



**Uni-Inform**  
Gruppo Unicredit



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Copyright: Galina Peshkova/123rf.com



# L'inizio e la fine

## delle trattative

### REDAZIONE FABI UNI-INFORM

**Direttore Responsabile**  
Marco Tinterri

**Direttore Comitato di Redazione**  
Mariarosa Petrucci

**Comitato di Redazione**  
Francesco Colasuonno  
Mariarosa Petrucci  
Marco Rossi  
Marco Tinterri  
Filippo Virzi

**Ha collaborato:**

Davide Zanaboni Consigliere Fabi del Fondo Pensione di Gruppo

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

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

Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit  
Numero due – febbraio 2020



## L'inizio e la fine delle trattative

### Sommario

#### ATTUALITÀ

L'inizio e la fine .....	1
Che cosa c'è di nuovo nel CCNL.....	2
Cambiamento.....	6
Pensioni, riscatto laurea 2020: requisiti, costi e sconti fiscali dell'iter agevolato.....	7

#### WELFARE

Bonus mamma domani 2020....	8
-----------------------------	---

#### E INFINE...

AD2016, la vignetta di Uni-Inform.....	8
----------------------------------------	---

«Unicredit continua ad avere un atteggiamento inaccettabile: l'amministratore delegato Jean Pierre Mustier si illude di poterci squadernare un piano a scatola chiusa, di fatto senza discutere i numeri, tutti già cristallizzati nella lettera di avvio di procedura sul confronto che ci è arrivata oggi. A queste condizioni, diventa difficile poter avviare un negoziato basato sul fair play». Parole e musica di Lando Maria Sileoni, Segretario Generale della Fabi.

Insomma, se il buon giorno si vede dal mattino ci sarà molto di cui parlare nelle prossime settimane, tra esuberanti, numeri, che poi sono persone, colleghi e costi del piano.

Con la banca che parlerà di digitalizzazione e di futuro digitale proprio come se le procedure "squadernate" (cit.) in filiale funzionassero davvero. Come se la non completa adeguatezza della stessa digitalizzazione, sommata alla scarsa propensione di una ancora consistente fetta della clientela ad utilizzare tali procedure in via prioritaria, non rischi di produrre l'implosione dei processi.

Intendiamoci, qui non si nega l'ineludibilità di un percorso intrapreso quanto piuttosto la voglia di spingere l'acceleratore con il solo piano strategico apparente del Tutto e Subito, a prescindere.

La linea del Piave della Fabi è chiara: "A fronte di ogni due eventuali esuberanti, dovrà corrispondere almeno un'assunzione

E tutti gli argomenti del piano industriale, nessuno escluso, andranno condivisi con le organizzazioni sindacali. Senza condivisione e dialogo serio, costruttivo, non ci sarà alcun confronto."

I "contendenti" sono scesi in campo il 14 febbraio, San Valentino, ma per ora non pare che nessuno sia stato in grado di scoccare la fatidica freccia della pace, proprio per questo il numero di Uni-Inform che vi accingete a leggere parlerà d'altro, anzi parlerà quasi esclusivamente di una battaglia già vinta. Il rinnovo del CCNL.

Cercheremo in breve e per sommi capi di enumerare le modifiche apportate al CCNL non partendo dagli argomenti ma dagli articoli che sono stati aggiornati.

Potrete poi leggere un pezzo di Marco Rossi su come si vive il cambiamento e dello stress che esso può comportare (ne sappiamo tutti qualcosa).

Le novità sul riscatto della laurea agevolato e la conferma per il 2020 del cosiddetto "bonus mamma domani" sono invece le notizie più a carattere "tecnico". Infine la nostra vignetta.

Insomma, tanta carne al fuoco in attesa del "barbecue" che si sta allestendo sul grattacielo di Piazza Gae Aulenti.

