



www.uilca.it

notizi@rio

UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

UNICREDIT GROUP

Periodico a diffusione interna per gli Iscritti UILCA del Gruppo UniCredit

n° 2 / 2015

- **EDITORIALE:** Accordi su Premio 2014, Pagamento 25° e Verbale di Percorso
- **Speciale** elargizione 25°
- **Il bello della diretta...**
- **Pensioni, il part-time al posto dell'uscita anticipata. Unicredit cosa farà?**
- **Jobs Act: ecco le nuove misure a tutela della maternità**
- **FORMAZIONE:** Strategie per il futuro

REDAZIONE

Guido Diecidue (direttore responsabile)
Giorgio Giovanardi
Salvatore Li Castri
Rosario Mingoia
Paolo Picollo
Vincenzo Tenerelli
Stefano Streccioni
Luciano Teresi
Maurizio Torrioli (direttore editoriale e di redazione)

SEGRETERIA DI DIREZIONE e GRAFICA
GCZ

@ uilca.unicredit@uilca.it

 **UILCA Unicredit**



L'8 ottobre 2015, dopo una serrata trattativa, sono stati raggiunti gli accordi su Premio 2014, Pagamento 25° e Verbale di Percorso.

Premio Aziendale (VAP)

Viene riconosciuto un Premio di € 1.140 a conto Welfare o, a scelta, un Premio di € 840 in contanti, con pagamento a novembre 2015.

In aggiunta è previsto un contributo aziendale per la Polizza Odontoiatrica 2016 di € 88,70 per tutti. Ricordiamo che la polizza è obbligatoria e viene attualmente addebitata in più tranches con addebiti crescenti secondo l'inquadramento.

Erogazione Premio di Fedeltà: 25°

Verrà erogato in unica soluzione nel mese di giugno 2016 quanto accantonato dall'Azienda, garantendo la scelta volontaria dei colleghi tra **welfare** e **contanti**. L'opzione welfare potrà a sua volta essere fruita in tre anni al fine di usufruire appieno dei vantaggi fiscali e per agevolare il miglior utilizzo possibile. Fino alla fine la posizione aziendale era quella di erogare questa cifra a fine riforma del welfare, 2018. Ultima notizia arriva dal ripristino della consegna delle **spille e medaglie d'oro** per tutti i colleghi.

Verbale di percorso

Questo argomento impegna politicamente e temporalmente le parti ad affrontare e risolvere i seguenti argomenti:

Ricadute sul Personale della seconda fase del Piano Industriale

Il confronto si svolgerà nel primo bimestre 2016 dopo la presentazione dell'aggiornamento del Piano Strategico 2018 (CdA dell'11 novembre p.v.) e delle possibili modifiche legislative al Sistema previdenziale Pubblico.

Previdenza Complementare

E' stato delineato un percorso finalizzato alla semplificazione del modello di previdenza complementare presente nel Gruppo Unicredit attraverso la confluenza dei Fondi attualmente esistenti nel Fondo Pensioni di Gruppo, in 3 fasi e precisamente:

- Fondi Pensione interni al Bilancio Unicredit entro il 1.1.2016;
- Fondi Pensione esterni sez. II, a capitalizzazione individuale, entro il 1.1.2017 - Quasi certa la nascita di un nuovo FP sez. II, con autonomia giuridico-gestionale;
- Fondi Pensione esterni sez. I, a prestazione definita, entro il 1.1.2018.

Verrà immediatamente insediata (il 14.10.15) una apposita Commissione Tecnica per approfondire tutti gli aspetti tecnico/giuridici. Aumentato il versamento a favore dei nuovi assunti per i primi 4 anni al 4% (in luogo del 3%) da parte aziendale a partire dal 1° aprile (retroattiva). Ennesima conferma della grande attenzione ai giovani. I risparmi derivanti dalla razionalizzazione saranno destinati, con scelta congiunta, a migliorare le prestazioni per tutti.

UniCa

Entro il 29 febbraio 2016 saranno effettuati degli adeguamenti statutari e regolamentari di UniCa. Nostro impegno già dichiarato l'equiparazione delle coperture e delle polizze per tutti.



Cral

Impegno alla costituzione di un nuovo organismo su base nazionale che entrerà in vigore dal 1° gennaio 2017 con ripristino del contributo aziendale sospeso in questi ultimi tre anni. Tale entità, gestita in forma bilaterale e paritetica, avrà il compito di occuparsi non solo delle attività ricreative e culturali, ma anche dei servizi alla persona (compreso il «Piano Welfare») e sociali.

