

Direttore Responsabile: Massimo Giavarini

Direttore Comitato di Redazione: Ado Dalla Villa

 Comitato di redazione: Silvia Frigè - Liliana Scoccimarro - Marco Turati - Aldo Iacomelli - Giuseppe Ria - Antonio Liguori
Giovanni Randazzo - Antonello Pesenti - Gaetano Morandi - Claudio Pozzati - Massimo Giavarini - Ado Dalla Villa


Il Punto sul
VERBALE DI INCONTRO PART-TIME

Tutti gli iscritti hanno già ricevuto i comunicati in merito al succitato verbale, in essi sono stati rappresentati i contenuti dell'accordo e le

motivazioni che hanno indotto le Organizzazioni sindacali e quindi anche la FABI a condividerne i contenuti.

Riteniamo utile fornire ulteriori spunti di riflessione in merito.

La norma inserita nel C.C.N.L. al riguardo prevede che i rapporti a tempo parziale (orizzontale verticale o misto) possono essere concordati tra impresa e lavoratore, a tempo indeterminato ovvero a termine.

Questa norma ha un valore cogente, ma contemporaneamente ammette una debolezza in quanto, in assenza di intese aziendali sancisce che l'accordo è possibile unicamente tra le parti e non in seguito a graduatorie stabilite su parametri certi e inconfutabili, primo punto a favore.

La percentuale a livello nazionale massima ammessa è del 20% ben superiore a quella presente in banca che si attesta al 13%, ciò significa indubbiamente che lo spazio di crescita del part-time era ancora piuttosto ampio.

Quindi se l'Azienda avesse avuto le necessarie capacità organizzative e gestionali poteva tranquillamente concedere ulteriori P.T. senza che questo creasse rigidità, anche alla luce dell'ultimo Piano Industriale che sanciva la presenza di diverse migliaia di esuberanti.

Tutto ciò ci induce a pensare che evidentemente in questa Azienda permangano tuttora difficoltà organizzative che sono ben lungi dall'essere risolte.

Analizzando la situazione in Unicreditbanca ante accordo si evincevano una molteplicità di tipologie, ma fondamentale disparità di trattamenti in relazione alle banche di provenienza, a partire da oggi si avrà una uniformità di trattamenti, ovvero part-time rinnovabili con durata massima di anni tre, di fatto è sparita la tipologia della concessione a tempo indeterminato che guarda caso era la prima ammessa dal C.C.N.L. aspetto non propriamente positivo.

Naturalmente non tutto è negativo, all'interno del verbale emergono concetti di grande innovazione ad esempio per coloro che titolari di contratti a tempo indeterminato ritenessero opportuno rientrare a tempo pieno è prevista la concessione di 100 ore annue di permessi non retribuiti nonché 200 ore di permessi retribuiti da dilazionare nel restante periodo di lavoro presso UniCreditBanca, stiamo parlando di una novità di grande spessore che **va evidenziata, e apprezzata.**

Nel contempo la possibilità di **avere parametri certi** per la creazione di graduatorie finalizzate alla concessione del P.T. è un tassello importante nell'ambito della trasparenza e anche della certezza del diritto.

In conclusione si può certamente asserire che siamo in presenza di un accordo in linea con le aspettative di chi oggi ha bisogno del P.T., anche se rimane irrisolto il nodo dei rinnovi per coloro che da anni erano in attesa di una trasformazione del loro rapporto a tempo indeterminato.



**FONDO PENSIONE AZIENDE UNICREDIT GROUP
POSIZIONE MULTICOMPARTO**

È pervenuta, nelle scorse settimane, a ciascun iscritto alla II° sezione del Fondo Pensione di Gruppo, l'estratto conto al 31 dicembre 2008.

Riguarda tutti gli iscritti "post" ed, eventualmente, gli "ante" che hanno deciso, dal 2007, di versare al Fondo Pensione il proprio Tfr, o quote del Premio di Produttività, (VAP), o contributi aggiuntivi.

Per meglio comprendere quanto indicato nell'estratto conto è bene puntualizzare che:

