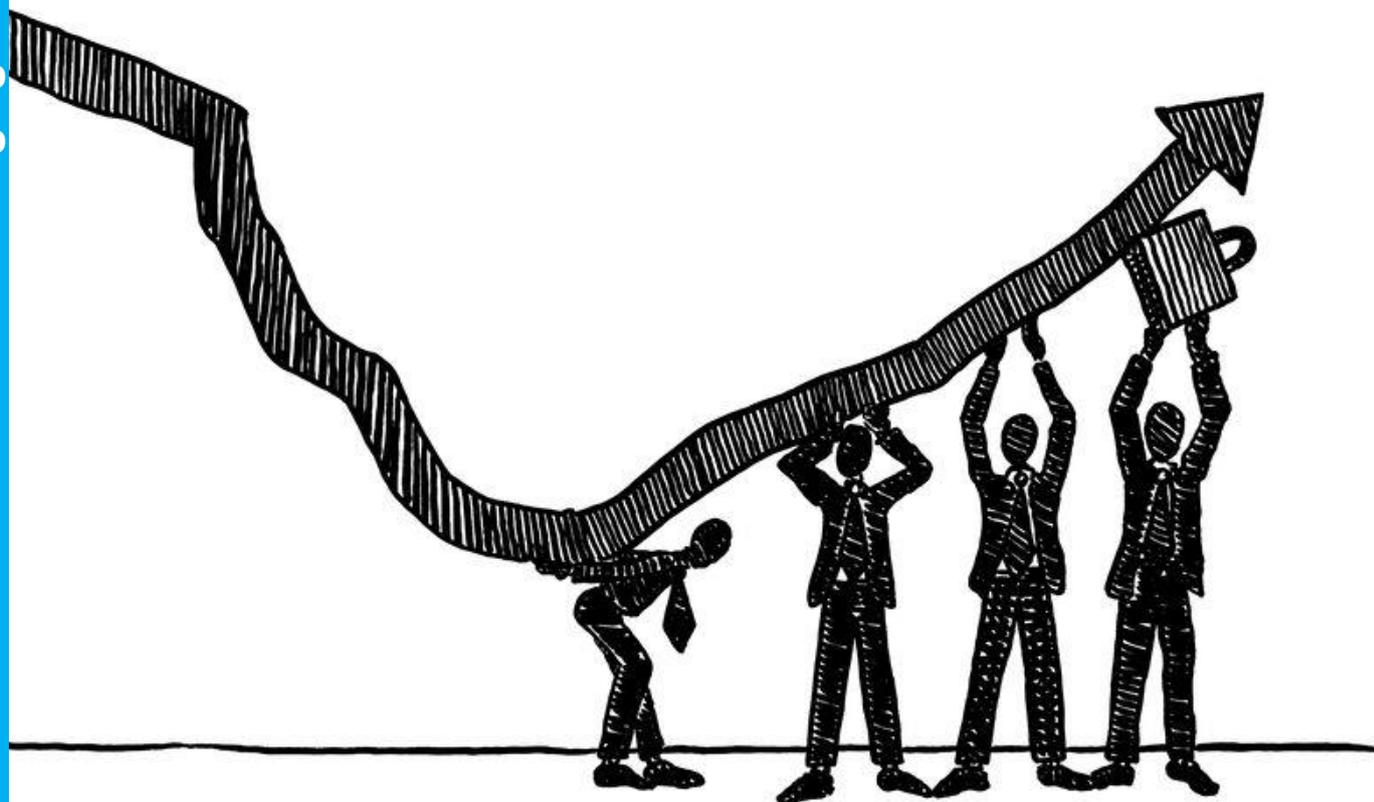
**Uni-Inform**  
Gruppo Unicredit



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

Copyright: Leo Wolfert/123rf.com

Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit  
Numero sei – giugno 2020



# Impatto zero altrimenti non vale

## REDAZIONE FABI UNI-INFORM

**Direttore Responsabile**  
Marco Tinteri

**Direttore Comitato di Redazione**  
Marianrosa Petrucci

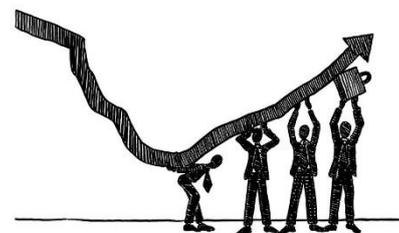
**Comitato di Redazione**  
Francesco Colasuonno  
Marianrosa Petrucci  
Marco Rossi  
Marco Tinteri  
Filippo Virzi

**Hanno collaborato al presente numero:**  
Cristina Gobbi e Marco Muratore, componenti Segreteria di  
Coordinamento Fabi Unicredit

E-mail a cui inviare le vs osservazioni  
[redazione@fabiunicredit.org](mailto:redazione@fabiunicredit.org)

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

## Impatto zero, altrimenti non vale



## Sommario

### ATTUALITÀ

Impatto zero, altrimenti non vale.....	1
Unicredit Services e le sfide della digitalizzazione, gli scenari futuri.....	2
La coperta corta.....	3
Buoni pasto elettronici ai nastri di partenza.....	4
Bonus baby-sitter e congedo Covid sono sempre incompatibili?.....	5
Inail. Emergenza Covid, on line la versione integrale del video sul protocollo tra le parti sociali.....	6
Smart working, ora è possibile anche da una località diversa.....	6
Decreto Rilancio, misure per l'estate e non solo.....	7
Bonus vacanze.....	7
Bonus bicicletta.....	7
Alcune misure fiscali sintetizzate dall'Agenzia delle Entrate.....	8
<b>WELFARE</b>	
Estate 2020, centri estivi e conto welfare.....	9
<b>E INFINE...</b>	
L'angolo dell'esodato.....	10
01 luglio - welfare day.....	10
AD2016, la vignetta di Uni-Form.....	10

Negli ultimi anni la rete commerciale è stata oggetto di ripetute chiusure di filiali e rilevanti riduzioni di personale, con una profonda trasformazione delle modalità di servizio quasi sempre anticipando il mercato e le richieste dei clienti, spessissimo forzandole.

Queste trasformazioni non sono avvenute d'incanto e senza sforzo alcuno, i lavoratori delle Filiali hanno dovuto subire, gestire ed infine realizzare questa trasformazione con tutte le sue ricadute.

