



Uni-Inform
Gruppo Unicredit



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Copyright: julos/123rf.com

Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero uno – gennaio 2022



L'euro compie 20 anni

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Marco Tinteri

Direttore Comitato di Redazione
Mariarosa Petrucci

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

Ha collaborato al presente numero:

Piero Disnan, referente Fabi Unicredit per Fondo pensione Previbank

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

L'euro compie 20 anni.....	1
Gender Bias, la discriminazione di genere nell'IA.....	2
Coperture assicurative Covid-19 per dipendenti Unicredit.....	4
Nuove misure anti-Covid, riprendono gli incontri tra OO.SS. ed ABI.....	4
Legge di Bilancio 2022, bonus per la famiglia...	
Assegno unico per la famiglia 2...	5
Bonus asilo nido 2022.....	6
...e alcune delle novità fiscali	
Irpef, cambiano scaglioni e aliquote.....	6
Detrazione per abbattere le barriere architettoniche.....	7
FONDO PENSIONE	
Fondo Pensione PREVIBANK, segnalazione versamenti derivanti da Premi di Produttività.....	7
ESODO	
Le pagine dell'esodato	
Ferie e permessi per chi va in esodo.....	8
Occhio alle scadenze per esodo dal 1.3.2022:	
- 10.2.2022 - modifica aliquota di contribuzione al fondo pensione...	8
- 10.2.2022 - modifica della scelta relativa al conferimento del TFR al fondo pensione.....	8
A proposito di R.I.T.A.....	9
Chi può accedere a R.I.T.A.....	9

L'euro compie 20 anni

Il primo gennaio 2002 vengono messe in circolazione le prime banconote e monete in euro e ritirate le valute nazionali (in Italia un euro valeva 1936,27 lire). Molti dei colleghi forse nel gennaio 2002 frequentavano ancora la scuola, anche se non così tanti visto le ultime "campagne di assunzione" da parte degli istituti di credito, e non hanno avuto la possibilità di percepire la svolta epocale che ha comportato l'introduzione dell'euro. C'era chi, in cassa, si presentava col proverbiale convertitore per rendersi conto di quanto pagava o prelevava dal conto corrente o, più semplicemente, c'era chi "moltiplicava" per due l'importo per quantificare mentalmente in lire il denaro che aveva in mano. Gli stipendi "milionari" si erano all'improvviso mutati in stipendi di "poche" centinaia di euro. Senza contare l'introduzione dei famosi centesimi, spacciati all'epoca come un modo per tenere sotto controllo i prezzi. Lo sappiamo, può sembrare una cosa ridicola adesso, quando ragionare in euro è sostanzialmente un patrimonio comune ai più. In ogni caso una svolta così epocale non ha avuto, almeno nell'immediato, contraccolpi dal punto di vista occupazionale. Quelli sarebbero arrivati più avanti con le varie crisi create dalle bolle speculative e dalla razionalizzazione degli organici portati dalla digitalizzazione. L'euro ormai è patrimonio comune, dicevamo, e, seppure con alcune crisi di crescita, gode ormai di una buona salute, tanto è vero che la sua esistenza ha contribuito non poco ad attenuare gli effetti della crisi degli ultimi due anni dovuta alla pandemia. Ma con le monete non è finita qui, come più volte abbiamo ricordato anche qui in Uni-Form.



Adesso stanno arrivando quelle virtuali. I cosiddetti bitcoin. In un recente articolo, il Financial Times postula il possibile utilizzo dei lockchain, la tecnologia alla base delle monete digitali, come soluzione economica per effettuare pagamenti fra banche attraverso un registro informatico condiviso ed in modo automatico. Alcuni istituti a livello mondiale già ne stanno sperimentando l'utilizzo per transazioni in valuta estera tra istituzioni finanziarie. È il progresso, verrebbe da dire, ma questo cosa importa al lavoratore? E qui sta il punto. L'autorevole giornale britannico sostiene che l'utilizzo di queste tecnologie consentirebbe di risolvere alcuni annosi problemi. "Il primo è che le aziende hanno bisogno di eserciti di impiegati per eseguire e controllare i pagamenti, sostenendo costi elevati (nel personale ndr) e il rischio di errori umani man mano che le transazioni aumentano. Il secondo è che per concludere queste operazioni di solito ci vogliono ore se non giorni. Il terzo è che le banche hanno bisogno di grandi riserve di contanti per coprire ritardi e rischi." E qui casca il proverbiale asino. Viene da chiedersi infatti. Quanto tempo impiegheranno le banche per considerare come superfluo tutto quel personale attualmente impiegato in mansioni che possono essere svolte direttamente da computer appositamente attrezzati? Stiamo parlando del futuro ovviamente, ma di un futuro molto prossimo. Per ora Buon compleanno euro. Vent'anni è un'età meravigliosa. La più bella per tutti.

