



Uni-Inform
Gruppo Unicredit



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti FABI del Gruppo Unicredit
Numero sei – giugno 2022



127° Consiglio Nazionale FABI

Anche Unicredit a confronto

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Marco Tinteri

Direttore Comitato di Redazione
Marianosa Petrucci

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

Ha collaborato al presente numero:
Umberto Lodi, RSA FABI Region Centro Nord

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

Giugno, lasciateci sognare.....	1
127° Consiglio Nazionale FABI Anche Unicredit a confronto - “Il gap delle skill”	2
Smart learning.....	3
Sei nel Fondo Ordinario? Risposta ai quesiti di un collega	4
Venghino signori, venghino.....	4

WELFARE

Estate 2021, centri estivi e conto welfare.....	5
Sei stato eletto a una carica pubblica? I permessi per espletare il tuo mandato.....	6
Luglio tornano i Welfare Day.....	7
Occhio alla scadenza -30 giugno Assegno Unico con arretrati..... Rinnovo Kasko extraprofessionale....	7

Giugno, lasciateci sognare...

Come vedete la copertina di questo numero è dedicato al 127° Consiglio Nazionale della FABI tenutosi dal 13 al 15 giugno a Milano. Un evento importante per tutta l'organizzazione e per gli ospiti di altissima qualità che si sono alternati sul palco. All'interno troverete un articolo dedicato ai due rappresentanti Unicredit, il capo del personale Ilaria Maria Dalla Riva ed il vice coordinatore FABI Emanuele Amenta. Sul palco, dicevamo, si sono alternati importanti esperti di finanza, giornalisti ed economisti di vaglia. Ma se avessimo dovuto scegliere noi della redazione, avremmo invitato anche un imprenditore che nei giorni scorsi ha fatto molto parlare di sé e delle sue scelte. Si tratta di Marco Piccolo, 46 anni, una moglie e 4 figli. È l'amministratore delegato della Reynaldi cosmetici, che poco o nulla ha a che fare col mondo della “finanza bancaria”. Della sua capacità parlano i numeri con l'aumento vertiginoso dei dipendenti, del fatturato e delle dimensioni del suo stabilimento. Recupero del 97% dei rifiuti dovuti alle lavorazioni, dell'acqua utilizzata, con produzione energia elettrica tramite pannelli fotovoltaici. Massimo rispetto Esg, dunque, ma il segreto del successo, dice, è un altro: «Ognuno



deve sentirsi valorizzato e sapere che il suo lavoro, fosse anche solo avvitare il tappo sul tubetto o pulire gli ambienti, è molto importante per l'azienda e ha un senso profondo», spiega Marco Piccolo. «Noi ci mettiamo qualche attenzione, come le bevande e il caffè gratuito, la pulizia delle divise degli operai e la chiusura delle attività tassativamente alle 17, perché bisogna vivere anche fuori dal lavoro, dedicarsi alla famiglia, agli impegni sociali o alle proprie passioni». L'azienda ha anche deciso di distribuire ai dipendenti ben il 30% dell'utile prodotto e sostenendo progetti sociali un po' in tutto il mondo. «Non potrei comprarmi una Ferrari e disinteressarmi di chi fatica ad arrivare a fine mese. Mi tengo la Fiat Idea di 14 anni e preferisco condividere parte degli utili. Perché chi lavora con me, se non felice, sia almeno soddisfatto e orgoglioso di quel che fa», conclude Piccolo.

È caldo, la benzina è oltre i due euro, gas ed elettricità alle stelle, la guerra, la pandemia che rialza la testa. Lasciateci almeno sognare che prima o poi arrivi anche da noi un amministratore delegato, non un Ceo, così.

mt

(i virgolettati sono tratti dall'intervista pubblicata sul quotidiano Avvenire)

“Il gap delle skill”

Tavola rotonda con Alfio Filosomi (Intesa Sanpaolo), Ilaria Maria Dalla Riva (Unicredit), Roberto Speziotto, (BancoBpm); Giuseppe Corni (Bper); Andrea Merenda (Bper); i coordinatori Fabi dei gruppi, Lando Maria Sileoni, segretario generale Fabi e Frediano Finucci, caporedattore TgLa7.

Il capo del personale Unicredit Ilaria Maria Dalla Riva ed il vice coordinatore di gruppo Emanuele Amenta hanno partecipato, tra gli altri, ad una delle tante tavole rotonde durante il 127° Consiglio Nazionale della Fabi tenutosi dal 13 al 15 giugno scorsi.