L'attenzione spasmodica alle innovazioni, la gestione dell'emergenza sanitaria e gli imminenti stravolgimenti per l'attuazione del nuovo piano industriale provocheranno di fatto una ulteriore riduzione del personale adibito alla rete.

Vorremo allora introdurre un nuovo paradigma, una sorta di certificazione di sostenibilità indispensabile per le condizioni lavorative nelle filiali che deve contraddistinguere i nuovi modelli, i nuovi applicativi e l'insieme dei processi e delle procedure:

**ZERO IMPACT BRANCH –  
ALTRIMENTI NON VALE**

Se si studia e si rilascia un nuovo modello di servizio sostitutivo ed a supporto della rete filiali, in nessun modo questa attività dovrebbe impattare i colleghi della rete e gravare su di essi... altrimenti non vale.

Qualsiasi nuovo rilascio o modifica che impatta sulla rete commerciale deve essere adeguatamente comunicata, oggetto di informativa e formazione con riferimenti chiari e trasparenti per la risoluzione di eventuali problematiche...altrimenti non vale

L'incapacità di normare, organizzare e formare adeguatamente non dovrebbe essere semplicemente scaricata all'ultimo anello della catena... altrimenti non vale.

Non posso ridurre costantemente le persone in rete e poi far confluire la

risoluzione e la conclusione di tutti i processi in Filiale... altrimenti non vale.

La risposta al cliente "si rivolga in Filiale" deve essere in qualche modo definita, approfondita, e considerata una soluzione estrema e non la norma a prescindere da quale struttura della banca provenga... altrimenti non vale.

Altrimenti non vale... significa che considerare i lavoratori nelle filiali alla stregua dei Trecento Spartani al Passo delle Termopili, eroicamente "soli" a contrastare tutto quello che arriverà e tutto quello che non funziona o funziona male, tutto quello che non era stato previsto o che non è stato calcolato perché chi se n'è occupato non ne era a conoscenza o non aveva tempo e risorse sufficienti non potrà funzionare ancora molto.

Per evidenti motivi di spazio non è possibile elencare qui applicativi, procedure e processi la cui priorità è stata evidentemente altra rispetto a quanto proclamato e che hanno impattato e tuttora impattano in modo negativo sui lavoratori, ma questa sembra essere diventata ormai la metodologia standard.

Non è accettabile aver spostato, in un recente passato, lavorazioni, processi ed attività dalla rete perseguendo rilevanti riduzioni di personale ed ora riportare gli stessi processi e le stesse attività sui lavoratori rimasti.

Altrimenti non vale... significa che la digitalizzazione e tutte le roboanti novità dovranno funzionare "prima" del rilascio ed apportare benefici misurabili, ma soprattutto che i lavoratori non dovranno subirne le inefficienze, i malfunzionamenti, gli errori di valutazione e di calcolo e farsene carico...solo così il modello potrà essere sostenibile.

Marco Rossi

# Unicredit Services e le sfide della digitalizzazione, gli scenari futuri

Veniamo fuori da mesi difficili per tutti, che hanno messo alla prova le persone sotto tutti i punti di vista.

In questi momenti di lock down la macchina operativa ed i sistemi informatici hanno funzionato, nonostante il rapido cambio di strategia. In pochi giorni sono state messe in atto tutte le iniziative per garantire di rimanere collegati con i sistemi ed i colleghi, incrementando del 400% le risorse allocate per i sistemi di videoconferenza ed aprendo alla possibilità di collegarsi anche tramite smartphone. Dagli inizi di marzo a livello di gruppo sono state svolte circa 50.000 riunioni per circa 30.000 ore. Circa 60.000 utenti di VPN, incremento della capacità di rete passando da 1,5 Gigabyte per secondo a 10 Gigabyte, 15.000 Pc portatili distribuiti ed attivate oltre 6.500 postazioni Desktop Virtuali, incrementate con 330 linee telefoniche i Call Center.

In questi numeri si vede una parte del lavoro fatto da Unicredit Services in questi mesi di pandemia. Il maggior impegno è nell'innovazione e nel seguire la trasformazione delle architetture dell'*information technology*. La Cybersecurity è un'area sempre più strategica, visto che gli attacchi informatici o l'esfiltrazione dei dati possono esporre il gruppo a forti rischi, sia reputazionali che economici. È [recente la notizia della sanzione di 600 mila euro da parte del garante della privacy per il data breach del 2016 e 2017](#). Aree altrettanto strategiche sono il settore dell'automatizzazione dei processi IT (DevOps, vedi legenda a fondo pagina), l'adozione di infrastrutture in Cloud e di ambienti come Microsoft 365, il monitoraggio dell'obsolescenza dei sistemi. In quest'area la migrazione di tutti i pc a windows 10. Questo richiede anche un forte investimento nelle aree di supporto e di assistenza, non basterà più la gestione del problema tramite ticket ma sarà fondamentale sviluppare i servizi di controllo di qualità. Lo sviluppo delle nuove piattaforme globali sui pagamenti e l'integrazione dei sistemi della banca anche in ottica PSD2.

Tutto questo richiede un forte investimento sul personale anche in termini di formazione, perché deve essere chiaro che il fattore abilitante delle nuove tecnologie rimangono sempre le persone, ed un ridisegno dei processi, che hanno come obiettivo la semplificazione e la rapidità nelle risposte.

Il contesto macro economico non è semplice, ma un elemento è chiaro, la trasformazione digitale ha avuto una forte accelerazione, [vedi anche il numero di maggio di Uni-Inform n°5 sullo smart working](#). Il Sindacato deve essere attore protagonista di questa trasformazione, attraverso il confronto a 360 gradi sulle nuove metodologie e tecnologie nel settore, che devono avere sempre; come elemento di riferimento e guida, la contrattazione collettiva.

Francesco Colasuonno



Copyright: W.Scott McGill /123rf.com

## Legenda

**DevOps** è una metodologia di sviluppo del software che sfrutta le nuove logiche della condivisione e della collaborazione, con l'obiettivo di accelerare i tempi di rilascio del software. Questo richiede l'introduzione di nuove pratiche e di cambiamenti culturali supportati da strumenti automatici e processi di Lean Management, che consente di automatizzare il rilascio del software rispetto alla sua catena di produzione, permettendo alle organizzazioni di poter contare su un software e applicazioni di qualità superiore e sicura in modo estremamente più rapido.