mt

Gender bIAs

La discriminazione di genere nell'Intelligenza Artificiale

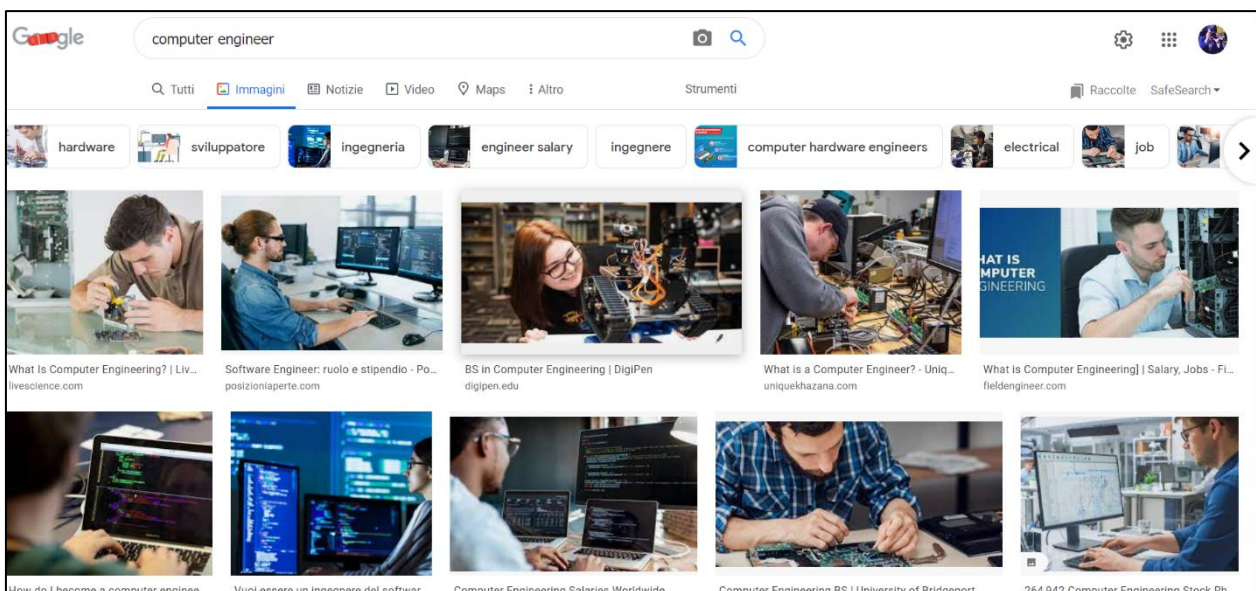
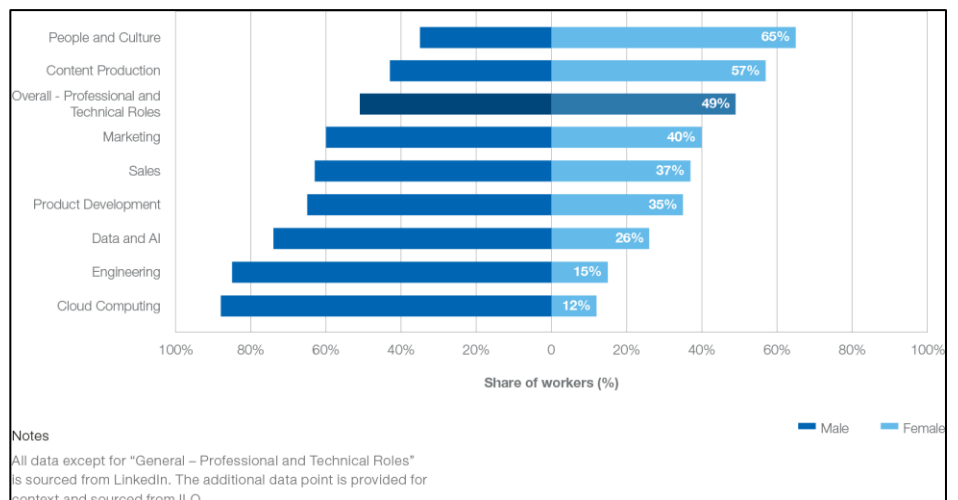
Quando parliamo di Information Technology e di Intelligenze Artificiali subito pensiamo a Steve Jobs, Bill Gates, Mark Zuckerberg, ai fondatori di Google, Larry Page e Sergy Brin, o ad Alan Turing, il geniale matematico inglese che decifrò i codici inviati dai nazisti attraverso l'apparecchio Enigma. Poche invece sono le donne che hanno fatto carriera o che guidano aziende dell'IT se escludiamo l'ex CEO di IBM Ginni Rometty, diventata CEO a cent'anni dalla nascita dell'IBM o a Carly Fiorina fino al 2005 a capo di HP.