Buona lettura a tutti!

mt

## Che cosa c'è di nuovo nel CCNL

Sono in corso in questi giorni in tutta Italia, e continueranno per alcune settimane, le assemblee dove viene illustrata e sottoposta al voto dei lavoratori l'ipotesi di rinnovo del CCNL di settore raggiunta lo scorso 19 dicembre. Un momento fondamentale nel quale analizzare in dettaglio tutti gli importanti temi toccati dalla trattativa e gli altrettanto importanti risultati ottenuti, nella consapevolezza che il Contratto Collettivo Nazionale di categoria rappresenta da sempre un riferimento imprescindibile.

Riferimento, ancora più importante nella "stagione dei Piani Industriali" che prende l'avvio proprio con il nostro Gruppo, per governare i profondi cambiamenti che si annunciano e le soluzioni innovative che si impongono nel settore.

Qui di seguito riportiamo un estratto degli elementi principali, una sorta di memorandum per chi è già stato in assemblea e una piccola guida per chi ancora deve partecipare.

La Redazione

### AREA CONTRATTUALE

**Art.1 – Ambito di applicazione del CCNL** L'area contrattuale esistente è stata confermata ma anche rafforzata con l'estensione del perimetro alle lavorazioni dei crediti deteriorati e l'applicazione del CCNL ai lavoratori ceduti dalle banche a società terze che operano in questi settori.

### PROCEDURE DI CONFRONTO SINDACALE

**Art.12 – Incontro annuale** La procedura di confronto sindacale prevede a carico delle banche una ancor maggiore trasparenza. Si incrementano le informazioni obbligatorie che devono essere fornite, come elenco delle attività date in appalto, numero dei lavoratori in lavoro agile, numero e tipologia delle contestazioni e provvedimenti disciplinari e azioni poste in essere in favore delle persone diversamente abili.

**Art.17 e Art. 20 – Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni – Trasferimenti di azienda.** Sono state armonizzate le procedure previste raggiungendo un allungamento dei tempi di trattativa e inserita la necessità di una correlazione temporale fra decisione aziendale e tempestiva informativa alle organizzazioni sindacali.

### APPALTI

**Art.19 – Appalti** Anche qui ampliati i termini di confronto con l'azienda. È stata inoltre prevista la raccomandazione, in fase di stipula di un nuovo contratto di appalto, dell'inserimento di "una clausola sociale" a salvaguardia dell'occupazione per i lavoratori a tempo indeterminato da almeno sei mesi.

### OCCUPAZIONE - FOC

**Art. 32 e art. 45 – Fondo per l'occupazione** È prevista la proroga del funzionamento del Fondo per l'Occupazione al 31 dicembre 2022 e l'aumento da 3.000 a 3.500 euro degli incentivi per le assunzioni al sud. Annullato il salario d'ingresso per i nuovi e vecchi assunti grazie all'utilizzo di fondi del FOC. Contratto di apprendistato sotto-inquadrato solo per i primi 18 mesi (2° area professionale livello unico).

**DIGITALIZZAZIONE**

**Art. 82 e 90 – “Cabina di Regia” e Introduzione nuove figure professionali.** Viene costituito un comitato nazionale bilaterale e paritetico tra rappresentanti delle OO.SS. e rappresentanti ABI, che avrà il compito di monitorare ed individuare i cambiamenti nel mercato del lavoro a seguito della digitalizzazione, individuando soluzioni condivise. L’individuazione di nuove figure professionali sarà vincolata al parere favorevole del comitato stesso. (N.B. Gli inquadramenti passano da tredici a nove e vengono unificati i due livelli della 2° area professionale).

**TUTELE**

**Art. 42 – Tutela per fatti commessi nell’esercizio delle funzioni** È prevista la copertura di tutte le spese legali e per tutti gradi di giudizio da parte della banca (vedi Accordo 8/2/2017 sulle Politiche Commerciali) in caso di notifica al lavoratore di avviso di garanzia o azione penale. L’eventuale licenziamento potrà avvenire solo a seguito di una effettiva condanna.

