



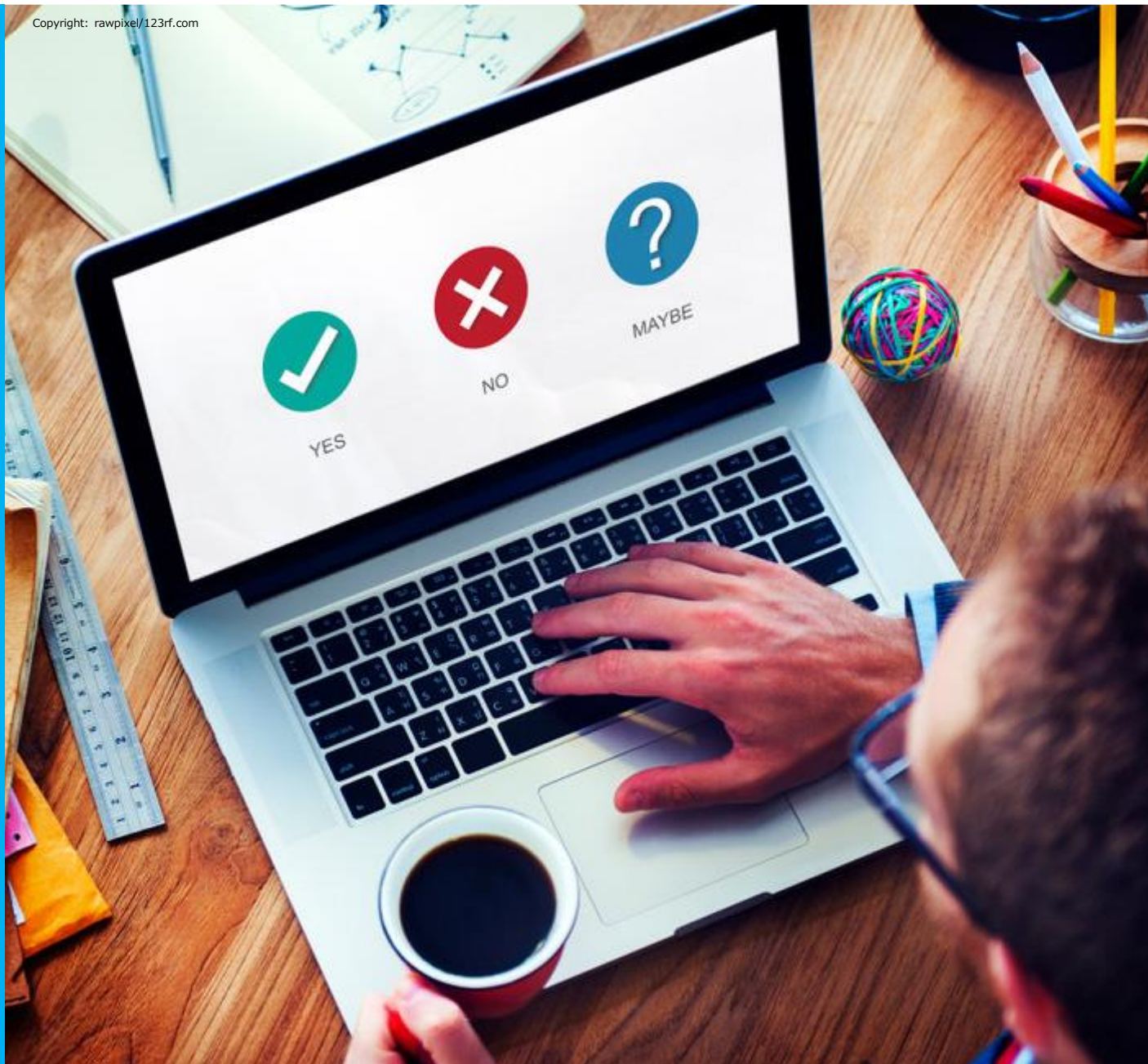
Uni-Inform
Gruppo Unicredit



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Copyright: rawpixel/123rf.com



Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero quattro – aprile 2022

Aprile, tempo di aderire (se vuoi)

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

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

Aprile, tempo di aderire (se vuoi).....1

ATTUALITÀ

Disability Card, pari opportunità per i cittadini UE.....2

Agevolazioni per i giovani in affitto, le novità della Legge di Bilancio 2022.....3

Effetti della pandemia sulle disuguaglianze, anche il Financial Times denuncia “il fardello delle lavoratrici”4

Numeri, Speciale Europa “Donne in tempi di Covid-19”4

UNI.C.A.