Il tema dell'incontro è stato la pubblicità, o la propaganda come più volte causticamente affermato dal Segretario Generale Lando Maria Sileoni, che le aziende stanno facendo sul tema della sostenibilità. Il cosiddetto sistema Esg (ambiente social e governance). Se lo sviluppo del tema pare abbastanza intuitivo per quanto riguarda l'ambiente, non “fare male al pianeta”, più complesso è capire come il tema Esg si estrinsechi sul sociale. Ossia, come ha chiaramente detto Finucci, caporedattore del TgLa7, come non fare dei danni ai dipendenti.

Questa la domanda posta alla base della tavola rotonda per i rappresentanti delle banche. “Da quando c'è stata la cosiddetta svolta Esg quali comportamenti sono stati posti in essere o quali vi è stato chiesto di modificare?”

Ilaria Maria Dalla Riva capo del personale Unicredit.

“Se il concetto di sostenibilità vuol dire in qualche maniera amministrare le risorse esistenti senza andare a discapito delle risorse emergenti, credo che i due temi importanti siano da una parte quello occupazionale e dall'altra la sfida - che è anche un'opportunità, ma che se non agita diventa un problema - che è quella del *gap delle skill*. Le banche hanno esigenze di *skill* o di competenze, se lo vogliamo dire in italiano, molto più alte e diverse di quelle che abbiamo a disposizione. Allora lavorare in maniera attenta alla occupabilità delle persone, che oggi rischiano di essere fuori mercato fra i prossimi 10 anni, secondo me vuol dire lavorare sulla sostenibilità veramente dal punto di vista economico del capitale umano. Ad esempio, noi abbiamo fatto un grande investimento. Abbiamo creato un'università interna di formazione dove tutte le persone avranno la possibilità di seguire dei corsi, dei programmi, per essere adeguatamente formati e quindi poter agire nel rispetto dei lavori che verranno. E che sappiamo già essere prossimi. Io credo che tutti possiamo apprendere le competenze digitali necessarie

che ci mancano. Un'azienda responsabile deve stare attenta a questo, altrimenti potrebbe essere un serio problema.”

Se per i rappresentanti del personale delle banche il tema era la sostenibilità Esg, l'argomento proposto dal conduttore della tavola rotonda cambia per i rappresentanti sindacali e diventa il “ricambio generazionale” che, con prepensionamenti ed uscite “a vario genere”, ha provocato un profondo ridisegnamento del settore.

“Di fronte ad un settore dove gli sportelli vengono chiusi a centinaia. Dove vengono fatti uscire migliaia di persone. Dove si dice che l'intelligenza artificiale e la tecnologia “ti fregano” il lavoro. Quando ricevete dei giovani “alle prime armi” che cosa cercano questi nelle banche e “voi” del sindacato che cosa gli dite. Quali sono le loro aspettative?”

Emanuele Amenta vice coordinatore Fabi-Unicredit.

“Mi trovo spesso a parlare con molti giovani neo assunti o assunti da poco tempo e vedo che tutti sono straordinariamente preparati, lauree e master in diverse materie, ma per tanti di loro il problema è lavorativo. Faccio un esempio. Pur riconoscendo gli sforzi in tema di assunzioni che vengono fatti dall'azienda non posso nascondere che tanti nuovi colleghi assunti al Sud si vedono costretti ad andare a lavorare al Nord, fatto che li mette in grosse difficoltà. Anche se recentemente è stato aperto un polo a Napoli e si sta prendendo in considerazione la Sicilia questo, come altri, è e sarà un tema che dovrà essere affrontato in Unicredit come, penso, anche in altri gruppi con le



medesime “caratteristiche” a livello nazionale. Con la nuova gestione aziendale abbiamo già potuto sottoscrivere alcuni accordi positivi, come l'accordo sulle ricadute del Piano Industriale che ha consentito l'uscita, fra prepensionamenti ed accesso al fondo di solidarietà, di 1200 colleghi e l'assunzione di 725 nuovi giovani. La settimana scorsa abbiamo anche concluso un ottimo accordo relativo alla formazione finanziata. Accordo che consentirà a tutte le colleghe ed i colleghi degli uffici centrali e della rete di usufruire di cinque giorni di *smart learning*. Ma nonostante questi accordi, sicuramente positivi, tutto il lavoro fatto rischia d'essere vanificato se non si trova una soluzione al problema delle pressioni commerciali. Punto, questo, che voglio condividere con il capo del personale di Unicredit Ilaria Dalla Riva. Le pressioni commerciali, nonostante gli sforzi e gli accordi sottoscritti in questi anni, rimangono a livelli tali da creare forti disagi a tanti colleghi.