Polizza Premorienza

Sarà costituita una forma di autoassicurazione per caso morte del personale in servizio a favore degli eredi superstiti, a partire dal 1° gennaio 2017. Qui confluiranno parte dei risparmi Previdenziali di cui sopra. Abbiamo ottenuto un impegno, concretizzato con l'invio di una lettera da parte dell'Azienda, ad individuare la possibilità di anticipare il contributo al 2016 al verificarsi di ulteriori risparmi previdenziali concordati tra le parti.

Nuovi modelli di famiglia

Riconoscimento della pluralità dei legami affettivi e familiari nell'ambito degli strumenti di welfare.

Premio Variabile di Risultato

Insediamiento di una Commissione di Gruppo che avrà l'obiettivo di condividere un'ipotesi di Premio Variabile di Risultato per l'esercizio 2017, come previsto dal CCNL. La definizione del Premio 2016 sarà parallela al confronto sul Premio Variabile di Risultato, mentre quella del Premio 2015 sarà contestuale alla trattativa sulla II fase degli esodi.

Inquadramenti

Le Parti hanno condiviso che il confronto finalizzato a valorizzare le professionalità presenti nelle Aziende del Gruppo dovrà effettuarsi e concludersi nel corso del primo semestre 2016.

Pressioni Commerciali

Impegno entro il 30 giugno a rendere applicative le linee guida della Dichiarazione Congiunta del Comitato Aziendale Europeo (CAE) attraverso la definizione di un apposito «**Protocollo sul benessere nei luoghi di lavoro e sulle politiche commerciali**». Speriamo così di regolare definitivamente la, purtroppo, costante pratica delle odiose pressioni commerciali.

Part Time e flessibilità del lavoro

Revisione entro il 31 marzo 2016 dell'accordo 17 novembre 2011, per favorire una maggiore concedibilità. Partirà inoltre il confronto finalizzato alla revisione della normativa relativa alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Formazione

Impegno a definire entro il 31 dicembre 2015 nella Commissione Formazione di Gruppo le linee guida per favorire la fruizione in apposite **postazioni dedicate** dei corsi on line.

La UILCA esprime soddisfazione per aver inserito e costretto l'Azienda a un percorso di riequilibrio di alcune fattispecie particolarmente sensibili socialmente. Soprattutto in momenti come questi, è inammissibile che ancora esistano partite che penalizzano i colleghi con minor reddito, oltre che situazioni di familiari di colleghi deceduti in servizio in vere difficoltà economiche. Sarà nostra cura fare in modo che le future «case comuni» siano in grado di garantire le migliori pratiche attualmente esistenti e che siano utilizzabili da tutti i colleghi. ■



Occhio alla scelta! Welfare conviene, ti spieghiamo perchè

Speciale elargizione correlata all'ex premio per i 25 anni di servizio.

Negli accordi dell'8 ottobre 2015, intervenuti tra Unicredit e le Organizzazioni Sindacali, approfondiamo il contenuto della lettera che fissa i tempi in cui sarà pagata l'elargizione del rateo dei premi per i 25 anni di servizio.

L'importo del rateo del premio dei 25 anni, calcolato con i criteri che andranno fissati entro febbraio 2016 verrà liquidato a scelta del lavoratore:

- con accredito nel conto Welfare di ogni dipendente che abbia titolo all'elargizione, non avendo maturato i 25 anni di servizio entro il 30 giugno 2014, in unica soluzione o in 3 rate annuali a partire da giugno 2016 se l'importo supera la soglia della quota di deducibilità esente (€ 5.164,57);
- in alternativa, per cassa in unica soluzione nella paga di giugno 2016, a parità di costo aziendale complessivo.

In attesa dell'esatta definizione degli importi, si richiama l'attenzione degli interessati sul fatto che la scelta dell'opzione di **pagamento in unica soluzione per cassa comporterà per il lavoratore una pesante perdita netta rispetto alla scelta «welfare».** Infatti la scelta «cash» dell'importo determina la decurtazione:

- del 30% circa relativo ad «oneri riflessi» a carico dell'azienda (contributi INPS, INAIL ed altri);
- del 9,19% per la trattenuta INPS a carico del lavoratore;
- del 38% per la trattenuta fiscale sull'importo rimanente (o del 27% se il reddito lordo annuo del lavoratore, compresa l'elargizione per il premio stesso, è inferiore ai 28.000 euro).