# La coperta corta

## Le donne tra la "produzione domestica" e la "produzione per il mercato"

È innegabile che in questo periodo così travagliato della nostra realtà di tutti i giorni uno degli argomenti di maggiore attualità sia il Lavoro Agile o, come direbbero i nostri lontani parenti d'oltre Manica, lo Smart Working.

Sviscerato in molti dei suoi aspetti tanto dalle aziende, che vedono nello "smart" una inaspettata ed insospettata cospicua fonte di diminuzione dei costi, quanto da tutti i colleghi che ne usufruiscono e che, attraverso il quale, spesso riescono a meglio conciliare le proprie necessità della vita familiare e del lavoro.

Uno degli aspetti dello "smart" che meno abbiamo visto però prendere in esame in questo periodo è quello relativo all'impatto che lo "smart" potrebbe avere in merito alla cosiddetta economia di genere.

L'impatto cioè che il massiccio ricorso allo Smart Working potrebbe avere sulla popolazione femminile soprattutto per quanto riguarda l'aumento dei livelli occupazionali ed i relativi percorsi di carriera.

Leggendo sui quotidiani ed in rete i vari interventi sull'argomento ci è parsa significativa una intervista rilasciata al Corriere della Sera dalla professoressa Luisa Rosti, docente di economia di genere presso l'università di Pavia e già nel recente passato più volte intervenuta ad iniziative realizzate sul tema dalla Fabi di Bologna e dal Dipartimento Formazione Fabi.

Di questa intervista, che potete vedere in maniera integrale cliccando su questo link <https://video.corriere.it/meno-lavoro-fuori-casa-piu-lavoro-cura-casa-fara-fare-passi-indietro-donne/94bb6af8-9115-11ea-8c7e-3b270f2639b4>, vogliamo condividere alcuni punti. Quelli a nostro avviso più significativi e che; speriamo, possano essere di ulteriore stimolo di riflessione sulle nuove dinamiche emergenti dall'utilizzo dello "smart". Quando si parla di Smart Working c'è un aspetto di genere che non può essere ignorato.

Se infatti la possibilità di lavorare in "smart" fino al 31 luglio per tutti i genitori che hanno figli sotto i 14 anni, complici la chiusura di scuole ed asili, ha consentito di trovare un pur precario equilibrio familiare è altrettanto vero che il ricorso al Lavoro Agile abbia

coinvolto, quasi una scelta obbligata, prima di tutto le donne.

Di fatto c'è il rischio che le aziende percepiscano lo "smart" come una forma organizzativa di lavoro destinata soprattutto a chi ha deciso di non investire più sul lavoro a causa dei carichi familiari.

"Questo è un rischio" dice la professoressa Rosti. "Se infatti sino ad ora il trend di occupazione femminile ha vissuto un aumento costante dal 1977 ad oggi con una *dinamica irreversibile*, l'invecchiamento progressivo della popolazione spinge sempre più ad una scelta fra *produzione domestica* e *produzione per il mercato*, col risultato che i lavori di cura siano sempre più importanti e le donne siano spinte in quella direzione.

La scelta, dovuta anche alla sempre minore capacità dello Stato di garantire un'adeguata assistenza a figli ed anziani, spesso non corrisponde a delle genuine preferenze femminili ma è molte volte indotta da stereotipi che vedono preferibile, come percezione condivisa dalla popolazione, che la donna stia a casa e l'uomo si rechi al lavoro."

"È una coperta corta" chiosa ancora la Rosti "dove la donna viene stratonata da un lato verso il mercato e dall'altro verso la produzione

domestica. Non si è ancora certi di quale possa essere la situazione futura ma è reale il rischio che la nuova realtà produca un ritorno *verso casa* della donna. Lo *smart*, insomma, aiuta certamente la conciliazione, ma potrebbe consistentemente danneggiare la carriera."

Il rischio per la popolazione lavoratrice femminile c'è quindi ed è reale, ma la professoressa Rosti vuole chiudere con l'auspicio di un cambio di mentalità, anche se per ora lontano dall'Italia, distante almeno quanto l'oceano Atlantico.

Un recente studio dell'Harvard Business Review sui "giovani maschi" ha palesato che una parte consistente degli stessi rinuncia a sacrificare tutto per la carriera e lascia remunerativi impieghi per dedicarsi alla cura della casa ed alle esigenze della famiglia.

Anche in questo caso l'America appare molto distante dalla nostra Italia.



Copyright: Leo Wolfert/123rf.com

## Buoni pasto elettronici ai nastri di partenza.

Dal 1° luglio, con accredito il 27 giugno, **partono i buoni pasto elettronici** introdotti con l'accordo del 2.4.2020.

In concreto si passa dal classico blocchetto cartaceo finora utilizzato alla dotazione di tessera elettronica personale, ricaricata mensilmente nel giorno di erogazione dello stipendio, da utilizzare per il pagamento negli esercizi convenzionati\*.

Nel corso del mese di giugno è stata effettuata la distribuzione della tessera ai/alle colleghi/e, in busta singola, personale, presso la rispettiva sede di lavoro, con le stesse modalità di consegna del buono pasto cartaceo.

È opportuno precisare che per utilizzare la carta **non** si deve digitare alcun PIN, pertanto è bene custodirla con attenzione.

Il saldo residuo della carta è verificabile, di volta in volta, sullo scontrino di pagamento.

Ricordiamo che, così come concordato nell'accordo del 2 aprile scorso, l'introduzione del buono elettronico coincide con il progressivo aumento dell'importo del buono stesso, che passa a 6 euro dal 1° luglio 2020 per i colleghi/e a full time e a 4,5 euro per i/le colleghi/e in part time (saranno rispettivamente 6,50 euro e 5,5 euro dal 1° luglio 2022 e, sempre rispettivamente, 7 euro e 6 euro dal 1° luglio 2023).

Le caratteristiche del buono in formato elettronico non si discostano da quelle che già conosciamo e che puoi consultare al percorso: **Servizi ai colleghi/Welfare/Bisogni Fondamentali/Risparmio e Protezione/Buoni Pasto**.