**Art. 44 – Provvedimenti disciplinari** I tempi previsti per la risposta vengono portati a sette giorni lavorativi e la gravità, la recidività della mancanza o il grado di colpa devono essere valutati tenendo conto delle circostanze di fatto.

**POLITICHE COMMERCIALI**

**Art. 75 – Valutazione del lavoratore/lavoratrice.** Il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva e intensa. (NB L’accordo sulle Politiche Commerciali 8 febbraio 2017 diventa parte integrante del CCNL).

**TRASFERIMENTI**

**Artt. 88 e 111 – Trasferimenti** Viene innalzata da 47 a 52 per i quadri e da 45 a 50 per le aree professionali l’età che prevede il divieto al trasferimento senza il consenso del lavoratore. Invariato il requisito dei 22 anni di servizio.

**CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO, PART-TIME**

**Art. 35 – Lavoro a tempo parziale.** Viene eliminato il tetto massimo del 20% di lavoratori part time. Diritto al part time per il lavoratore con figli disabili (figli conviventi e portatori di handicap ex. dell’art. 3 L. 104/92). Priorità, nell’accoglienza delle domande, per i lavoratori affetti da gravi malattie (patologie oncologiche o gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori della lavoratrice/lavoratore, per assistenza di coniuge o genitore convivente con inabilità lavorativa, nonché nei casi di figlia, coniuge, genitore vittima di molestie e violenza di genere). Viene istituita la “Banca del tempo” con caratteristiche analoghe a quelle già presenti nell’accordo sul Work Life Balance di Unicredit del 2018.

## LAVORO AGILE (c.d. smart working)

Il “lavoro agile” è riconosciuto e regolamentato per la prima volta all’interno del CCNL. Vengono fissati limiti che servono da parametro e guida per gli accordi di secondo livello.

## GENITORIALITA’ – PERMESSI

**Art. 57 – Permessi per motivi personali o familiari – Aspettativa non retribuita Congedo matrimoniale** Vengono concessi 3 gg di permesso retribuito di cui all’art. 4 della L. 8/3/2000 N. 53 (Congedi per eventi e cause particolari) anche in caso di ricovero di figli, coniugi, genitori. Riconoscimento di permessi retribuiti per figli per patologie legate all’apprendimento (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA) purché si tratti di permessi accordati durante l’anno scolastico.

**Art. 59 – Maternità** Vengono aumentati i giorni di permesso retribuiti per paternità (sette gg entro il 5° mese da nascita, adozione o affidamento del figlio/a). Maggiore flessibilità nelle pause alle lavoratrici/lavoratori durante il primo anno di vita del bambino.

## MALATTIA E INFORTUNI

**Art. 58 – Malattie e infortuni** Maggiori flessibilità e tutele per lavoratrici/lavoratori affetti da gravi patologie. Per i malati oncologici o per malati con patologia di analoga gravità, la durata massima dell’aspettativa retribuita è aumentata a due anni (rispetto ad 1 anno).

## UNIONI CIVILI E DI FATTO

Riconosciuta la tutela dei diritti per le unioni civili e di fatto tramite il recepimento della Legge 76/2016 (Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze).

## DISABILITA’ E INCLUSIONE

**Art. 69 – Iniziative sociali** (paragrafo “Provvidenze per i disabili”) È istituita la figura del “Disability Manager” o figura simile, quale persona competente a gestire il tema della disabilità all’interno dell’azienda. Obbligo per l’azienda di garantire adeguate postazioni e presidi di supporto, invito ad eliminare barriere ed ostacoli e prevedere una formazione specifica.

## POLITICHE DI GENERE

**Art. 73 – Sviluppo professionale e di carriera** Nello sviluppo e valorizzazione delle capacità professionali, è inserito l’invito ad evitare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta sulle progressioni di carriera. Si aggiunge, a quanto già previsto in tema di maternità, il riconoscimento di massimo 5 mesi di congedo parentale (già astensione facoltativa) ai fini dei percorsi di sviluppo di carriera; il cumulo tra congedo parentale e congedo di maternità sarà utile per un massimo del 50%.