In attesa della sottoscrizione del nuovo CCNL mi chiedo e le chiedo come l'azienda ha pensato di intervenire per rimediare allo stato di tensione creato dalle politiche commerciali.”

Chiamata direttamente in causa Dalla Riva risponde esprimendo la posizione aziendale.

“Io penso che il tema delle politiche commerciali, che avevo lasciato due anni fa perché avevo cambiato settore, sia un tema che sicuramente può trovare una sua risposta negli accordi sindacali ma dipende dalla cultura dell'azienda. Unicredit ha avuto recentemente un cambio di vertice e l'atteggiamento del vertice, e

nello specifico dell'amministratore delegato, è quello di essere assolutamente contrario ad un approccio di pressione commerciale. Attualmente siamo lungi dall'essere perfetti anche perché stiamo parlando della gestione di 30.000 persone. Però quello che posso dire è che oggi esistono un canale che è quello che è stato previsto nell'accordo sindacale; un canale anonimo che si chiama Parlami, creato appositamente per i temi di pressioni commerciali, dove le persone possono scrivere o chiamare ad una struttura appositamente dedicata e formata; esiste inoltre il whistleblowing dove qualunque segnalazione anonima viene approfondita. Anche l'amministrazione delegato ha aperto un canale che si chiama la tua voce, “your voice” in inglese, dove chiunque può scrivere e quando arrivano le segnalazioni noi dell'ufficio personale siamo obbligati ad andare a verificare. Concedetemi però una battuta visto che siamo poche donne qui sedute alla

tavola rotonda. Se ci fossero più donne area manager nella rete ci sarebbero meno pressioni commerciali.

L'azione commerciale ha infatti anche a che fare con un'attitudine alla *leadership*, attitudine che va un pochino rivista nel settore e questo è sicuramente un tema sul quale

lavorare. Chiudo con una riflessione che non pretendo sia solo mia e di Unicredit. Quando si parla durante gli incontri sindacali di temi relativi alle pressioni deve essere sempre presente “*il Business*”. Se pensiamo di affrontare il tema delle pressioni commerciali solo come capi del personale o come rappresentanze sindacali ma senza “*il Business*” è una partita a perdere.”

mt



Smart learning

Cinque giorni per fare formazione da casa

Smart learning finalmente disponibile a breve. Fortemente voluto dalle organizzazioni sindacali, lo smart learning si aggiunge al codice PFO (bloccante sulle procedure operative) come ulteriore strumento, pensato in particolare per chi lavora a contatto con il pubblico, per fruire della formazione durante l'orario di lavoro in un ambiente che sia adeguatamente “protetto”.

Come funzionerà lo smart learning:

- 2 giorni da ottobre a dicembre 2022;
- 5 giorni annui dal 2023 (compatibilmente con le ore di formazione assegnate);
- Fruizione a giornate intere o a mezza giornate (mattina/pomeriggio);
- Pianificazione ed autorizzazione del responsabile, compatibilmente con esigenze organizzative e di servizio;
- apposito codice da inserire in People Focus.

Sei nel Fondo Ordinario?

Ti segnaliamo, in quanto di possibile interesse, due quesiti posti da un collega e la risposta a cura del Dipartimento Welfare FABI.

1. Sono entrato nel Fondo esuberi "ordinario" in attesa di entrare in esodo. Per mantenere l'iscrizione alla FABI devo firmare un nuovo modulo?

No, non è necessario raccogliere alcuna nuova delega di iscrizione.

2. Entrando in My Inps e visualizzando la mia situazione previdenziale non vedo più i contributi previdenziali versati dal mese di accesso nel fondo esuberi ordinario. Come mai?

Quando si va "in assegno ordinario", l'importo dell'assegno è erogato dal datore di lavoro ma è a carico dell'INPS.