Nel settore dell'IT la parità di genere resta uno dei problemi più rilevanti. Le donne rimangono significativamente sottorappresentate nei vertici delle aziende di settore così come evidenziato da una recente ricerca del World Economic Forum sui 5 interventi da effettuare per avere un maggior coinvolgimento delle donne nell'IT (<https://www.weforum.org/agenda/2021/08/5-ways-increase-women-working-ai/>). Tale ricerca, grazie alla collaborazione con LinkedIn ed ILO (International Labour Organization), ha evidenziato che le donne sono molto

sottorappresentate nell'IA e nell'industria tecnologica più in generale, rappresentando solo il 26% dei dati e delle posizioni AI nella forza lavoro. I motivi sono diversi, tra i primi l'accesso delle donne alle facoltà scientifiche STEM (Fisica e matematica; Matematica e scienze; Fisica; Scienze e tecnologie informatiche).

Ricerche recenti negli Stati Uniti hanno documentato che le donne in

possesso di una laurea in Computer Science o Ingegneria non hanno la stessa probabilità dei colleghi maschi di rimanere sul posto di lavoro, allargando il divario di genere. Uno studio concentrato sul settore tecnologico della Silicon Valley, con analisi dei dati che coprono il periodo a partire da 1980-2015, ha rivelato che il divario di genere in Computer Science è aumentato e tutto questo può comportare una discriminazione di genere (o Gender Bias come direbbero negli USA) specialmente nell'Intelligenza Artificiale. Quindi questa disparità parte dalla scuola e dalle università e poi trova realizzazione sui luoghi di lavoro, a cui poi si aggiungono i problemi di work life balance. Volete fare una prova? Digitate "computer engineer" su Google. Su dieci foto che compaiono, come risultato nelle immagini, abbiamo otto uomini e due donne.



Come abbiamo scritto nei mesi precedenti su Uni-Inform, l'intelligenza artificiale (IA) ha un potenziale illimitato per offrire benefici in diverse aree come l'elaborazione del linguaggio e la medicina.

Ma poiché l'IA usa i dati inseriti da "persone in carne ed ossa" come punto di partenza, per creare la sua base di conoscenza, inevitabilmente tale base è "contaminata" dai difetti umani come i pregiudizi basati sull'età, il sesso o la razza. Ma facciamo un esempio pratico. Un programma di traduzione spesso tradurrà il termine inglese 'nurse' usando una parola di genere femminile, e renderà 'doctor' come un sostantivo maschile. Questo pregiudizio nell'IA ha il potenziale di ampliare il divario di genere. Proviamo ad immaginare gli effetti su un colloquio di lavoro "virtuale" svolto da un'IA programmata da una percentuale elevata di uomini, che porta al suo interno tutti i preconcetti di genere.

Il consiglio europeo si è interessato al tema, dedicandogli una sezione del sito dove possiamo trovare libri, articoli e media (vedi link <https://consilium-europa.libguides.com/c.php?g=689391>), così come la commissione europea (vedi link <http://www.fabiunicredit.org/wp-content/uploads/2021/05/Uni-Inform-numero-cinque-maggio-20211.pdf>).

Ma facciamo un esempio su come i Gender Bias condizionano materialmente le IA.

I sistemi di riconoscimento facciale funzionano meglio sui volti degli uomini rispetto a quelli delle donne e sulla pelle più chiara rispetto alla pelle più scura. I tassi di errore variano dal 35% per le donne dalla pelle più scura, al 12% per gli uomini dalla pelle più scura, 7% per le donne dalla carnagione chiara e meno dell'1% per gli uomini dalla carnagione più chiara (vedi qui a lato).