### A chi spetta il buono pasto elettronico?

Ai dipendenti (aree professionali e ai quadri direttivi) delle società del Gruppo UniCredit alle quali si applica l'accordo sindacale del 2 aprile 2020:

- UniCredit
- UniCredit Services
- UniCredit Leasing
- UCLAM
- UniCredit Factoring

### Sei in Smart Working o sei assente dal lavoro?

Potrai ritirare la tua tessera al tuo rientro in ufficio. In particolare, se lavori in un grande stabile, al momento del rientro in ufficio potrai accordarti per il ritiro della tua tessera contattando il polo locale di Logistica General Services ai recapiti mail indicati nella tabella pubblicata sul portale al percorso:

**Servizi ai colleghi/Welfare/Bisogni Fondamentali/Risparmio e Protezione/Buoni Pasto (Faq n. 10).**

### Vediamole in sintesi:

- in base all'attuale normativa, i buoni pasto sono esenti da contribuzione e tassazione fino ad un massimo di 4 euro al giorno se cartacei e di 8 euro al giorno se elettronici.
  - le modalità di calcolo del numero di buoni spettanti (in base ai giorni di presenza al lavoro nel mese precedente) non cambiano;
  - il buono pasto è personale e non cedibile come anche la card sulla quale il buono pasto viene accreditato;
  - può essere utilizzato esclusivamente presso gli esercizi convenzionati, solo per l'intero valore giornaliero e pertanto non sono consentiti utilizzi parziali;
  - può essere utilizzato in modo cumulativo fino al limite di 8 buoni pasto al giorno;
- deve essere utilizzati solo per servizi di ristorazione;
  - non dà diritto a ricevere somme di denaro, beni o prestazioni diverse da quelle sopra descritte;
  - non può essere convertito in denaro e non è possibile ottenere un resto in contanti (ma si può aggiungere in contanti l'eventuale differenza in più da pagare rispetto al valore del buono);
  - deve essere comunque utilizzato entro la scadenza stabilita, pena la perdita di valore del buono (nulla cambia al riguardo per i buoni elettronici).

### Non hai ricevuto la tua tessera, oppure è danneggiata, smagnetizzata, ti è stata rubata o l'hai persa?

Scrivi alla casella email **UniCredit - Group - Buoni Pasto Elettronici (alias UIBPEL)** indicando i codici identificativi riportati sulla tessera. Ricorda che la casella è presidiata solo in orario di lavoro anche in caso di blocco della carta per furto o smarrimento e che in caso di utilizzo fraudolento non sarà possibile recuperare l'importo eventualmente utilizzato da terzi prima del blocco.

Allo stesso indirizzo devi scrivere anche nel caso in cui il **saldo della carta** che visualizzi sullo scontrino **non sia corretto** o credi che al momento del pagamento sia stato **scaricato un numero errato di buoni**.

### Hai bisogno di assistenza per la tua carta e i tuoi buoni per questioni amministrative?

Per le questioni amministrative, ad esempio per una verifica del numero dei buoni spettanti in un determinato periodo, apri un Ticket apposito in People Focus, al percorso:

**HR Ticket/Benefit/Ticket pasto.**

\*Puoi proporre il convenzionamento di un esercizio scrivendo alla casella UniCredit - Group - Buoni Pasto

## Bonus baby-sitter e congedo Covid sono sempre incompatibili? L'Inps chiarisce quando possono coesistere e con quali limiti.

Il Decreto Cura Italia ha disposto la **totale incompatibilità** tra bonus baby-sitter e congedo Covid, in quanto le due misure devono intendersi alternative tra loro.

Tuttavia, a seguito del Decreto Rilancio - che oltre a prorogare al 31 luglio 2020 il congedo Covid aumentandone la durata da 15 a 30 giorni, ha prorogato per il medesimo periodo anche il bonus baby-sitter, raddoppiandone l'importo ed estendendone l'utilizzo al pagamento dei centri estivi e dei servizi integrativi dell'infanzia - l'INPS ha emesso la [circolare n. 73 del 17 giugno 2020](#), con la quale ha meglio specificato la questione della incompatibilità tra le due agevolazioni.

Dato che le nuove regole introdotte dal Decreto Rilancio fanno sì che per il riconoscimento del bonus occorra presentare una nuova domanda, l'INPS precisa che *“devono essere tenuti distinti i casi in cui il soggetto, all'atto della domanda, non ha richiesto il congedo Covid da quello in cui ne ha fatto richiesta ed è stato autorizzato per un periodo fino a 15 giorni ovvero per oltre 15 giorni”* (cfr. circolare INPS n. 73/2020 al punto 3).

In estrema sintesi, l'INPS individua i seguenti 3 casi:

### 1. Nessuna richiesta di congedo parentale straordinario Covid.

**Si può richiedere per intero il bonus baby-sitter** che, con il Decreto Rilancio, arriva a **1.200 euro** (meno l'eventuale importo già richiesto in precedenza) per la generalità dei lavoratori dipendenti del settore privato, i cococo, i professionisti iscritti alla gestione separata o a casse private e gli autonomi AGO e fino ad un massimo di **2.000 euro** (meno l'eventuale l'importo già richiesto) per i dipendenti pubblici dei settori sanità, sicurezza, difesa e soccorso pubblico.

### 2. Richiesta di congedo parentale Covid per un periodo fino a 15 giorni.

**Si può richiedere il bonus baby sitter per l'importo residuo, pari a 600 euro** per la generalità dei lavoratori dipendenti del settore privato, i cococo, i professionisti iscritti alla gestione separata o a casse private e gli autonomi AGO e **1.000 euro** per i dipendenti pubblici dei settori sanità, sicurezza e soccorso pubblico.

### 3. Richiesta di congedo Covid per un periodo superiore a 15 giorni.

**Non si può richiedere il bonus baby sitter**, nel pieno rispetto del principio di “alternatività” con il congedo Covid.

Alla luce delle precisazioni intervenute, l'INPS evidenzia



Copyright: Roberto Atzeni/123rf.com

anche che non è possibile rinunciare ai periodi di Congedo Covid effettivamente fruiti e a quelli di congedo parentale convertiti automaticamente in Congedo Covid.