Estratto conto valido ai fini fiscali.....5

VARIE

Occhio alle scadenze...

31 maggio, richiesta part time....5
01-31 maggio, Fondo pensione, versamento aggiuntivo una tantum.....5

...e alle proroghe/novità

30 giugno, proroga Banca del Tempo figli fino a 14 anni.....5

Buona Pasqua!.....6

Aprile, tempo di aderire (se vuoi)

È aperta dall'11 aprile - e lo resterà fino a fine mese - la procedura che consente ai tutti i colleghi che maturano la finestra pensionistica entro il 1.4.2028 di aderire all'esodo incentivato regolamentato dall'accordo sottoscritto con l'azienda lo scorso 27 gennaio.

Due mensilità di incentivo che diventano 3 purché si provveda a dare le dimissioni telematiche entro i termini indicati dall'azienda, 54 mesi di permanenza media nel fondo straordinario di solidarietà (60 mesi per chi è più lontano dall'obiettivo “pensione”, meno per coloro che hanno una data più vicina) e le strutture Fabi a tua disposizione per qualsiasi chiarimento e consulenza.

Parte così la seconda fase dell'esodo da Piano Unlocked, al temine della quale si faranno i conti tra le adesioni complessive del mese di marzo al pensionamento diretto, quelle di aprile al fondo di solidarietà per verificare la possibilità o meno di “cliccare” anche per coloro che maturano i requisiti previsti dall'accordo successivamente al 1.4.2028 (ma in ogni caso, lo ricordiamo, entro il 1.1.2029).

In tutto 1.200 ulteriori colleghi e colleghe “più anziani” che potranno scegliere in maniera del tutto volontaria di lasciare il mondo del lavoro e fare, nel contempo, spazio ai giovani.

Una scelta che potrebbe non essere semplice, un passaggio in una nuova fase della vita che va ben ponderato, tra fattori economici ma anche non trascurabili fattori emozionali.



In fondo è una intera vita di lavoro che ci si lascia alle spalle, più di 30 anni di quotidianità condivisa con tanti compagni di scrivania, clienti, difficoltà e, si spera, anche qualche soddisfazione. Insomma, un momento nel quale forse una lacrimuccia ci potrebbe anche scappare.

O forse no.

*“Ciao, la banca mi ha mandato una email in cui mi ricorda che lunedì 11 aprile potrò accedere al tool per aderire all'esodo!!! **La più bella email degli ultimi anni...**”.*

Ce lo scrive una persona che lavora in filiale. E aggiunge un bacio per noi, che abbiamo contribuito con la nostra attività sindacale alla sottoscrizione dell'accordo e, di conseguenza, alla realizzazione del suo sogno.

Il suo e quello di tanti altri, soprattutto in rete, ma non solo, che se ne vogliono andare.

Senza lacrime, senza rimpianti, solo contenti di chiudersi alle spalle la porta dell'azienda, magari anche sbattendola un po'. Un successo, quindi, con colleghi più anziani contenti di andare e colleghi giovani contenti di entrare?

Sì, ma il punto non è più, ormai, entrare o uscire.

È come si sta, dentro questa azienda.

L'amaro che si sente in bocca e che fa pensare di essere ancora purtroppo lontani dalla meta, nonostante gli sforzi finora fatti, arriva proprio dalla consapevolezza di quanto ancora ci sia da costruire per rendere migliore questa azienda **per chi resta**.

Un impegno che per la FABI rimane impellente e inderogabile.

mp

Disability Card, pari opportunità per i cittadini UE

Arriva la European Disability Card, con l'obiettivo di "contribuire alla piena inclusione delle persone con disabilità nella vita sociale delle comunità", in un regime di reciprocità con gli altri Paesi dell'Unione Europea.

In sostanza, d'ora in avanti per certificare la propria condizione di disabilità, a seguito dell'avvenuto riconoscimento ed accertamento da parte delle commissioni competenti, sarà sufficiente esibire la Disability Card e permettere la lettura del relativo QR Code all'operatore incaricato attraverso uno smartphone dotato di fotocamera e collegamento ad internet.

La Disability Card sostituisce quindi tutti i certificati cartacei ed i verbali e può essere utilizzata presso tutti gli uffici pubblici. Dà

inoltre accesso, gratuitamente o a tariffe agevolate quando già presenti, ai musei statali su tutto il territorio nazionale e ai luoghi di cultura (ma non solo) nei paesi UE aderenti al progetto (individuabili con la consultazione dei siti istituzionali nazionali).