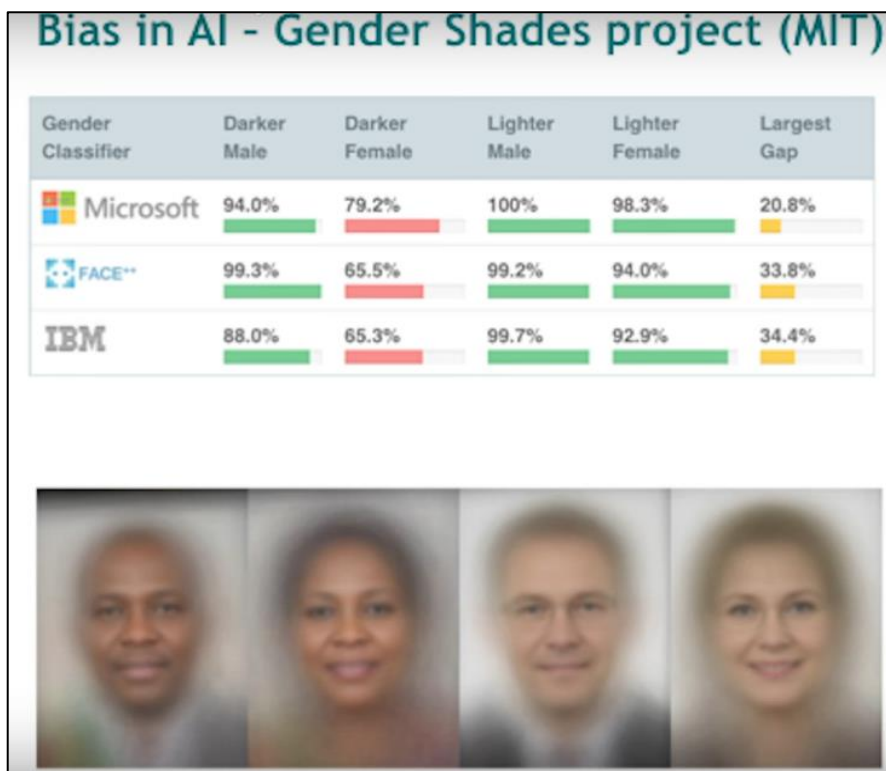
Casi di studio documentati dal gruppo di esperti H2020 finanziato dall'UE "Innovazioni di genere" mostrano che se l'IA è non sviluppato "in modo sensibile ai pregiudizi", potrebbe esacerbare stereotipi e pregiudizi esistenti, addirittura aumentarli con conseguenze economiche e sociali negative

Gli algoritmi del riconoscimento facciale si basano sul machine learning il quale a sua volta si basa sui dati di apprendimento inseriti. È evidente che se questi dati non comprendono tutte le diversità della società, il sistema di riconoscimento, anche se non "programmato per discriminare", inizierà a non riconoscere le minoranze e ad applicare, nei fatti, delle discriminazioni di genere, in tutti i campi, anche nel mondo del lavoro.

E inoltre...

Gli assistenti virtuali, i chatbot, vedi Siri o Alexa, sono impostati per default con una voce femminile.

Studi recenti mostrano che le donne sono più suscettibili a disturbi indotti dalla realtà virtuale indotta visivamente, che potrebbe spiegare il minimo tasso di adozione della tecnologia VR tra le donne



L'IA discrimina perché noi implicitamente, nella programmazione e nei "dati di training", portiamo le nostre discriminazioni presenti nella società. IA finisce così per rispecchiare tutti i pregiudizi che abbiamo nella società, coinvolgendo però non poche persone, ma centinaia di migliaia senza alcun controllo.

È questo che le parti sociali devono affrontare. In Europa il legislatore è stato attento a questi sviluppi, con la GDPR, il regolamento AI, grazie anche alle pressioni dei rappresentanti dei lavoratori e della società civile, ma nei paesi dove il dialogo sociale non è così avanzato, a che punto siamo?

Francesco Colasuonno

Coperture assicurative Covid-19 per dipendenti Unicredit Sono scadute il **31.12.2021** ma hai **24 mesi per denunciare il sinistro.**

Copyright: momoforsale/123rf.com



A marzo dello scorso anno, l'azienda ha attivato una specifica copertura assicurativa per tutti i dipendenti Unicredit colpiti dal Coronavirus (indennizzo di 100 euro al giorno in caso di ricovero, di 2.000 euro in caso di terapia intensiva, di 500 euro in caso di quarantena domiciliare a seguito di tampone positivo).