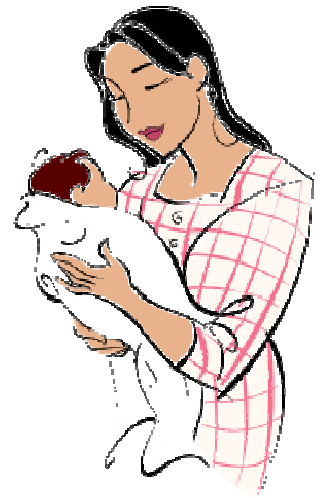
- Prima dell'introduzione del multicomparto la posizione individuale di ciascuno era costituita dall'ammontare dei contributi versati, (propri, dell'Azienda ed il Tfr), incrementati o decrementati dei rendimenti positivi o negativi della gestione, il cosiddetto "rendimento di esercizio".
- Dopo l'introduzione del multicomparto la posizione di ognuno è data dal prodotto fra il numero di quote possedute in ogni comparto ed il valore della quota, il nav. I versamenti degli iscritti vengono infatti utilizzati per acquistare quote dei singoli comparti scelti dagli iscritti stessi. Ogni quota ha un valore, nav, che è dato dal valore dei titoli, in quel momento, che compongono il comparto, il valore del nav viene calcolato mensilmente.
- Il multicomparto è stato avviato, operativamente, il 2.5.08, perciò dal 1.1. fino al 30.4.08 i contributi degli iscritti, al di là delle singole scelte compiute, sono rimasti investiti nel comparto generale che ha prodotto, al 30.4.08, un risultato negativo, solo dal 2 maggio si è partiti con il nuovo sistema di quote.
- Il Fondo, alla data del 30.4.08, ha deciso di attribuire il valore, nav, di 10 euro ad ogni quota di ciascun comparto e quindi, per ciascun iscritto, si è considerato la relativa **posizione**, (l'ammontare dei contributi), e la si è divisa per 10 euro, ottenendo così il numero delle quote assegnate. Nel caso di posizione divisa in più comparti si sono ripartiti i contributi e assegnate le quote per ogni singolo comparto.
- Il Fondo Pensione, il 2 maggio 2008 data di avvio concreto del multicomparto, ha valutato il patrimonio di ogni singolo comparto sulla base delle quotazioni di mercato dei singoli titoli. Sono emerse delle minusvalenze, rispetto ai valori del 1.1.08, che sono state contabilizzate riducendo l'ammontare complessivo dei contributi di ogni singolo iscritto. Essendo stato effettuato mantenendo inalterato il valore del nav, tale operazione ha prodotto una riduzione delle quote possedute.

L'avvio del multicomparto è stata un'operazione molto complicata e difficile che ha comportato cambiamenti di processi, la creazione di un veicolo di investimento lussemburghese e di nuovi rapporti con la Banca Depositaria, il tutto aggravato dall'avvicinarsi della bufera finanziaria che ha investito il mondo della finanza e ha cambiato le regole e le aspettative di tutti noi. I rendimenti negativi del 2008 sono già superati, siamo infatti, dall'inizio del 2009 ad oggi, su rendimenti positivi in tutti i comparti del Fondo.

Congedi di maternità, parentali e assistenza per la cura dei figli

In questo numero iniziamo a trattare alcune tematiche attinenti i congedi parentali; in considerazione della vastità della materia tratteremo solamente alcuni aspetti riguardanti il congedo di maternità (ex aspettativa obbligatoria), i congedi parentali (ex aspettativa facoltativa) permessi per la cura dei figli entro il 1 anno di vita (ex permessi per l'allattamento).

Dobbiamo innanzi tutto fare una premessa indispensabile: il TU 151/2001 non è semplicemente la riscrittura di leggi e norme precedentemente introdotte nel nostro sistema (vedi ex legge 1204/71), ma cambia completamente lo spirito delle leggi preesistenti, introducendo, in un'ottica di pari opportunità, il concetto di *genitorialità piena*, riconoscendo quindi anche ai padri lavoratori il diritto alla cura dei figli, anzi in alcuni casi, prevedendo un premio nel caso di utilizzo dei congedi parentali..



Che cosa si intende per *congedo di Maternità*? E' il diritto per la lavoratrice in gravidanza di assentarsi per 5 mesi complessivamente, scegliendo se iniziare l'assenza al termine del 7 mese di gravidanza, oppure al termine dell'8 mese. Nel primo caso, dopo il parto la lavoratrice potrà utilizzare 3 mesi di astensione, nel secondo caso 4 mesi.. Il periodo inizia dal giorno dopo il parto. Qualora l'evento fosse anticipato rispetto alla data presunta, la lavoratrice recupera i giorni non utilizzati prima del parto.

La retribuzione in questo periodo è 80% della retribuzione a carico dell'INPS e l'azienda integra il restante 20%..

Il padre lavoratore ha diritto ad utilizzare 3 mesi di congedo retribuito in caso di decesso della madre, di grave malattia, di abbandono, e di esclusivo affidamento al padre.

In caso di problemi particolari la lavoratrice può richiedere alla Direzione provinciale del Lavoro di assentarsi anticipatamente e le compete la stessa retribuzione prevista per il congedo di Maternità.

L'interruzione spontanea di maternità oltre il 180 giorno è considerato parto a tutti gli effetti.

Il Congedo parentale, invece è la possibilità per entrambi i genitori di astenersi anche contemporaneamente, per un periodo complessivo di 10 mesi, massimo 6 per genitore, entro il compimento dell'8 anno di età del bambino.