Anche i contributi (sia la quota del lavoratore che quella del datore) sono a carico dell'INPS ed è materialmente l'INPS che accredita i contributi sulla posizione del lavoratore, calcolati sulla mensilità piena contrattualmente dovuta mese per mese (ad esempio se il lavoratore matura uno scatto di anzianità durante l'assegno ordinario, anche il calcolo dell'assegno e dei contributi viene adeguato. Nel caso Unicredit si può tuttavia verificare un problema operativo (ritardi temporali) nel caso in cui al termine dell'assegno ORDINARIO si passi ad assegno STRAORDINARIO: si può infatti verificare che l'INPS ritardi a pagare l'assegno straordinario fino a quando non siano stati accreditati i contributi (che la stessa INPS sa di dover accreditare) dei mesi di assegno ordinario.



Copyright: abluecup/123rf.com

Venghino signori, venghino...



Venghino, venghino signori,
consulenti, first e direttori,
i personaggi son cambiati
ma aumentati i risultati
che bisogna per forza ottenere
se in pace vogliamo rimanere.

Deve lo spettacolo migliorare,
testa bassa e lavorare
riempiamo U-book senza pietà
perché qualcun controllerà.

Leoni e tigri devono pur mangiare
ma attenti a non farsi divorare,
difendiamoci a denti stretti,
con la FABI siam protetti!!

Dai "Capi Grossi" Lando è andato,
con i dati ha dimostrato
che i colleghi son pressati,
gli accordi non sempre rispettati,
creando problemi e spesso casini
a dipendenti e cittadini.

Le richieste son depositate
speriamo non dimenticate,
e confidiamo venga varata
una legge appropriata
che garantisca finalmente
un futuro migliore a noi e al cliente
Il solito CO...



Copyright: seamartini/123rf.com

Estate 2022

Centri estivi e conto welfare

Dopo i lunghi e difficili mesi appena trascorsi, i centri estivi per i ragazzi ripartono.

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. 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.

Trovi ulteriori informazioni nel Portale del Welfare (dove puoi inserire anche la richiesta di rimborso) alla voce "scuola e istruzione".

SOSTENITORE DELLA SPESA	la spesa deve essere sostenuta esclusivamente dal/dalla dipendente.
BENEFICIARIO DEL SERVIZIO	i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi.
GIUSTIFICATIVO DELLA SPESA	
<p>Elementi essenziali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • deve contenere i dati identificativi completi (denominazione e attività) e il codice fiscale/partita IVA dell'istituto/soggetto che fornisce il servizio (integrabili, se in parte mancanti, con ulteriore dichiarazione dell'istituto/soggetto o con autocertificazione del dipendente) • deve riferirsi ad una spesa sostenuta nell'anno fiscale di validità del Piano o ai mesi di novembre e dicembre dell'anno fiscale precedente (*) <p>Intestatario</p> <ul style="list-style-type: none"> • il dipendente che paga per conto del familiare beneficiario (**); • il coniuge non legalmente separato, anche da unione civile • il figlio, i genitori (naturali o adottanti), generi/nuore, suocero/suocera, fratelli/sorelle (germani o unilaterali) <p>Tipologia di documento</p> <p>Ad ogni richiesta di rimborso deve essere allegato uno dei seguenti giustificativi (è necessario inserire un singolo documento per richiesta): fattura, bollettino postale/bancario, MAV, autocertificazione del dipendente. Tutti i documenti devono essere accompagnati dall'<u>attestato di pagamento</u> (vedi punto successivo). Devono inoltre contenere i dati identificativi completi (denominazione) e CF/P.IVA (in mancanza indirizzo completo) del soggetto che fornisce il servizio.</p> <p>Attestato di Pagamento (da inserire nell'apposito campo)</p> <p>Deve contenere la data del pagamento. In caso di bonifico bancario occorre la dicitura "eseguito" e non deve più essere revocabile. L'addebito su carta di credito deve essere domiciliato su conto intestato o cointestato al dipendente. Allegare fotocopia di carte di credito/debito per dimostrare che l'intestazione corrisponde al titolare</p>	<p>del c/welfare e il numero a quello indicato sulla ricevuto di pagamento. Se la carta non è intestata al titolare del conto welfare ma addebitata su conto cointestato, allegare documento che dimostri la cointestazione. Per i pagamenti con carta Click si vedano le apposite e specifiche istruzioni presenti sul c/welfare). Per pagamenti in contanti è sufficiente la dicitura sul giustificativo di spesa e non occorre allegare nulla.</p> <p>Causale</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, vacanza studio, centri estivi e ludoteche per ragazzi fino ai 18 anni, campus, centri sportivi e corsi di lingue nel periodo estivo) da quelle non rimborsabili (es. viaggio, trasporto, quota associativa). NB è possibile autocertificare la spesa della mensa se accompagnata dalla relativa evidenza di pagamento.</p> <p>Attenzione: se la causale è riferita solo ad attività sportiva senza riferimento al Campus Estivo sostenuto, la stessa non è rimborsabile.</p> <p>Se il giustificativo è in lingua straniera</p> <p>Devono essere anche allegate (in alternativa tra loro):</p> <ul style="list-style-type: none"> • traduzione in italiano • dichiarazione su carta intestata della struttura stessa • autocertificazione del dipendente con la traduzione del documento. <p>Se la valuta è diversa dall'euro devono essere allegati (in alternativa tra loro):</p> <ul style="list-style-type: none"> • documento comprovante il tasso di cambio alla data del pagamento, reperibile sul sito della Banca d'Italia (http://www.bancaditalia.it) Sezione Cambi, Cambi s • 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.)