**DISCONNESSIONE**

Conquista e riconoscimento del diritto alla disconnessione al di fuori dell'orario di lavoro. Devono evitarsi comunicazioni massive, anche a soggetti non interessati, e l'utilizzo delle apparecchiature aziendali deve avvenire solo in orario di lavoro.

**FORMAZIONE**

**Art.72 – Formazione** Valutazione delle esigenze del personale disabile e riconoscimento della formazione flessibile a distanza (smart learning), su base volontaria.

**LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO**

Le Parti auspicano interventi legislativi a tutela di lavoratrici/lavoratori nei casi di licenziamenti disciplinari per insussistenza del fatto contestato o per sua irrilevanza disciplinare.

**SALUTE E SICUREZZA**

Concreto avvio della Commissione nazionale per la sicurezza (Accordo 4 Febbraio 2016) e nomina dei componenti della Commissione entro 31 Marzo 2020 con inizio dell'attività entro 30 aprile 2020.

**LE TABELLE ECONOMICHE**

INQUADRAMENTO	AUMENTO MENSILE DA 1 GENNAIO 2020 (euro)	AUMENTO MENSILE DA 1 GENNAIO 2021 (euro)	AUMENTO MENSILE DA 1 DICEMBRE 2022 (euro)	TOTALE (euro)
Quadro direttivo 4° livello	107,49	94,06	53,75	<b>255,30</b>
Quadro direttivo 3° livello	93,40	81,73	46,70	<b>221,83</b>
Quadro direttivo 2° livello	88,66	77,58	44,33	<b>210,57</b>
Quadro direttivo 1° livello	84,50	73,94	42,25	<b>200,69</b>
3 <sup>a</sup> Area professionale 4° livello	80,00	70,00	40,00	<b>190,00</b>
3 <sup>a</sup> Area professionale 3° livello	69,02	60,39	34,51	<b>163,92</b>
3 <sup>a</sup> Area professionale 2° livello	65,20	57,05	32,60	<b>154,85</b>
3 <sup>a</sup> Area professionale 1° livello	61,86	54,13	30,93	<b>146,92</b>
Ex 1° e 2° Area professionale	55,93	48,94	27,97	<b>132,84</b>

# Cambiamento

Con l'usuale resilienza ed assuefatti allo stato di ristrutturazione perenne in cui si opera da anni, tutti insieme ci prepariamo alla "madre di tutte le riorganizzazioni".

Per mesi dovremo, seppur ognuno con modalità diverse, convivere con il senso di incertezza che tutti i grandi stravolgimenti creano, il cambiamento "possibile" di tipologia di lavoro, il trasferimento in un'altra sede, la necessità di aggiornarsi ed imparare una nuova mansione o addirittura la scomparsa del lavoro svolto sino al giorno prima, la preoccupazione ed il timore saranno una costante.

Sostanzialmente concordi che il cambiamento è un evento determinante dell'esistenza, l'unica certezza o l'unica via per un gran numero di saggi, evidenziamo che spesso la vera criticità è la modalità di applicazione del cambiamento.

Innovazione, ritmi vertiginosi, accessibilità ad internet e mercato globale, l'entità dei cambiamenti è ormai spropositata, è in atto la modifica radicale e continua del modo di lavorare, lo stravolgimento del modello distributivo, l'introduzione massiva di nuove tecnologie, la necessità di lavorare in multitasking con la gestione contemporanea di più dispositivi e di più attività contemporaneamente, il rischio di sovraccarico cognitivo con ricadute sulla salute e sicurezza dei lavoratori è innegabile.