La copertura è stata valida **fino al 31/12/2021**, tuttavia i sinistri avvenuti entro tale data limite potranno essere denunciati anche in seguito, purché la denuncia avvenga **entro 24 mesi** dall'accadimento.

Ad esempio: tampone positivo effettuato il 31.12.2021, limite per la denuncia 31.12.2023; tampone positivo effettuato il 01.01.2022 non più denunciabile.

Ricordiamo che per richiedere l'indennità occorre inviare all'indirizzo: indennita.covid19@marsh.com il modulo di denuncia di sinistro debitamente compilato che si trova sul portale welfare (**Welfare > Salute > Covid:polizza dedicata**); allo stesso percorso trovi anche la guida specifica per approfondire i termini di copertura e le condizioni di indennizzo).

A proposito di coperture assicurative in generale...

Ti ricordiamo la recente pubblicazione dello Speciale Uni-Inform "Polizze assicurative e tutele" che riassume le coperture assicurative riservate ai dipendenti Unicredit ed indica i percorsi di approfondimento a portale.

Lo speciale è stato curato da Riccardo Dello Vicario, RSA Fabi di Brescia.



Nuove misure anti-Covid, riprendono gli incontri tra Organizzazioni Sindacali ed ABI

Lo scorso **13 gennaio** la Fabi e le altre organizzazioni sindacali hanno incontrato ABI ed hanno rappresentato la profonda e diffusa preoccupazione delle lavoratrici e dei lavoratori bancari per la pesante recrudescenza della diffusione del Covid-19.

Fondamentali i temi discussi tra le parti, per i quali sono già state acquisite importanti disponibilità:

- Ripristino di tutte le misure di prevenzione (distanziamento, areazione, sanificazione, gel disinfettante per le mani, mascherine FFP2, ecc.);
- ricorso al lavoro agile;
- ruolo degli RLS;
- sospensione delle attività di formazione in presenza e delle trasferte;
- garanzia del mantenimento della retribuzione in caso di periodi di quarantena o autosorveglianza;
- proroga dell'accordo per lo svolgimento delle assemblee in remoto.

Nel mese di gennaio sono previsti ulteriori momenti di confronto durante i quali verranno discusse le misure da adottare a seguito delle novità introdotte dal Governo (controllo Green Pass della clientela, gestione appuntamenti, ecc.), sempre con piena consapevolezza della necessità di "mettere in campo decisioni e soluzioni chiare ed anche nuove, non limitandosi alla semplice conferma di quanto già in essere".

"La tutela della salute viene per noi prima di ogni altra considerazione" affermano infatti i segretari generali delle Organizzazioni Sindacali nella dichiarazione congiunta diffusa subito dopo l'incontro del 13 gennaio.

Legge di Bilancio 2022, bonus per la famiglia...

La Legge di Bilancio 2022 (legge n. 234/2021 con decorrenza 1.1.2022, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 31 dicembre 2021) conferma alcuni istituti già in essere ed introduce alcune novità. Con la doverosa precisazione che, naturalmente, torneremo in argomento mano a mano che saranno emanati i vari **provvedimenti attuativi**, elenchiamo in breve alcuni degli aspetti di maggiore interesse.

Assegno unico per la famiglia 2*

Se ne è cominciato a parlare già dallo scorso anno, ma è dal 2022 che la nuova misura diventa operativa per la maggior parte delle famiglie.

A livello generale, vale la pena ricordare che **l'assegno unico assorbe**:

- ✓ il premio alla nascita o all'adozione (Bonus mamma domani);
- ✓ l'assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori;
- ✓ gli assegni familiari ai nuclei familiari con figli e orfanili;
- ✓ l'assegno di natalità (cd. Bonus bebè);
- ✓ le detrazioni fiscali per figli fino a 21 anni.



Non viene invece assorbito il **bonus asilo nido**, che resta confermato (vedi pag. 6)

Ulteriore elemento di attenzione sono le date entro le quali presentare la domanda, che **è possibile inoltrare all'INPS già dal 1° gennaio 2022**.

Per le domande presentate a gennaio e febbraio i pagamenti cominceranno ad essere erogati **dal 15 al 21 marzo**. Per le domande presentate successivamente, il pagamento verrà effettuato alla fine del mese successivo a quello di presentazione della domanda. Per chi presenterà la domanda **entro giugno 2022** nei pagamenti **saranno ricomprese le mensilità arretrate dal mese di marzo**.