Il bonus baby-sitter non può essere richiesto anche nel caso in cui l'altro genitore sia a sua volta in congedo Covid, oppure sia *“disoccupato o non lavoratore, percettore al momento della domanda di qualsiasi beneficio di sostegno al reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, quale ad esempio, NASpl, cassa integrazione ordinaria, straordinaria o in deroga, ecc.*

*In particolare, in caso di genitori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale, l'incompatibilità opera solo nei casi e limitatamente ai giorni di sospensione dell'attività lavorativa per l'intera giornata (nel caso infatti in cui il genitore sia beneficiario di un trattamento di integrazione salariale per riduzione di orario di lavoro, per cui continua a dover prestare la propria attività lavorativa, ancorché ad orario ridotto, l'altro genitore è ammesso alla fruizione dei bonus”* (cfr. circolare [INPS 73/2020](#) punto 3).

Il bonus può invece spettare in caso di lavoro agile da parte del richiedente e dell'altro genitore lavoratore, nonché in caso di congedo di maternità, ferie e congedo parentale.

L'accesso alla domanda online di bonus per servizi di baby-sitting/servizi integrativi per l'infanzia è disponibile nella homepage del sito [www.inps.it](#) (sezione **“Servizi online”** > **“Servizi per il cittadino”** > **autenticazione (con una delle credenziali di seguito elencate)** > **“Domanda di prestazioni a sostegno del reddito”** > **“Bonus servizi di baby-sitting”**).

Per effettuare la richiesta è necessario essere muniti delle apposite credenziali: Pin dispositivo INPS oppure SPID, Carta di Identità Elettronica o Carta Nazionale dei Servizi.

Nel caso in cui il bonus venga utilizzato per i servizi di baby-sitting, l'erogazione avviene attraverso il cd Libretto Famiglia; nel caso di iscrizione ai centri estivi e ai servizi integrativi per l'infanzia è invece erogato mediante accredito su conto corrente bancario o postale, accredito su libretto postale, carta prepagata con IBAN o bonifico domiciliato presso Poste Italiane, secondo la scelta indicata all'atto della domanda.

Per ulteriori approfondimenti e per le modalità di richiesta del bonus baby-sitter rimandiamo, consigliandone un'attenta lettura, alle circolari INPS n. [73/2020](#), n. [44/2020](#) ed al messaggio n. [2350/2020](#).

## Non solo banca

## Inail. Emergenza Covid-19, online la versione integrale del video sul Protocollo tra le parti sociali

I contenuti del documento per contrastare la diffusione del virus nei luoghi di lavoro, proposti nelle scorse settimane in singole clip, ora sono pubblicati sul portale Inail in un unico filmato che illustra le misure e i protocolli di sicurezza da adottare nelle aziende.

Nelle scorse settimane sul portale Inail sono stati pubblicati 14 brevi filmati che raccontano, per punti e in modo schematico, i contenuti del “Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure<sup>[1]</sup> per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus negli ambienti di lavoro”, sottoscritto tra le parti sociali il 14 marzo e integrato il 24 aprile, per la ripresa in sicurezza delle attività lavorative. A ripartenza ormai avviata e con la necessità di mantenere alta l’attenzione in una fase in cui l’emergenza pandemica non è ancora cessata, il video è pubblicato ora in versione integrale.

Sono trattati i seguenti temi: Informazione ai lavoratori e ingresso nel luogo di lavoro, gestione degli spazi comuni, come mense e spogliatoi, indicazioni su pulizia, igiene e sanificazione, utilizzo dei dispositivi di protezione individuale. E ancora: sorveglianza sanitaria,



gestione di una persona sintomatica in azienda, aggiornamento e verifica delle misure contenute nel Protocollo. Questi gli argomenti illustrati nei singoli capitoli, ora nel video in versione integrale. Filo conduttore dei temi trattati è la necessità che le imprese, nello svolgimento

delle attività produttive, rispettino i protocolli anti-contagio per contrastare la diffusione del virus. Anche attraverso una nuova organizzazione che utilizzi lo smart working come strumento di prevenzione, turni e rimodulazione dei livelli produttivi.

Per chi volesse prenderne visione, il video è on line al seguente link:

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/multi-media/video-gallery/videogallery-protocollo-partisociali-unit0.html>

Ricordiamo che per le aziende bancarie sono stati sottoscritti **due specifici protocolli di settore**, d’intesa tra Fabi e le altre organizzazioni sindacali ed ABI, rispettivamente in data 16 marzo, con integrazione del 24 marzo, e 28 aprile 2020.

Filippo Virzi

## Smart working, ora è possibile anche da una località diversa rispetto alla propria abitazione.

Grazie alle reiterate e precise richieste sindacali sull’argomento i colleghi in smart working possono ora lavorare anche da località diverse dalla propria abitazione.

Per esercitare tale opportunità è necessario scrivere una e-mail informativa al proprio manager ed alla casella di posta UniCredit - Group - Flexible Working (uiflexworking@unicredit.eu).

Tale comunicazione dovrà essere ripetuta ad ogni modifica della località dalla quale viene effettuata la prestazione lavorativa.

È inoltre necessaria la preventiva richiesta in People Focus, “smart work domicilio” specificando il temporaneo indirizzo di lavoro nel campo “descrizione”.

Il fac-simile della email da inviare è presenti nel portale aziendale alla sezione “News ed eventi”, alla specifica notizia pubblicata lo scorso 22 giugno, **alla quale si rimanda per tutti gli ulteriori dettagli e disposizioni.**



# Decreto rilancio, misure per l'estate e non solo

Il Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, il c.d. "Decreto Rilancio" mette in campo diversi interventi a sostegno delle famiglie. Di congedi e lavoro agile abbiamo già parlato nello scorso numero di Uni-Inform. Vediamo in questa pagina ulteriori misure che possono risultare particolarmente interessanti in previsione del prossimo periodo estivo e, a seguire, una sintesi degli interventi a carattere prettamente fiscale su casistiche di utilità per i privati tratte dalla sintesi elaborata [dall'Agenzia delle Entrate](#) e pubblicata in questi giorni.

## Bonus vacanze

Meglio definito come "Tax Credit Vacanze", è introdotto dall'articolo 176 del succitato decreto.

**È utilizzabile dal 1° luglio al 31 dicembre 2020** ed è rivolto alle famiglie come contributo alle spese per le vacanze in Italia.