Poiché le tecnologie dovrebbero avere lo scopo di semplificare e ottimizzare la vita di tutti, se l'introduzione di un nuovo sistema o di una nuova procedura è macchinosa, complessa, se la sua adozione e la sua applicazione richiede ai lavoratori competenze in fisica quantistica e la percentuale di errori e malfunzionamenti supera quella dei giorni di funzionamento allora forse tutti i benefici e le ottimizzazioni previste restano una illusione.



Copyright: iqoncept/123rf.com

Tutti questi passaggi gravano sulle persone per la necessità di metabolizzare processi e metodologie e nel contempo mantenere la normale attività e garantire il lavoro quotidiano.

Solo il corretto governo di tutti i fenomeni, di concerto ed intesa, fra tutti gli attori coinvolti permetterà la corretta gestione di questa fase, i fondamenti irrinunciabili saranno:

- organizzazione efficiente
- efficienza dei sistemi informatici
- formazione continua
- corretta valutazione dei rischi
- gestione delle persone
- rispetto delle regole
- condizioni di lavoro.

Per la richiesta e l'ottimizzazione di queste componenti imprescindibili la FABSI si batterà per i lavoratori di Unicredit come sempre, anche in questo storico momento di trasformazione.

Marco Rossi



# Pensioni, riscatto laurea 2020: requisiti e costi dell'iter agevolato

**In base ad una recente circolare INPS il riscatto agevolato è possibile anche per gli anni precedenti al 1996, ma occorre optare per il regime contributivo**

Per poter accedere al riscatto agevolato è necessario che il lavoratore sia iscritto con almeno un contributo versato a una delle gestioni Inps: il riscatto agevolato non è infatti accessibile a chi risulta iscritto unicamente a una cassa professionale.

Il decreto legge 4/2019 (convertito dalla legge 26/2019) ha introdotto la possibilità di un riscatto agevolato della laurea, rendendo meno costoso il recupero degli anni dell'università per "avvicinare" la pensione e aumentare l'assegno.

**Questa possibilità vale per tutti gli anni di studio, anche quelli precedenti il 1996, come di recente precisato dall'Inps.**

Ma ci sono dei paletti ben precisi da rispettare.

Partiamo dai requisiti. Come per il riscatto ordinario è possibile "valorizzare" i seguenti titoli: il diploma universitario (2-3 anni di durata), la laurea triennale, quadriennale o a ciclo unico, il diploma di specializzazione post-laurea, nonché il dottorato di ricerca (se si sono versati i contributi alla gestione separata Inps).

È possibile chiedere il riscatto anche di periodi parziali, più brevi rispetto alla durata legale del proprio corso di studio. Non si possono invece riscattare gli anni fuori corso.

## **Gestioni Inps d'obbligo**

Ma non solo: la gestione in cui viene richiesto il riscatto dovrà risultare già esistente nel periodo del corso legale di studi. E ancora: il riscatto non potrà coprire periodi già sottoposti a contribuzione, (è il caso dello studente lavoratore).

Il requisito più importante del riscatto light è che il periodo di studi deve collocarsi in periodi da valutare con il sistema contributivo, cioè dal 1° gennaio 1996.

**Tuttavia, con la circolare n. 6 del 22 gennaio 2020 l'Inps ha precisato che una persona con meno di 18 anni di contributi alla fine del 1995, ha la possibilità di**

**esercitare l'opzione per il metodo contributivo (articolo 1, comma 23, legge 335/1995) e applicare alla sua intera carriera il metodo introdotto dalla Riforma Dini.**

Questa opzione rende a questo punto "sdoganato" il riscatto light anche per gli anni di studio precedenti il 1996.

**Riscatto Laurea Over 45, come funziona in base alla nuova circolare INPS Nr. 6 del 22/01/2020.**

In base a quanto previsto dalla nuova circolare si conferma la possibilità di riscattare la laurea anche agli over 45, ovvero, a chi ha svolto gli studi prima del 1996 purché rientri nei requisiti previsti dalla legge Dini, che sono:

- meno di 18 anni di contributi versati prima del 31.12.1995;
- almeno 15 anni di contributi versati complessivamente al momento

della richiesta del riscatto;

- almeno 5 anni versati nel periodo contributivo, post 1995.