Per definire l'importo dell'Assegno Unico è necessario un ISEE valido e corretto, la cui presentazione non è obbligatoria ma, **attenzione, in assenza di presentazione di ISEE sarà erogato l'assegno di importo minimo**, così come nel caso di ISEE superiore a 40.000 euro.

La domanda si presenta **online** con procedura semplificata accedendo al sito INPS con SPID, CIE o CNS o tramite patronato.

Le strutture FABI sono a disposizione per informazioni, consulenza e supporto sia per la presentazione dell'ISEE che per la richiesta dell'Assegno Unico.

* Per le caratteristiche generali dell'Assegno Unico rimandiamo all'articolo già pubblicato sul numero di [Uni-Inform di dicembre](#).

Vuoi inserire la domanda di assegno unico in autonomia?

Per chi volesse procedere in autonomia con l'inserimento della domanda di Assegno Unico (una volta che sia stata effettuata, se necessaria, la presentazione dell'ISEE), stiamo predisponendo una breve guida - di prossima pubblicazione - per l'inserimento della domanda di assegno sul sito INPS, curata dal collega Federico Marconi, dirigente provinciale FABI per Unicredit dal SAB di Reggio Emilia.



Bonus asilo nido 2022

Questo beneficio, già normato negli anni scorsi, **non viene assorbito dall'assegno unico ed è confermato invariato per il 2022.**

In attesa delle indicazioni INPS, **non ancora pubblicate**, per la presentazione della domanda, riepiloghiamo le caratteristiche del bonus nido, a partire dall'importo, modulato in base all'ISEE come segue:

- Euro 1.500 in caso di ISEE superiore a 40.000 euro;
- Euro 2.500 in caso di ISEE da 25.001 a 40.000 euro
- Euro 3.000 in caso di ISEE fino a 25.000 euro.

Ricordiamo che il bonus nido è un contributo erogato dall'Inps alle famiglie che ne fanno richiesta a fronte del pagamento delle rette di asili nido pubblici e privati e dell'assistenza a casa per i bambini al di sotto dei tre anni affetti da malattie croniche.

Il bonus viene erogato con cadenza mensile al beneficiario che ha sostenuto il pagamento della retta del nido (in misura mai eccedente la retta stessa e al massimo per 11 mensilità), o in unica soluzione in caso di supporto presso la propria abitazione per impossibilità del bambino a frequentare gli asili nido in ragione di una grave patologia cronica (certificata dal pediatra). È opportuno ricordare che **esiste incompatibilità** tra il bonus e la possibilità di detrazione fiscale per le spese sostenute per l'asilo nido, a prescindere dall'importo rimborsato dall'INPS.

L'Inps eroga il bonus nel limite del plafond stanziato secondo l'ordine di presentazione della domanda.

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

Come già specificato, per poter richiedere i bonus in relazione alla frequenza del nido del 2022 sarà necessario attendere l'emanazione delle relative istruzioni operative, non ancora presente sul sito INPS. ([Bonus asilo nido e forme di supporto presso la propria abitazione](#)).

Le strutture FABI sul territorio ed i Patronati convenzionati FABI sono a disposizione per eventuale supporto.



Copyright: belchonock/123rf.com

...e alcune delle novità fiscali

Irpef, cambiano scaglioni e aliquote

Da gennaio stipendi e pensioni vedranno l'applicazione di una diversa modulazione degli scaglioni IRPEF e delle relative aliquote, così come previsto dalla **riforma fiscale** avviata con la legge di bilancio 2022.

Le aliquote passano da 5 a 4 con l'eliminazione di quella del 41%, resta invariata l'aliquota del 23% per i redditi fino a 15.000 euro e vengono ridotte le aliquote riferite a redditi fino a 50.000 euro

Ecco come cambiano:

Livelli di reddito	Aliquote IRPEF dal 2022
Fino a 15.000 €	23%
Da 15.001 a 28.000 €	25%
Da 28.001 a 50.000 €	35%
Oltre 50.000 €	43%

Com'era prima	
Fino a 15.000 €	23%
Da 15.001 a 28.000 €	27%
Da 28.001 a 55.000 €	38%
Da 55.001 a 75.000 €	41%
Oltre 75.000 €	43%

Detrazione per abbattere le barriere architettoniche

Si tratta di una delle novità introdotte nel 2022. La nuova possibilità di detrazione si applica alle spese sostenute per realizzare interventi direttamente finalizzati a superare ed eliminare le barriere architettoniche in edifici già esistenti ed agli interventi di automazione degli impianti funzionali ad abatterle. Da sottolineare che in caso di sostituzione dell'impianto, sono ammesse anche le spese relative allo smaltimento e alla bonifica dei materiali e dell'impianto sostituito.