[Provvedimento](#), [Guida](#) e [Vademecum](#) sono stati pubblicati pochi giorni fa sul sito dell'[Agenzia delle Entrate](#) e ad essi rimandiamo per i necessari approfondimenti. Vediamo di seguito, in estrema sintesi, le caratteristiche del bonus vacanze:

<b>Beneficio</b>	<p>Bonus fino all'importo <b>massimo di 500 euro</b>, valido dal 1°luglio al 31 dicembre 2020, riconosciuto ai nuclei familiari per il pagamento dei servizi offerti dalle imprese turistico ricettive, da bed &amp; breakfast e agriturismo.</p> <p>Per i nuclei familiari composti da due persone l'importo del credito è di <b>300 euro</b>, per quelli composti da una sola persona è <b>150 euro</b>.</p>
<b>Destinatari</b>	<p>Nuclei familiari in possesso di una dichiarazione sostitutiva unica fornita dall'Inps e con <b>ISEE in corso di validità non superiore a 40 mila euro</b></p>
<b>Condizioni di utilizzo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• È necessario essere in possesso delle credenziali Spid (o una carta di identità elettronica) e scaricare la "App IO" per smartphone sul sito <a href="http://www.io.italia.it">www.io.italia.it</a>, dalla quale generare il codice identificativo del buono da comunicare alla struttura turistica.</li> <li>• Il pagamento deve essere effettuato senza l'intervento o l'intermediazione di piattaforme o portali telematici diversi da agenzie viaggi e tour operator.</li> <li>• Il bonus può essere utilizzato da un solo componente e "d'intesa" con la struttura turistica.</li> <li>• Può essere speso in un'unica soluzione e nei riguardi di una sola impresa turistica.</li> <li>• È fruibile nella misura dell'<b>80%</b> sottoforma di <b>sconto</b> per il pagamento alla struttura turistica (che potrà recuperarlo come reddito d'imposta o cederlo a terzi); il restante <b>20%</b> è in forma di <b>detrazione d'imposta</b> da fruire nella dichiarazione dei redditi presentata nel 2021 dall'intestatario della fattura (o documento commerciale, scontrino/ricevuta fiscale) relativa al servizio turistico.</li> <li>• Il corrispettivo della prestazione deve essere documentato con fattura elettronica o documento commerciale</li> </ul>

## Bonus Biciletta

Introdotto dall'art. 229 del decreto, il "Bonus Mobilità" ha lo scopo di incentivare l'acquisto di veicoli non inquinanti a due ruote, rispondendo all'esigenza di favorire sia la mobilità sostenibile che il distanziamento sociale negli spostamenti in città, riducendo così l'uso dei mezzi pubblici.

**È utilizzabile dal 4 maggio** (retroattivamente, quindi, rispetto alla pubblicazione del decreto) **fino al 31 dicembre 2020**.

Di seguito una sintesi delle caratteristiche pubblicate sul sito del [Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare](#):

<b>Beneficio</b>	<p>Contributo - <b>nei limiti delle risorse disponibili</b> - pari al 60% della spesa sostenuta e, comunque, in misura non superiore ad euro 500 per l'acquisto di biciclette, anche a pedalata assistita, nonché veicoli per la mobilità personale a propulsione prevalentemente elettrica (ad es. monopattini, hoverboard e segway) ovvero per l'utilizzo di servizi di mobilità condivisa a uso individuale (vedi nota 1 pag. seg.) esclusi quelli mediante autovetture.</p>
<b>Destinatari</b>	<p>Maggiorenni che hanno la residenza (e non il domicilio) in capoluoghi di Regione, capoluoghi di Provincia, Comuni con popolazione superiore a 50.000 abitanti), Comuni delle Città metropolitane (qualunque sia il numero degli abitanti - vedi nota 2 alla pagina seguente).</p>
<b>Come funziona</b>	<p>Occorre essere muniti di credenziali SPID per accedere alla specifica applicazione web in via di predisposizione e che sarà accessibile, anche dal sito istituzionale del Ministero dell'ambiente, entro 60 giorni dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto interministeriale attuativo del Programma buono mobilità.</p> <p><b>Dal 4 maggio e fino al giorno di inizio operatività dell'applicazione web</b> è previsto il <b>rimborso al beneficiario</b>, tramite l'applicazione web. Alla richiesta occorre allegare il giustificativo di spesa (fattura e non scontrino). In questa prima fase l'acquisto può essere effettuato presso qualsiasi fornitore.</p> <p><b>Dal giorno di inizio operatività dell'applicazione web</b> è previsto lo <b>sconto diretto da parte del fornitore</b> - individuato tra quelli aderenti all'iniziativa - tramite buono di spesa digitale da generare tramite l'applicazione web. La validità dei buoni è di 30 giorni.</p>

## Decreto Rilancio, alcune delle misure fiscali sintetizzate dall' Agenzia delle Entrate

(tratto da: [Le misure fiscali del Decreto Rilancio illustrate dall' Agenzie delle Entrate](#))

### Incentivi per efficientamento energetico, sisma bonus, fotovoltaico e colonnine di ricarica per veicoli elettrici (art. 119)

BENEFICIO	AMBITO OGGETTIVO	AMBITO SOGGETTIVO	CEDIBILITÀ O SCONTO	NOTE
<b>Incremento della detrazione al 110 % per le spese sostenute dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2021 a fronte di specifici Interventi, con fruizione della detrazione in 5 rate annuali di pari importo o opzione per la trasformazione in credito d'imposta o sconto per l'importo corrispondente alla detrazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interventi di efficienza energetica specificamente previsti</li> <li>- Interventi di riduzione del rischio sismico</li> <li>- Installazione di impianti fotovoltaici</li> <li>- Installazione di infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persone fisiche che agiscono al di fuori dell'esercizio dell'impresa, di arti e professioni</li> <li>- Istituti Autonomi Case Popolari (IACP)</li> <li>- Cooperative di abitazione per interventi realizzati su immobili dalle stesse posseduti o assegnati in godimento ai soci</li> </ul>	<p>In luogo della detrazione, i contribuenti possono optare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per un contributo di pari ammontare sotto forma di sconto anticipato dal fornitore;</li> <li>• per la trasformazione in credito d'imposta, con possibilità di cessione a terzi</li> </ul>	Le detrazioni per interventi di isolamento termico e sostituzione impianto climatico e di efficientamento energetico non si applicano alle persone fisiche al di fuori dell'attività di impresa, arte o professione, se eseguiti su edifici unifamiliari diversi dall'abitazione principale