Esemplificando: per un premio di circa 6.000 Euro, il netto in busta paga verrebbe ridotto a «soli» 2.500 Euro circa, se incassato per cassa!

I dirigenti della UILCA sono a disposizione per fornire da subito ai colleghi consulenze personalizzate per non perdere l'opportunità di percepire un netto massimale, che per alcuni potrà essere di importo doppio rispetto al netto incassabile con l'opzione «cash».





Il bello della diretta

Grande successo del nuovo profilo **Facebook UILCA UniCredit**.

5.000 visualizzazioni sul post dell'accordo dell'8 ottobre!

Da poco più di due settimane abbiamo inaugurato la nostra pagina Facebook Uilca Unicredit e l'interesse che ha suscitato è andato al di là di ogni nostra più rosea aspettativa.

Il post sulla firma dell'accordo dell'8 ottobre scorso ha raggiunto 5.000 visualizzazioni.

I social network come strumento di comunicazione sono ormai imprescindibili e ci permettono di tenere informati i nostri iscritti in tempo reale.

Durante tutta la trattativa abbiamo infatti tenuto costantemente aggiornata la nostra pagina su tutto quanto stava accadendo, ora per ora.

Continueremo a usare questo strumento anche per tutte le prossime trattative per informare i nostri colleghi, iscritti e non, su tutto ciò che riguarda il mondo Unicredit e non solo. E non finisce qui!



A breve infatti partiranno anche l'account **Twitter** e un **sito web**.

Insomma Uilca Unicredit...il bello della diretta!



PENSIONI, IL PART-TIME AL POSTO DELL'USCITA ANTICIPATA



Unicredit cosa farà?

Nessuna tempistica riguardo alla flessibilità è stata rivelata dal Premier Renzi. Il part-time, un brodino caldo, potrà essere d'aiuto a UniCredit nella gestione delle 2700 uscite previste dalla fase II del P.I.?

L'art. 2 dell'Accordo programmatico di percorso siglato l'8 ottobre scorso a Bologna riguarda la: "Gestione delle ricadute del Piano strategico 2018 (II fase)" nel corso della quale altri 2700 lavoratori (f.t.e. - full time equivalent, ovvero a tempo pieno) saranno oggetto di un piano di uscite che si avvarrà degli strumenti di sostegno al reddito previsti dal Fondo di Solidarietà (sezioni ordinaria e straordinaria). Tale confronto si concluderà..." entro i termini della procedura sindacale (50 giorni) che Unicredit provvederà ad attivare... successivamente alle decisioni degli organismi societari previste per fine anno", ovvero durante il Cda dell'11 novembre p.v. che approverà la revisione del P.I. (II fase) con un probabile ampliamento dei numeri precedentemente previsti (2700 fte) soprattutto per quanto riguarda Austria e Germania, senza escludere un incremento degli stessi nel perimetro Italia. **UniCredit, dunque, ha preso tempo in attesa delle decisioni del Governo che aveva annunciato, per bocca del Premier, che un provvedimento sulla flessibilità pensionistica sarebbe stato introdotto nella Legge di Stabilità.** Matteo Renzi, smentendo anche se stesso, ha invece corretto il tiro, dichiarando che la flessibilità in uscita nel sistema pensionistico, a parziale riforma della orribile legge Fornero, slitterà al 2016. Il premier ha spiegato che non si farà in tempo a intervenire con la Legge di Stabilità poiché farlo rapidamente e di fretta potrebbe causare più danni che benefici. *"Non abbiamo ancora trovato la soluzione per consentire di andare in pensione un paio d'anni prima"* ha dichiarato l'ineffabile premier Renzi. E le pensioni? Le promesse di flessibilità in uscita, di tutela degli esodati e delle donne? Dopo tante ipotesi avanzate e discusse, il governo si tira indietro e rimanda la riforma delle pensioni al prossimo anno... La riforma delle pensioni è rimandata di fatto al 2016 con l'obiettivo di *"trovare un meccanismo per cui chi vuole andare un po' prima in pensione prendendo un po' meno soldi possa andarci; ora dobbiamo vedere quanto prima e quanti soldi"*. **Intanto, in extremis, proprio alla scadenza dei termini prevista per il 15 ottobre, Renzi inserisce nella Legge di Stabilità il meccanismo del Part -Time per tutti coloro che maturano i requisiti entro il 2018 a partire però dall'età di 63 anni e sette mesi.** Un brodino caldo per l'Istituto guidato da Ghizzoni. Per quanto ci riguarda la domanda è: cosa farà ora **Unicredit**? Caduta l'ipotesi di un aiuto governativo più sostanzioso all'interno della Legge di Stabilità, procederà con gli stessi tempi dichiarati nell'accordo o rimanderà al 2016 in attesa di conoscere se e quando il governo si degnerà di sanare il "vulnus" creato dalla riforma Fornero? Lo scopriremo solo vivendo. ■