In caso di parto gemellare o plurigemellare, ciascun genitore ha diritto di usufruire dei mesi spettanti per ciascun figlio.

Se i congedi sono utilizzati entro il compimento del 3 anno di età del figlio, sono retribuiti al 30% dall'INPS. Nel caso in cui il padre utilizzi un periodo di almeno 3 mesi, anche non continuativi, ha un ulteriore mese di congedo (7 anziché 6).

Sia per il congedo di maternità, che per il congedo parentale, è prevista dall'INPS la copertura previdenziale figurativa.

Permessi giornalieri per la cura: sono 2 ore giornaliere da utilizzare entro il 1 anno del bambino e possono essere usufruiti sia dalla madre o in alternativa dal padre.

Sono retribuiti e spettano al padre anche se la madre è casalinga o non occupata.

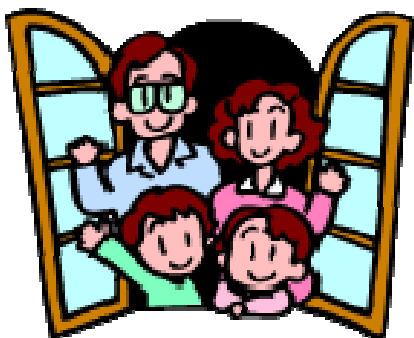
Qualora la lavoratrice/lavoratore sia a part time con orario inferiore alle 6 ore giornaliere, spetta solamente 1 ora di permesso.

E' possibile richiedere l'anticipo del TFR maturato per i periodi di congedo utilizzati senza corresponsione di retribuzione o con retribuzione ridotta

Permessi per assistere al figlio ammalato Sono riconosciuti per la malattia del figlio entro il compimento dell'ottavo anno: Fino al compimento dei 3 anni sono illimitati, dai 3 anni fino agli 8 anni sono previsti con un massimo di 5 giorni per anno. In seguito di accordo sindacale all'interno del gruppo UniCredit a questi ultimi vanno aggiunti ulteriori 10 giorni all'anno.

Questi permessi non sono retribuiti ed occorre presentare un certificato medico che attesti lo stato di malattia del bambino e la necessità di assistenza alle cure e una dichiarazione dell'altro genitore che nello stesso periodo non utilizza analoghi permessi per la stessa malattia del bambino.

Ci auguriamo di essere stati sufficientemente chiari, siamo comunque, come sempre disponibili per eventuali chiarimenti e le RSA FABI possono supportarvi in caso di bisogno e necessità.



breve nota relativa al contributo per figli studenti

Con la presente, Vi rammentiamo che il contributo in parola spetta per :

- i figli (compresi gli adottivi, i minori in affidato, i figli naturali del coniuge del dipendente riconosciuti prima o dopo il matrimonio, i minori affidati al coniuge del dipendente prima del matrimonio);
- i soggetti studenti equiparati ai figli secondo le norme previdenziali (fratelli, sorelle e nipoti mantenuti in luogo dei rispettivi genitori deceduti o invalidi o che li abbiano abbandonati);

che risultino iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in:

- ◇ scuole Medie, Inferiori e Superiori, e scuole Professionali, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;
- ◇ facoltà universitarie legalmente riconosciute e abilitate al rilascio di lauree valide a ogni effetto di legge.
fino all'età massima di:
 - * 21 anni se studenti di scuola media o apprendisti
 - * 26 anni se universitari (limitatamente agli anni del corso legale di laurea)
 - * Agli studenti inabili il contributo spetta senza limiti d'età.



Il contributo spetta a condizione che:

1. lo studente:- abbia superato l'anno scolastico (scuole Medie, Inferiori e Superiori, e scuole Professionali) o se universitario abbia conseguito almeno 40 crediti formativi alla fine della sessione d'esami dell'anno accademico di riferimento;
2. non possieda redditi superiori a un determinato limite mensile (limite che viene aggiornato ogni anno e indicato nella dichiarazione in calce al modulo di domanda del contributo);
3. non sia beneficiario di borse di studio o di qualsiasi altra forme di concorso alle spese di studio, neppure tramite il coniuge (rientrano fra le forme di concorso i contributi concessi da Enti pubblici o privati alle rette di frequenza delle scuole private);
4. il dipendente concorra stabilmente al mantenimento del figlio o equiparato.

Il contributo non può superare la seguente durata:

- studenti Media Inferiore: 3 anni;
- studenti Medie Superiori o Scuole Professionali: 5 anni;
- studenti universitari: numero di anni di corso previsto dal piano di studi; vale per i C.d.L. previsti sia nel vecchio che nel nuovo ordinamento.

Il contributo per i figli studenti è esente da imposte e contributi previdenziali.