### Trasformazione delle detrazioni fiscali (art. 121)

BENEFICIO	AMBITO OGGETTIVO	AMBITO SOGGETTIVO	CEDIBILITÀ O SCONTO	NOTE
<b>Possibilità per gli anni 2020 e 2021 di trasformare alcune detrazioni fiscali, alternativamente, in uno sconto pari al massimo al corrispettivo dovuto al fornitore o in credito d'imposta con facoltà di successiva cessione ad altri soggetti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recupero del patrimonio edilizio</li> <li>- Efficienza energetica</li> <li>- Adozione di misure antisismiche</li> <li>- Recupero o restauro della facciata degli edifici esistenti</li> <li>- Installazione di impianti fotovoltaici</li> <li>- Installazione di colonnine per la ricarica dei veicoli elettrici</li> </ul>	Soggetti che hanno diritto alle detrazioni previste dalla norma	<p>In luogo della detrazione, i contribuenti possono optare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per un contributo di pari ammontare sotto forma di sconto anticipato dal fornitore</li> <li>• per la trasformazione in credito d'imposta, con possibilità di cessione a terzi</li> </ul>	La quota di credito d'imposta non utilizzata nell'anno non può essere usufruita negli anni successivi, e non può essere richiesta a rimborso

#### Note pagina precedente

1. servizi di mobilità condivisa a uso individuale: modalità di spostamento che prevede l'uso di mezzi e veicoli "condivisi" messi a disposizione da operatori pubblici e privati. I servizi di c.d. "sharing mobility", es. scooter sharing, bike sharing, sono fruibili in numerose città d'Italia.
2. Comuni delle Città metropolitane: Le Città metropolitane sono 14: Bari, Bologna, Cagliari, Catania, Firenze, Genova, Messina, Milano, Napoli, Palermo, Reggio Calabria, Roma Capitale, Torino, Venezia. L'elenco dei Comuni appartenenti alle suddette Città metropolitane è consultabile sui relativi siti istituzionali.  
Per la popolazione dei Comuni si fa riferimento alla banca dati Istat relativa al 1° gennaio 2019.

## Estate 2020

## Centri estivi e conto welfare

Dopo i lunghi e difficili mesi appena trascorsi, i centri estivi per i ragazzi ripartono, anche se non senza difficoltà e limitazioni.

Riteniamo perciò utile riproporre, come ogni anno, la sintesi delle condizioni relative al possibile rimborso tramite conto welfare dei costi sostenuti, considerando che nel mese di luglio la disponibilità del conto sarà anche incrementata dalla somma derivante dal VAP (per coloro che non ne abbiano richiesto a suo tempo l'accredito in busta paga).

Come ormai noto, tramite il conto welfare è possibile ottenere il rimborso di quanto speso per la frequenza

di **colonie e centri estivi**, diurni o residenziali, che organizzano attività ricreative, di studio e/o sportive, sia per soggiorni di studio all'estero per bambini e ragazzi fino ai 18 anni.

Qualche piccola e semplice attenzione nella predisposizione della fattura può evitare disguidi e ritorni di mail e documenti con la struttura che segue la liquidazione delle pratiche del conto welfare. La tabella seguente può essere utile in questo senso.

Ulteriori informazioni possono essere reperite nel portale aziendale al percorso: People Focus, Self Service, Welfare/Benefit, Welfare Plan (SAP), Welfare & Benefit, Piano welfare, il tuo c/welfare, famiglia, centri estivi e invernali.

<b>SOSTENITORE DELLA SPESA</b>	la spesa deve essere sostenuta <b>esclusivamente dal/dalla dipendente</b> .
<b>BENEFICIARIO DEL SERVIZIO</b>	i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi fino a <b>18 anni</b> .
<b>GIUSTIFICATIVO DELLA SPESA</b>	
<p><b>Elementi essenziali:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• deve contenere i dati identificativi completi (denominazione e attività) e il codice fiscale/partita IVA dell'istituto/soggetto che fornisce il servizio.</li> <li>• deve riferirsi ad una spesa sostenuta nell'anno fiscale di validità del Piano (*)</li> </ul> <p><b>Intestatario</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il dipendente che paga per conto del familiare beneficiario (quest'ultimo dovrà essere indicato nella causale del servizio) (**);</li> <li>• il figlio;</li> </ul> <p><b>Tipologia di documento</b></p> <p>Ad ogni richiesta di rimborso deve essere allegato uno dei seguenti giustificativi (è necessario inserire un singolo documento per richiesta): ricevuta fiscale, fattura, bollettino postale, MAV, dichiarazione o documentazione della struttura, certificazione su carta intestata dell'istituto o del soggetto che eroga il servizio. (***)</p>	<p><b>Causale</b></p> <p>È necessario che nel giustificativo siano identificabili i costi relativi alle singole voci di spesa, in modo da poter individuare le spese rimborsabili (es. spese di iscrizione e di frequenza Grest/Crest, colonie, campi scout, oratori estivi) e quelle non rimborsabili (es. viaggio). NB è possibile autocertificare la spesa della mensa se accompagnata dalla relativa evidenza di pagamento. (****)</p> <p><b>Se il giustificativo è in lingua straniera</b></p> <p>Devono essere anche allegate (in alternativa tra loro):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• traduzione autenticata in italiano</li> <li>• dichiarazione su carta intestata della struttura stessa</li> <li>• autocertificazione del dipendente con la traduzione del documento qualora il documento originario sia in inglese, francese, tedesco o spagnolo.</li> </ul> <p><b>Se la valuta è diversa dall'euro</b> devono essere allegati (in alternativa tra loro):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• documento comprovante il tasso di cambio alla data del pagamento, reperibile sul sito della Banca d'Italia (<a href="http://www.bancaditalia.it">http://www.bancaditalia.it</a>) Sezione Cambi</li> <li>• contabile del pagamento con importo espresso in Euro e nome dell'istituto/soggetto beneficiario (es. estratto conto carta di credito o contabile del bonifico bancario con valuta in Euro.)</li> </ul>
<p>(*) Per i documenti fiscali di importo superiore a € 77,47 è necessaria la marca da bollo (€ 2), indipendentemente da eventuali esenzioni IVA, a meno che: l'importo sia già comprensivo di IVA o l'istituto/soggetto sia esente dal pagamento del bollo (art. 17 DLgs. D Dic. 97); in tal caso, deve essere espressamente indicato nel documento</p>	
<p>(**) Se un documento si riferisce a più beneficiari è necessario che gli importi vengano scorporati e specificati. Il collega deve inserire una richiesta per ogni familiare, inserendo come richiedente il beneficiario per cui chiede il rimborso e quindi la relativa parte di importo.</p>	
<p>(***) È fondamentale che il giustificativo della spesa sia accompagnato dall'<b>evidenza di pagamento</b>, cioè il documento indicante la data di effettivo pagamento e l'importo corrisposto (es. bonifico, scontrino fiscale, estratto conto...). Sono esclusi dalla presentazione dell'evidenza di pagamento solo i MAV e Bollettini Postali con timbro/marcatura che ne attestino il pagamento riportante la dicitura "pagato in data". Nel caso di <b>pagamento in contanti</b> il giustificativo di spese deve recare la dicitura "pagato in data gg/mm/aaaa" con timbro o firma della struttura.</p>	
<p>(****) Attenzione, se la causale è riferita solo ad attività sportiva senza riferimento al Campus estivo sostenuto, la stessa non è rimborsabile dal piano welfare.</p>	