JOBS ACT:

ecco le nuove misure a tutela della maternità

In vigore dal 25 giugno 2015 il decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 in materia di «Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro», in attuazione della delega contenuta nella legge n. 183/2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2015, S.O. n. 34.

*Il decreto estende le tutele genitoriali per **maternità e paternità**, sebbene sancisca l'applicazione dei nuovi strumenti di tutela soltanto per l'anno 2015.*

*Le finalità delle misure del provvedimento sono quelle precipue di tutelare la maternità delle lavoratrici – ma in verità le norme guardano con attenzione anche alla tutela della paternità dei lavoratori – e favorire le opportunità di **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** per la generalità dei lavoratori (art. 1).*

| Norme di riferimento | Nuova disciplina | Disciplina previgente |
|---|--|---|
| Art. 7, D.Lgs. n. 80/2015 – Art. 32, D.Lgs. n. 151/2001 | Il periodo nel quale il genitore lavoratore può fruire del congedo parentale giunge ai primi 12 anni di vita del bambino | Il periodo nel quale il genitore lavoratore può fruire del congedo parentale giunge ai primi 8 anni di vita del bambino |
| Art. 7, D.Lgs. n. 80/2015 – Art. 32, D.Lgs. n. 151/2001 | Si può fruire del congedo parentale su base oraria, secondo la disciplina prevista dalla contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, in assenza di determinazioni contrattuali collettive, ogni genitore lavoratore può scegliere la fruizione su base oraria, in misura non superiore alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga (quadrisettimanale o mensile) che ha preceduto quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale | Si può fruire del congedo parentale su base oraria, secondo la disciplina prevista dalla contrattazione collettiva |
| Art. 7, D.Lgs. n. 80/2015 – Art. 32, D.Lgs. n. 151/2001 | Il periodo minimo di preavviso per fruire del congedo parentale è di 5 giorni, per la fruizione su base oraria il termine minimo di preavviso è fissato in 2 giorni | Il periodo minimo di preavviso per fruire del congedo parentale è di 15 giorni |
| Art. 8, D.Lgs. n. 80/2015 – Art. 33, D.Lgs. n. 151/2001 | Il periodo entro cui può essere esercitato, da uno dei genitori lavoratori, il diritto al prolungamento del congedo parentale, per il caso in cui il minore presenti una situazione di <i>handicap grave</i> giunge ai primi 12 anni di vita del bambino | Il periodo entro cui può essere esercitato, da uno dei genitori lavoratori, il diritto al prolungamento del congedo parentale, per il caso in cui il minore presenti una situazione di <i>handicap grave</i> giunge ai primi 8 anni di vita del bambino |
| Art. 9, D.Lgs. n. 80/2015 – Art. 34, D.Lgs. n. 151/2001 | Il limite entro il quale il congedo parentale dà diritto a una indennità pari al 30% della retribuzione giunge ai primi 6 anni di vita del bambino | Il limite entro il quale il congedo parentale dà diritto a una indennità pari al 30% della retribuzione giunge ai primi 3 anni di vita del bambino |
| Art. 10, D.Lgs. n. 80/2015 – Art. 36, D.Lgs. n. 151/2001 | Il genitore lavoratore può fruire del congedo parentale in caso di adozione e di affidamento fino ai primi 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia | Il genitore lavoratore può fruire del congedo parentale in caso di adozione e di affidamento fino ai primi 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia |
| Art. 10, D.Lgs. n. 80/2015 – Art. 36, D.Lgs. n. 151/2001 | Il periodo massimo per fruire dell'indennità relativa al congedo parentale arriva ai primi 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia | Il periodo massimo per fruire dell'indennità relativa al congedo parentale arriva ai primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia |

FORMAZIONE: *strategie per il futuro*



Nei momenti di crisi, quali quelli che stiamo vivendo, l'attività formativa del sistema (scuola, università, lavoro) da sempre subisce diminuzione di risorse (umane ed economiche).