La norma riguarda le spese sostenute dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 ed i limiti di spesa variano in funzione del numero delle unità immobiliari all'interno degli edifici. Nello specifico:

- 50.000 euro per gli edifici unifamiliari o per le unità immobiliari all'interno di edifici plurifamiliari che siano funzionalmente indipendenti o dispongano di uno o più accesso esterno autonomo;
- 40.000 euro per unità immobiliare nel caso di edifici composti da 2 a 8 unità immobiliari;
- 30.000 euro per unità immobiliare nel caso di edifici composti da più di 8 unità immobiliari.

La detrazione può essere fruita nella dichiarazione dei redditi in 5 quote annuali. È possibile anche optare per lo sconto in fattura o la cessione del credito.



Copyright: tagota/123rf.com

Fondo Pensione PREVIBANK, segnalazione versamenti derivanti da Premi di Produttività

Se sei iscritto al Fondo Pensione Previbank e hai versato a previdenza complementare somme derivanti da VAP/Sistema Incentivante utilizzando il c/Welfare, ricordati di segnalarlo al fondo utilizzando la funzionalità denominata "Premio di Risultato", disponibile nell'Area Riservata del sito www.previbank.it.

La segnalazione serve ad ottenere **l'esenzione da tassazione** degli importi, versati a tale titolo, all'atto della richiesta di ANTICIPAZIONE o di RISCATTO TOTALE (quest'ultimo possibile alla maturazione dei requisiti di pensionabilità) o di R.I.T.A.

Trovi l'importo da segnalare nella CU 2021 redditi 2020 (ex CUD) alla **casella 574**.

Attenzione, alla segnalazione sono interessati i percettori di reddito pari o inferiore ad € 80.000.

SOMME EROGATE PER PREMI DI RISULTATO IN FORZA DI CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI O TERRITORIALI					
Codice	Premi di risultato assoggettati ad imposta sostitutiva	Benefit	di cui sottoforma di contributi alle forme pensionistiche complementari	di cui sottoforma di contributi di assistenza sanitaria	Imposta sostit.
571	1	573	1.088,70	574	1.000,00
577	Imposta sostitutiva sospesa	578	Premi di risultato assoggettati a tassazione ordinaria	579	Benefit di cui all'art. 51, comma 4 del Tuir
575		576	88,70	581	di cui sotto forma di riscatto di periodi non coperti da contribuzione
591		592		594	di cui sottoforma di contributi alle forme pensionistiche complementari
597		598		599	Benefit di cui all'art. 51, comma 4 del Tuir
				600	di cui sotto forma di erogazioni in natura
				601	di cui sotto forma di riscatto di periodi non coperti da contribuzione
PREMI DI RISULTATO EROGATI DA ALTRI SOGGETTI			BENEFIT RELATIVI AD ANNI PRECEDENTI		
611	Somme già assoggettate ad imposta sostitutiva da assoggettare a tassazione ordinaria	612	Somme già assoggettate a tassazione ordinaria da assoggettare ad imposta sostitutiva	631	Contributo alle forme pensionistiche complementari
				632	Contributo di assistenza sanitaria



Le pagine dell'esodo

FERIE E PERMESSI PER CHI VA IN ESODO

Riproponiamo, per chi entrerà in esodo nel corso del 2022, le **regole per calcolare ferie e permessi spettanti**. Occorre innanzitutto partire dal totale dei giorni/ore spettanti nei 12 mesi. Vediamo di seguito come calcolare sia le ferie che le altre tipologie di permessi.

Ferie: i giorni spettanti sono in proporzione ai mesi lavorati (in dodicesimi). Esempio: totale giorni spettanti nell'anno n. 26, cessazione dal servizio in data 31 luglio

2021 (quindi 7 mesi di lavoro nell'anno):
 $26\text{gg}/12\text{ mesi} \times 7\text{ mesi} = 15,16$. I giorni spettanti sono quindi 15,16 che, per prassi, vengono arrotondati per eccesso a 16 giorni.