## L'Angolo dell'esodato

Domande e risposte per chi se ne va...

**D.** Ho appena rinnovato la polizza Kasko extraprofessionale (che scadrà il 30.6.2021) ed andrò in esodo il 1° ottobre 2020.

La copertura sarà valida anche quando avrò cessato il servizio?

Potrò continuare a rinnovare la polizza anche negli anni di esodo?

**R.** La copertura sarà valida sino al 30.06.2021 e non sarà più possibile rinnovarla per le annualità successive.

**D.** Andrò in esodo il 1° agosto 2020 e vorrei modificare la mia aliquota di contribuzione al fondo pensione. Come devo fare?

**R.** 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. In questo caso, ultimo giorno di lavoro 31/7/2020, richiesta entro 10/7/2020).**

Per effettuare la variazione è necessario aprire un **HR WEB TICKET** in People Focus con categoria "Documentazioni", sottocategoria "DOC – Conferimento TFR – Previdenza Complementare" specificando di aver aderito all'esodo ai sensi dell'accordo 2.4.2020.

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

È utile sottolineare che dopo la data indicata e con l'accesso al Fondo di Solidarietà non sarà più possibile modificare la percentuale di contribuzione al fondo.

## 01 LUGLIO – WELFARE DAY

Dal 1°luglio e fino al 27 novembre i permessi "Welfare Day" saranno disponibili per l'utilizzo.

Ti ricordiamo che per averne diritto devi averli esplicitamente richiesti in

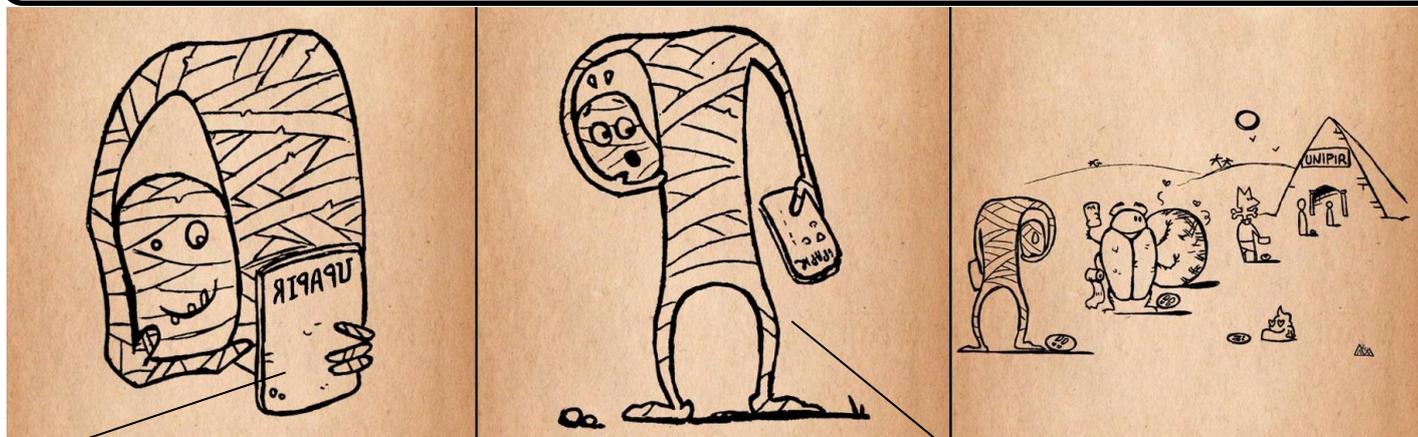
sede di destinazione del Vap a c/welfare (aprile/maggio scorso).

Per fruire dei Welfare Day, compatibilmente con le esigenze di servizio della tua struttura, devi inserire l'assenza in People Focus dando un preavviso di almeno 5 giorni. Riepiloghiamo le caratteristiche dei Welfare Day:

- sono fruibili a giornata intera o a mezza giornata;
- non sono retribuiti, non prevedono il buono pasto, non comportano penalizzazione contributiva INPS;
- l'importo per ciascun Welfare Day da c/welfare è pari a 105 euro per le aree professionali, 135 euro per i Q1 e Q2, 195 euro per Q3 e Q4 ;
- dopo l'utilizzo il valore monetario del "Welfare Day" viene accreditato in busta paga con tassazione al 10%;
- in caso di mancato utilizzo entro il 27 novembre, il controvalore verrà automaticamente accreditato sul tuo Fondo Pensione

## 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...



EVITA LE ATTESE DAVANTI ALLA TUA U-PIRAMIDE in modo semplice e veloce con U-Papir la nuova App 📱👁️ che ti consente di prendere un appuntamento per qualsiasi necessità di assistenza. NIENTE PIÙ FILE CON U-Papir...

GULPI!