Tale atteggiamento potrebbe favorire la convinzione che la Formazione non sia una leva importante con la quale affrontare le situazioni di sofferenza, ma rappresenta un costo aggiuntivo o un benefit da scambiare in luogo del salario, al pari del telefonino per le aziende, o un maggior carico di lavoro e a volte un impedimento al raggiungimento di obiettivi economici per il lavoratore.

Indentiamo con questo intervento, affermare quanto sia opportuno riportare al centro la persona (e non la risorsa!!) e con essa la Formazione, quale strumento potente, distintivo, di crescita per il lavoratore e di riflesso per l'organizzazione.

Nella nostra specificità, è necessario ricordare che la Formazione può compiere anche altre funzioni oltre a quella di consentire di svolgere bene il compito affidatoci, quali la mitigazione del rischio operativo (sia per l'azienda sia per il lavoratore). Ma anche per non incorrere nei rigori della legge per omessa applicazione delle norme, cui possono aggiungersi aspetti di reputazione non indifferenti e la possibilità di essere poi chiamati a risponderne.

Rispetto alla diminuzione della *Quantità* della Formazione (esclusa l'obbligatoria o *mandatory*) poco possiamo fare, per i vincoli contabili che le aziende si pongono. Diversamente possiamo e vogliamo presidiare la *Qualità* della stessa.

Alla qualità si associano presso contrapposizioni circa lo strumento di fruizione, ovvero che sia più efficace la formazione d'aula rispetto all'e-learning (quella online), siano maggiori i costi della prima rispetto alla seconda e quindi la tendenza delle aziende ad aumentare la seconda in ottica di risparmio.

Gli addetti al settore elaborano ciclicamente analisi a sostegno dell'una e dell'altra tesi, che in questa sede non vogliamo riportare, ma una nostra riflessione l'abbiamo sviluppata.

FORMAZIONE: *strategie per il futuro*

E' probabile che tutti gli strumenti siano validi, e che occorra saperli dosare in un mix coerente con gli obiettivi individuati; occorre inoltre che siano esplicitate, regole chiare su *dove, quando e come* fruire della formazione, con un focus particolare per quella erogata a distanza.

Inoltre affiancare anche figure nuove rispetto alla docenza tradizionale e al training on the job, quali i tutor on line, le aule virtuali, sistemi di comunicazione e di apprendimento innovativi (forum, apprendimento informale) o utilizzo di nuove tecnologie o sistemi di intelligenza artificiale a presidio dei processi.

La formazione "è lavoro" e come tale occorre attribuire pari dignità e impegno, nella convinzione di una paritetica responsabilità aziendale ed individuale. Non si sarà mai vincenti se non si condividono questi concetti e l'obiettivo di rendere le persone sempre più preparate alle sfide del futuro, rendendo così competitive o distintive anche le aziende che le occupano.

Siamo coscienti del numero crescente delle ore di formazione online previste anche nel piano formativo 2015 e delle difficoltà e criticità per l'effettuazione delle stesse, che ci sono state segnalate.

E in questo contesto si inserisce una serie di incontri della Commissione Bilaterale per la Formazione Finanziata del Gruppo Unicredit, avviati il 9 giugno scorso, al fine di elaborare criteri condivisi, per la redazione di linee guida per la formazione online.

Difficoltà e criticità differenti fra Aziende e Aziende ma anche fra i grandi e piccoli centri, che i componenti della commissione Uilca hanno raccolto e che invitano a continuare a trasmettere, per rafforzare i nostri convincimenti e posizioni.

Anche l'incontro annuale previsto dal Contratto, tenuto a metà luglio, è stato utile per valutare il quadro generale della formazione, erogata lo scorso anno nel nostro Gruppo.

L'attenzione non è mai diminuita sull'argomento, come il nostro impegno, guidati e sostenuti dall'Organizzazione a tutti i livelli.

Vi terremo aggiornati su quanto si svilupperà sul tema all'interno della Commissione Tecnica del Gruppo Unicredit, ancora una volta distintiva nell'azione concertativa e di proposizione.