Come può essere richiesta

Lo scorso 23 dicembre è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il [Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri](#) che disciplina i criteri per il rilascio della carta, nonché le modalità per la realizzazione, la distribuzione e lo sviluppo della stessa, demandandone il rilascio all'INPS.

Successivamente, con [messaggio n. 853](#) del 22 febbraio scorso, l'INPS ha comunicato la disponibilità sul suo sito della procedura on line per effettuare la richiesta della carta e, con circolare n. 46 del 1° aprile, ha definito ulteriori aspetti procedurali.

Vediamone una sintesi:

- la richiesta della carta si effettua gratuitamente sul sito INPS (www.inps.it) con l'apposito applicativo [on line](#) accessibile tramite identità digitale (SPID di livello 2, CIE o CNS);
- la procedura richiede di fornire:
 - ✓ foto formato tessera
 - ✓ indirizzo di recapito della carta (se diverso dalla residenza)
 - ✓ copia dei verbali cartacei antecedenti al 2010 e dei verbali rilasciati dalla regione Valle d'Aosta e dalle Province Autonome di Trento e Bolzano attestanti lo stato di invalidità unitamente a una dichiarazione di responsabilità sulla conformità all'originale
 - ✓ eventuale indicazione del tribunale di riferimento in caso di stati di invalidità riconosciuti da sentenze o decreti di omologa a seguito di contenzioso giudiziario
- la domanda può essere presentata dall'interessato anche tramite le associazioni rappresentative delle persone con disabilità abilitate all'INPS (dietro rilascio di apposita delega); in caso di minori con disabilità, da chi esercita la responsabilità genitoriale o dal tutore o dall'amministratore di sostegno, utilizzando la delega dell'identità digitale in uso oppure tramite le credenziali di identità digitale del minore;
- la carta è prodotta dall'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato e consegnata al cittadino da Poste Italiane spa;
- è utilizzabile solo dal titolare, non può essere ceduta a terzi ed ha validità fino alla permanenza della condizione di disabilità (in ogni caso non più di 10 anni dal rilascio).

Per tutti gli ulteriori dettagli operativi rimandiamo al sito INPS ed ai messaggi, circolari e normative specifiche di riferimento.

Chi è legittimato a richiedere la Disability Card:

- invalidi civili maggiorenni con invalidità certificata superiore al 67%;
- invalidi civili minorenni;
- cittadini con indennità di accompagnamento;
- cittadini con certificazione ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. 104/92;
- ciechi civili;
- sordi civili;
- invalidi e inabili ai sensi della legge 12 giugno 1984, n. 222;
- invalidi sul lavoro con invalidità certificata maggiore del 35%;
- invalidi sul lavoro con diritto all'assegno per l'assistenza personale e continuativa o con menomazioni dell'integrità psicofisica;
- inabili alle mansioni ai sensi della L. 379/1955, del D.P.R. n. 1092/73 e del D.P.R. n. 171/2011 e inabili ai sensi dell'art. 13 L. 274/91 e dell'art. 2 L. 335/1995;
- cittadini titolari di trattamenti di privilegio ordinari e di guerra.

Agevolazioni per i giovani in affitto

Le novità della Legge di Bilancio 2022

La Legge di Bilancio 2022 ha confermato - **con alcune modifiche** - le previsioni già in vigore riguardanti la possibile detrazione d'imposta per i giovani in affitto con un reddito complessivo non superiore a 15.493,71 euro.

In particolare, rispetto alla precedente normativa è stato:

- elevato **dai 30 ai 31 anni non compiuti** il requisito anagrafico per poter usufruire della detrazione;
- estesa la detrazione al caso in cui il contratto abbia ad oggetto anche una **porzione dell'unità immobiliare** (ad esempio una stanza);
- stabilito che l'immobile per cui spetta la detrazione deve essere adibito a **residenza del locatario** (e non più ad "abitazione principale" dello stesso)
- previsto un importo della detrazione possibile fino a massimo **2.000 euro**
- innalzato **dai primi tre anni ai primi quattro anni** del contratto il periodo di spettanza del beneficio.