Banca ore: il totale maturato

Permessi riduzione orario: le ore spettanti sono in proporzione ai mesi lavorati

Permessi retribuiti frazionati (P52): le ore spettanti sono in proporzione ai mesi lavorati

Ex-festività: spettano in base alle giornate che ricorrono nella frazione di anno lavorata. Ad esempio, in caso di entrata in esodo il giorno 1/3/2021 non spetterà alcuna ex-festività in quanto la prima giornata, il 19 marzo, è successiva a tale data.

VAI IN ESODO DAL 1/3/2022?



10 FEBBRAIO

Occhio alle scadenze

MODIFICA ALIQUOTA DI CONTRIBUZIONE AL FONDO PENSIONE

Così come sancito dall'accordo 2.4.2020, coloro che sono prossimi all'esodo (e solo in questo caso) possono fare richiesta di variazione dell'aliquota di contribuzione al fondo pensione entro (e non oltre) il giorno 10 dell'ultimo mese di servizio.

Coloro che hanno come ultimo giorno di lavoro il 28.2.2022 dovranno pertanto effettuare tale richiesta, se interessati, entro il giorno 10/2/2022.

Per modificare l'aliquota è necessario aprire un HR 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.

MODIFICA DELLA SCELTA RELATIVA AL CONFERIMENTO DEL TFR AL FONDO PENSIONE

Sempre con riferimento all'accordo 2.4.2020, coloro che sono prossimi all'esodo (e solo in questo caso) possono richiedere di versare al Fondo Pensione il proprio TFR maturato ante 2007 e lasciato in azienda. La scelta è stata possibile in sede di adesione al piano (2020) e, grazie al verbale sottoscritto con l'azienda in data 24 febbraio 2021, la **variazione a tale scelta di "conferimento/non conferimento"** è di nuovo possibile in prossimità dell'esodo stesso.

L'eventuale variazione dovrà essere effettuata **entro (e non oltre) il giorno 10 dell'ultimo mese di servizio.**

Coloro che hanno come ultimo giorno di lavoro il 28.2.2022 dovranno pertanto effettuare tale variazione, se interessati, entro il giorno 10/2/2022.

Ricordiamo che per richiedere la modifica è necessario

aprire un HR TICKET in People Focus al seguente percorso: Crea Ticket > (Seleziona il Risponditore per la Categoria Principale) CESSAZIONI > (sottocategoria Richiesta) TER - Piani Esodo: Accesso Fondo Solidarietà > (Richiesta) DS - Piani Esodo: Accesso al Fondo Solidarietà > Inserire la richiesta nel campo Oggetto del ticket e Descrizione.

Ricordiamo anche che, da un punto di vista fiscale, la scelta di conferire al Fondo Pensione la quota di TFR ante 2007 lasciata in azienda è significativamente conveniente solo in caso di successiva richiesta di R.I.T.A. (Rendita Integrativa Temporanea Anticipata). **I sindacalisti Fabi sul territorio sono a disposizione per qualsiasi ulteriore consulenza.**



Le pagine dell'esodato

Fondo Pensione Esodati/Pensionati

A proposito di R.I.T.A...

Per coloro i quali dovessero entrare in Esodo o maturare il diritto alla Pensione e, avendone le caratteristiche previste in materia di R.I.T.A.

dalla normativa in essere (vedi box a fianco), intendessero accedervi, la tassazione a far tempo dal 1° gennaio 2022 è passata al 10,50%.

Le strutture FABl sono a disposizione per ulteriori informazioni e consulenza al riguardo.

Chi può accedere a R.I.T.A.

Dal 1° gennaio 2018 alla R.I.T.A. (Rendita Integrativa Temporanea Anticipata) possono accedere due tipologie di soggetti:

- ✓ Lavoratori che cessino l'attività lavorativa e maturino l'età anagrafica per la **pensione di vecchiaia** nel regime obbligatori di appartenenza entro i **5 anni successivi**;
- ✓ Lavoratori che risultino inoccupati da almeno 24 mesi e che maturino l'età anagrafica per la **pensione di vecchiaia** nel regime obbligatori di appartenenza entro i **10 anni successivi**.

In ambedue le casistiche è altresì necessario un requisito di almeno **5 anni di adesione alla previdenza complementare**, nonché un requisito contributivo complessivo di almeno **20 anni nei regimi obbligatori di appartenenza**.

ESODI DA PIANO UNICREDIT UNLOCKED 2022-2024