Il lavoratore interessato dovrebbe dunque optare per il metodo contributivo, molto meno generoso dal punto di vista dell'importo dell'assegno pensionistico. Il vantaggio è quello di poter anticipare di 4/5 anni il raggiungimento dei requisiti per la pensione, **potendo altresì usufruire di eventuali scivoli tramite Fondo Esuberi.**

Va però tenuto presente che così facendo l'importo della pensione futura sarà meno generoso visto che dovrà essere ricalcolato con il metodo contributivo (più sfavorevole).

## **Il costo**

Ogni anno di riscatto costa 5.260 euro (se la richiesta viene presentata nel 2020).

Le strutture FABI, con i CAAF di riferimento per quanto riguarda gli aspetti fiscali ed i Patronati convenzionati per le valutazioni previdenziali del caso, sono a disposizione degli iscritti per ulteriori, eventuali informazioni.



Copyright: malp/123rf.com



# Bonus mamma domani 2020

Anche per il 2020 è confermato il **premio alla nascita** (il cosiddetto **bonus mamma domani**) per l'importo di 800 euro, senza alcuna variazione rispetto agli anni precedenti (a differenza del bonus bebè e del bonus nido che invece sono stati in parte modificati, vedi [numero di gennaio di Uni -Infom](#)).

Ricordiamo che il bonus è corrisposto dall'INPS per la nascita o l'adozione di un minore su domanda della futura mamma al compimento del settimo mese di gravidanza (inizio dell'ottavo mese di gravidanza) o alla nascita, adozione o affidamento preadottivo. A differenza del "Bonus bebè", il premio alla nascita si caratterizza per non prevedere alcun requisito reddituale o di situazione economica ISEE.

Gli 800 euro del bonus non concorrono alla formazione del reddito complessivo e sono concessi in un'unica soluzione per ogni evento (gravidanza, parto, adozione o affidamento) ed in relazione ad ogni figlio nato, adottato o affidato. Il pagamento è previsto con le seguenti modalità:

- accredito su conto corrente bancario;
- carta prepagata con IBAN
- bonifico domiciliato presso ufficio postale;

accredito su conto corrente postale;

- libretto postale.

La domanda del premio deve essere presentata all'Inps dopo il compimento del settimo mese di gravidanza e comunque, improrogabilmente **entro un anno dal verificarsi dell'evento** (nascita, adozione o affidamento) tramite una delle seguenti modalità:

servizi telematici accessibili direttamente dalla richiedente tramite PIN, attraverso il portale dell'Istituto;

Contact Center (numero 803 164, gratuito da rete fissa, oppure 06 164 164 da rete mobile);

enti di patronato, tramite i servizi telematici offerti dagli stessi.

Ulteriori informazioni sono reperibili sul sito INPS ([Premio alla nascita - 800 euro](#)).

Le strutture **FABI** e i **Patronati convenzionati FABI** sono a disposizione per consulenza e supporto operativo.



## A.D. 2016

PIU' DI DUEMILA ANNI FA IN UNA TERRA MISTERIOSA E LONTANA PROSPERAVA SUL LIMO UNA CIVILTA' DOVE ESSERI SOLO PER META' UOMINI AVEVANO POTERE DI VITA E DI MORTE SULL'UMANITA' RIDOTTA ALLO STATO DI DIPENDENTI PRECARI. OGGI LA VITA E' DIVERSA: IL LIMO E' AUMENTATO...



...e quindi, in base all'ultima bacheca sulla Privacy, non potete consultare la scheda cliente di un parente, affine o conoscente e nemmeno la vostra...

Nella tua filiale come pensate di rispondere adesso alle richieste?

Ci stiamo organizzando...