In relazione all'ultimo punto, va ricordato che il conduttore deve trovarsi nelle **condizioni anagrafiche e reddituali richieste dalla norma in tutti i singoli periodi di imposta** per i quali si richiede l'agevolazione. Per quanto riguarda il **requisito anagrafico**, la circolare n. 9/E del 1° aprile 2022 dell'Agenzia delle Entrate chiarisce che quest'ultimo deve intendersi soddisfatto *"se ricorre per una parte del periodo d'imposta. Ad esempio, se il giovane compie 31 anni in data 30 giugno 2022 e stipula il contratto di locazione precedentemente a tale data, ha diritto a fruire della detrazione nel rispetto degli altri requisiti, limitatamente al periodo d'imposta 2022; qualora, invece, stipuli il contratto di locazione il 30 giugno 2022 o successivamente, non potrà usufruire della detrazione in questione."*

Relativamente **all'ammontare della detrazione**, la nuova norma stabilisce che dovrà essere detratto (nel limite dei 2.000 euro massimi) il valore maggiore tra l'importo forfettario di 991,60 euro, previsto anche precedentemente, ed il 20% dell'ammontare del canone. La circolare già citata dell'Agenzia delle Entrate indica a chiarimento il seguente esempio: *"in caso di contratto con canone annuo stabilito a 10.800 euro (900 euro al mese), si ha diritto alla detrazione massima di 2.000 euro, in quanto il 20% id 10.800 euro (pari a 2.160 euro) supera l'importo massimo riconoscibile come detrazione; invece per un canone annuo di 4.200 euro (350 euro mensili), il bonus spetta nella misura di 991,60 euro, poiché il 20% di 4.200 euro (pari a 840 euro) è inferiore all'importo minimo riconoscibile"*.

Oltre al limite di reddito complessivo già citato (che **non deve superare 15.493, 71 euro**), rimangono invariati rispetto alla norma precedente gli ulteriori requisiti:

- il contratto di affitto deve essere stipulato ai sensi della L. n. 431/1998;
- l'immobile deve essere diverso dall'abitazione principale dei genitori (o dei soggetti affidatari);
- la detrazione è suddivisa in base ai cointestatari del contratto di locazione dell'abitazione.



Copyright: pixelbliss/123rf.com

Per non parlarne solo l'8 marzo...

Effetti della pandemia sulle disuguaglianze, anche il Financial Times denuncia "il fardello delle lavoratrici".

Ce lo siamo già detti e lo abbiamo anche già scritto: tra i suoi tanti effetti negativi, la pandemia ha avuto anche quello di frenare gli sforzi per combattere le disuguaglianze di genere.

Fra i tanti, ora a denunciarlo è anche l'autorevole voce del Financial Times (Regno Unito), in un articolo riportato da l'Internazionale (11/17 marzo 2022). Secondo la testata d'oltre Manica, durante la pandemia non solo giovani, poveri e lavoratori essenziali "hanno dovuto affrontare un peso maggiore rispetto agli altri", ma, con la chiusura delle scuole, anche molte lavoratrici hanno dovuto assumersi la responsabilità dell'istruzione dei figli con ripercussioni negative sui percorsi di carriera.

"Da tempo le donne devono affrontare una disparità salariale legata alle cure parentali" sostiene ancora l'articolo. "Dato che gli uomini sono meno soggetti all'aspettativa secondo cui dovrebbero prendersi una

pausa dal lavoro dopo la nascita di un figlio, le loro compagne che restano a casa perdono spesso l'opportunità di ottenere promozioni e aumenti. Il passaggio al lavoro da remoto ha probabilmente peggiorato le cose." Se risultano evidenti gli effetti positivi dello smart working sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e se il cosiddetto "lavoro ibrido" (un po' in ufficio, un po' da remoto) potrebbe indubbiamente consentire una più equa distribuzione dei compiti di cura, occorrerà riprendere con forza il tema dell'impegno delle aziende (e dei

padri) per evitare che, come effetto indesiderato della pandemia, il divario di genere possa aumentare anziché ridursi.

Così come conclude l'articolo, "ora che il mondo emerge dalla pandemia, bisogna fare in modo che il costo dell'assistenza non gravi solo sulle donne". In questo, il ruolo del sindacato può (e deve) essere determinante.



Copyright: grinvalds/123rf.com

Numeri

Speciale Europa "Donne in tempi di Covid-19"

([sondaggio commissionato dal Parlamento Europeo su donne e pandemia](#))

Copyright: Oleksandr Koltukov/123rf.com

26.741

Le interviste effettuate nel sondaggio commissionato dal Parlamento Europeo e rivolto alle donne europee, sugli effetti della pandemia. Il sondaggio è stato effettuato tra il 25 gennaio ed il 3 febbraio 2022 da IPSOS.

27

I Paesi membri coinvolti nel sondaggio (25.1/3.2 2022)

77%

La percentuale di donne (UE) che ritengono che la pandemia abbia causato un aumento della violenza di genere (percentuale Italia 84%).