(*) Per i documenti fiscali di importo superiore a € 77,47 è necessaria la marca da bollo (€ 2) a meno che: l'importo sia già comprensivo di IVA o l'istituto/soggetto sia esente (art. 17 DLgs. D Dic. 97) e in tal caso, deve essere espressamente indicato nel documento

(**) Se un documento si riferisce a più beneficiari occorre scorporare e specificare gli importi. Si deve effettuare una richiesta per ogni familiare, inserendo come richiedente il beneficiario per cui chiede il rimborso, il codice fiscale del beneficiario e quindi la relativa parte di importo.

A seguito della recente tornata elettorale riproponiamo l'articolo relativo ai permessi spettanti a coloro che sono stati eletti

Sei stato eletto a una carica pubblica?

Ecco a quali permessi hai diritto per espletare il tuo mandato

I permessi elencati nel gruppo assenze Ufficio Pubblico di People Focus (vedi tabella nella pagina seguente) sono quelli che devono essere utilizzati dai lavoratori che sono stati **eletti in cariche pubbliche**. È bene infatti sapere che chi è stato eletto, per tutta la durata del mandato, può usufruire sia di **permessi retribuiti che di permessi non retribuiti**. È possibile inoltre richiedere un **periodo di aspettativa non retribuita** per l'intera durata del mandato stesso. La materia è regolamentata dal CAPO IV "Status degli amministratori locali" del DECRETO LEGISLATIVO 18 agosto 2000, n. 267 (<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2000/09/28/00G0304/sg>).

È onere del lavoratore comunicare all'Azienda l'avvenuta elezione, consegnando l'atto di nomina rilasciatogli dall'Ente.

TRASFERIMENTI

Gli amministratori lavoratori dipendenti non possono essere soggetti, se non per consenso espresso, a trasferimenti durante l'esercizio del mandato. La richiesta dei predetti lavoratori di avvicinamento al luogo in cui viene svolto il mandato amministrativo deve essere esaminata dal datore di lavoro con criteri di priorità. (Art. 78 comma 6)

PERMESSI

I lavoratori dipendenti componenti dei consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché dei consigli circoscrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti, hanno diritto di **assentarsi dal servizio per l'intera giornata** in cui sono convocati i rispettivi consigli. Nel caso in cui i consigli si svolgano in orario serale, i predetti lavoratori hanno diritto di **non riprendere il lavoro prima delle ore 8 del giorno successivo** (se soggetti ad orari non standard o turni); nel caso in cui i lavori dei consigli si protraggano oltre la mezzanotte, hanno diritto di **assentarsi dal servizio per l'intera giornata** successiva. (Art. 79 comma 1)

I lavoratori dipendenti facenti parte delle giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane, nonché degli organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, ovvero facenti parte delle commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite nonché delle commissioni comunali previste

per legge, ovvero membri delle conferenze del capogruppo e degli organismi di pari opportunità, previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari, hanno diritto di **assentarsi dal servizio** per partecipare alle riunioni degli organi di cui fanno parte **per la loro effettiva durata**. Il diritto di assentarsi di cui al presente comma **comprende il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro**. (Art. 79 comma 3)