38%

La percentuale di intervistate (UE) che hanno dichiarato un impatto negativo della pandemia sul loro reddito personale (percentuale Italia 46%)

44%

La percentuale di intervistate (UE) che hanno dichiarato un impatto negativo della pandemia sull'equilibrio tra la vita professionale e quella privata (percentuale in

Italia 52%)

33%

La percentuale di donne (UE) che hanno dichiarato di essere state preoccupate, durante la pandemia, per il loro futuro.

47%

La percentuale di donne (UE) che considerano prioritario che il Parlamento Europeo si occupi di ricercare misure contro la tratta e lo sfruttamento sessuale di donne e bambini e contro la violenza di genere

41%

La percentuale di donne (UE) che considerano prioritario che il Parlamento Europeo ricerchi misure per colmare il divario retributivo tra uomini e donne ed il relativo impatto sullo sviluppo professionale

40%

La percentuale di donne italiane che considerano prioritario che il Parlamento Europeo si occupi di ricercare misure per agevolare l'equilibrio vita-lavoro

**Uni.C.A.****Estratto conto valido ai fini fiscali**

Come ogni anno è disponibile l'estratto conto **valido ai fini fiscali** delle prestazioni sanitarie 2021. Il documento attesta le spese rimborsate (o pagate direttamente alle strutture) nel periodo 1.1.2021- 31.12.2021 ed evidenza degli importi rimasti a carico dell'assistito. Ricordiamo che, coerentemente con i criteri indicati dall'Agenzia delle Entrate, non sono ricomprese le spese, pur effettuate nel corso del 2021, che non hanno dato luogo a rimborso all'assistito (o a pagamento alle strutture) entro la medesima annualità. Puoi trovare l'estratto conto all'interno **dell'area riservata agli iscritti** dei Portali Previmedical e Pronto Care rispettivamente ai percorsi indicati nella colonna a fianco.

➤ **Previmedical:** My UniCredit > My Workspace > Welfare UniCredit > Uni.C.A. (icona nella barra in alto) > Il tuo Piano Sanitario > menù a tendina in alto a destra > estratti conto. N.B. puoi accedere anche da internet, direttamente tramite l'area riservata del sito di [Uni.C.A./Previmedical](#);

➤ **Pronto Care:** My UniCredit>My Workspace>Welfare UniCredit>Uni.C.A. (icona nella barra in alto) > Prestazioni odontoiatriche > i miei piani di cura. N.B. puoi accedere anche da Internet, direttamente nell'area riservata del sito [Pronto Care](#)

**Occhio alle scadenze...****31 MAGGIO****RICHIESTE PART-TIME**

Ricordiamo a tutti i colleghi ed alle colleghe di Unicredit spa che le richieste di rinnovo dei part time in scadenza nel secondo semestre 2022 (dall'1/7/2022 al 31/12/2022) dovranno essere inserite tramite portale entro il 31 maggio 2022 per essere considerate utili ai fini della graduatoria del 30/06/2022.

La medesima scadenza è da intendersi anche relativa sia alle nuove domande di part time o alle modifiche di quelle già esistenti sia per le richieste di rinnovo part time/flessibilità per l'Area del Triveneto scadenti in pari data. Il percorso per l'inserimento è il seguente: People Focus – Self Service – Richiesta – Panoramica dipendente richiesta modifica contratto.

01-31 MAGGIO**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 > Versamento 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. 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. Nel conteggio delle somme complessivamente conferite presta 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 2021 (welfare day non utilizzati).

Può essere infine utile evidenziare che nel caso di conferimento a fondo pensione di somme presenti nel conto welfare, gli importi 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.**

**... e alle proroghe/novità****30 GIUGNO****BANCA DEL TEMPO FIGLI 14 ANNI FINO AL 30.6**

È prorogata al **30 giugno 2022** la possibilità di utilizzo dei due giorni di **Banca del Tempo** concessi per far fronte ai problemi di genitorialità legati alla pandemia e viene contestualmente introdotta un'importante novità rispetto a quanto in vigore fino allo scorso marzo: **l'età dei figli per i quali sono fruibili i permessi si innalza dai 6 ai 14 anni.** I due giorni di Banca del Tempo possono essere utilizzati nel caso in cui i figli risultino **positivi al Covid-19 e debbano effettuare la DAD.** Vengono ripristinate le ulteriori condizioni di utilizzo già in vigore lo scorso anno, vale a dire aver fruito/programmato tutta la dotazione di ferie (anche arretrate) e le altre disponibilità di permessi a disposizione. Ricordiamo che i giorni sono due per figlio e per nucleo familiare.

La Redazione di
Uni-Inform
ti augura



BUONA PASQUA!