I componenti degli organi esecutivi dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra enti locali, e i presidenti dei consigli comunali, provinciali e circoscrizionali, nonché i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, hanno diritto, **oltre ai permessi di cui ai precedenti commi**, di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un **massimo di 24 ore lavorative al mese** (permessi retribuiti), elevate a **48 ore** (permessi retribuiti) per i sindaci, presidenti delle province, sindaci metropolitani, presidenti delle comunità montane, presidenti dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti. (Art. 79 comma 4)

I lavoratori dipendenti di cui al presente articolo hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti sino ad un **massimo di 24 ore** lavorative mensili qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato. (Art. 79 comma 5)

L'attività ed i tempi di espletamento del mandato per i quali i lavoratori chiedono ed ottengono permessi, retribuiti e non retribuiti, devono essere **prontamente e puntualmente documentati** mediante **attestazione dell'ente**. (Art. 79 comma 6)

ASPETTATIVE

Gli amministratori locali che siano lavoratori dipendenti **possono essere collocati a richiesta in aspettativa non retribuita** per tutto il periodo di espletamento del mandato. Il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova. L'aspettativa è quindi **valida come servizio effettivo** ai fini dell'anzianità di servizio (es. scatti, ferie, ecc.), nonché in riferimento alla pensione e al Trattamento di Fine Rapporto.

Le assenze dal servizio di cui ai commi evidenziati nell'articolo 79 del citato D.Lgs sono retribuite al lavoratore dal datore di lavoro. Gli oneri per i permessi

retribuiti sono a carico dell'ente presso il quale i lavoratori dipendenti esercitano le funzioni pubbliche.

Codice permesso	Tipo Permesso	Descrizione Causale
OFP - PERM.ORG.COLL.F.P.	Permesso retribuito	Permessi per partecipazione ad organi collegiali dei Fondi Pensione
P24 - PERM.LIM. 24H	Permesso retribuito (24 ore/mese)	Permessi, nei limiti di 24 ore/mese, per lo svolgimento dell'attività inerente la funzione pubblica
P36 - PERM.LIM. 36H	Permesso retribuito (36 ore/mese)	Permessi, nei limiti di 36 ore/mese, per lo svolgimento dell'attività inerente la funzione pubblica
P48 - PERM.LIM. 48H	Permesso retribuito (48 ore/mese)	Permessi, nei limiti di 48 ore/mese, per lo svolgimento dell'attività inerente la funzione pubblica
PDC- PART.ORG.DIR.CRAL	Permesso retribuito	Permessi per lo svolgimento dell'incarico (dirigente o membro elettivo) di un organo collegiale di Circolo Ricreativo
POC - PERM.ORG.CON.S.	Permesso retribuito	Permessi per la partecipazione alle riunioni degli organi consiliari
AFU - ASS.FUNZ. PUBBL.	Permesso non retribuito	Permessi non retribuiti, ove previsti e nei limiti definiti, per l'esercizio di funzioni pubbliche

Luglio, tornano i 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.

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.



Occhio alle scadenze...

30 GIUGNO

RICHIESTA ASSEGNO UNICO CON ARRETRATI

Se ancora non hai presentato la richiesta di Assegno Unico, ricorda che provvedendo entro il prossimo **30 giugno** ti saranno riconosciute **le mensilità arretrate a partire dal mese di marzo 2022 (decorrenza dell'Assegno Unico)**. Oltre tale data, L'INPS provvederà all'erogazione dell'assegno dal mese successivo a quello di presentazione della richiesta, senza arretrati.

Ti ricordiamo che l'INPS ha predisposto un apposito sito dove puoi trovare tutte le informazioni sull'assegno unico e universale, comprese FAQ e simulatore per verificare l'importo spettante (www.assegnounicoitalia.it). Se sei munito di SPID puoi procedere alla richiesta in autonomia direttamente sul sito INPS oppure, se preferisci, avvalerti dei Patronati convenzionati FABI. Le strutture territoriali FABI sono a tua disposizione per informazione e supporto.

RINNOVO KASKO ESTRAPROFESSIONALE

A tutti coloro che hanno sottoscritto la polizza Kasko Extraprofessionale riservata ai dipendenti del Gruppo Unicredit ricordiamo che è in scadenza e - ovviamente se interessati - occorre provvedere al rinnovo. L'azienda comunicherà a breve le relative istruzioni.