La presentazione della domanda potrà essere avanzata dal lavoratore alla conclusione dell'anno scolastico/accademico su apposito modulo disponibile sul Portale, allegando i documenti attestanti la situazione scolastica. Il modulo è disponibile nell'Area Gestione Risorse - Documenti on line - Provvidenze per figli studenti. Il modulo e i documenti vanno consegnati a: **Shared Service Center, Hr Support Specialist 2, Team Benefit, Piazza Durante 11 - 20131 Milano.**

Riconoscimento del contributo.

In presenza del rispetto di tutte le condizioni sopra indicate e di regolare documentazione tempestivamente presentata, il contributo viene inserito in bollettino stipendio, con apposita causale, mediamente entro il mese successivo a quello di presentazione della domanda.

I termini di presentazione della domanda di contributo sono, di norma, entro il mese di Ottobre per gli studenti delle scuole Medie, Inferiori e Superiori, e scuole Professionali; **entro Dicembre** per l'anticipo alle matricole universitarie; **entro Aprile** per gli universitari in corso.

Non si tratta tuttavia di termini tassativi, per cui possono essere accolte anche domande presentate in ritardo, purché ragionevole, sempre a condizione che sussistano i necessari requisiti sostanziali.

Milano, 23 luglio 2009

La Delegazione FABI UniCredit Group



c'è una filiale diversa!

C'è una filiale, laggiù in Brianza, diversa da tutte le altre. Da tutte le filiali di Unicredit Corporate Banking, ma forse anche da qualsiasi filiale di qualunque banca di qualunque città o paese della nostra nazione.

C'è una filiale dove si lavora come nelle altre, dove si affrontano e si risolvono problemi simili a quelli di ogni altro ufficio, una filiale che somiglia a tutte le altre, ma è diversa.

C'è una filiale dove ognuno fa il meglio che può, per migliorare la qualità del lavoro, per incrementare il volume di affari, per far passare la giornata di lavoro nel miglior modo possibile; un po' come fanno tutti gli altri colleghi in ogni altra realtà lavorativa, ma lì è diverso.

Perché in quella filiale, e solo in quella, a nessuna sigla sindacale è consentito di entrare, nessun rappresentante sindacale può metterci piede. Nemmeno per scambiare due parole con i suoi iscritti. I lavoratori possono ascoltare solo una voce. Uno solo può diffondere il Verbo presso coloro che hanno la ventura di lavorare in quell'ufficio.

E quale sarà mai la ragione di tale fenomeno, unico nel panorama bancario italiano? Davvero può esistere una norma che solo in quel luogo viene applicata? E quale sarebbe quella norma che proibisce ad un collega di entrare in una filiale della sua banca e di parlare con un altro collega?

A questo punto nasce, legittimo, un sospetto: non è che invece c'entra la paura? Quel senso di inadeguatezza (certo fallace!) che stringe lo stomaco alla sola idea di un confronto con chi, forse, la pensa in un altro modo?

E nel frattempo lì rintocca solo una campana e c'è soltanto una verità.

Alla faccia della democrazia. Alla faccia della libertà. Alla faccia del valore della diversità d'opinione. E di tutti gli altri nobili principi dei quali qualcuno ha piena più la bocca che la testa.

dal G8 al G20

A l'Aquila, all'inizio del mese di Luglio, si è svolto il G8 sotto la presidenza del governo Italiano.

I colloqui hanno riguardato tutti i temi della politica mondiale: dai cambiamenti climatici all'energia, dalla non proliferazione alla lotta al terrorismo, futuro sostenibile, sicurezza alimentare, aiuti all'Africa (soprattutto riguardo al bisogno di acqua e sanità), di crisi economico finanziaria e delle straordinarie misure ad oggi adottate. Diciamo subito che sono solo stati annunciati intendimenti sul da farsi ma nessuna misura concreta è stata adottata. Il rinvio è stato motivato col fatto che la formula del G8 è superata e sarebbe opportuno prendere tali decisioni in un forum allargato ad altri paesi che sono ormai entrati nello scenario politico mondiale come Cina, India e Brasile, solo per citarne alcuni. In realtà non è stato concordato un piano economico globale perché non c'è accordo nel sostenere che la ripresa stia arrivando o se ci sia bisogno di ulteriori stimoli.

Gli intendimenti annunciati in campo economico vanno nell'ottica di una cooperazione ampia tra i paesi, perché la tentazione di protezionismo è forte.

I temi economici su cui si lavorerà in futuro saranno orientati ad una crescita sostenibile, alla collaborazione internazionale per la lotta alla corruzione, lotta all'evasione fiscale, al finanziamento al terrorismo, attraverso il rafforzamento e l'implementazione di normative internazionali, misure fiscali sostenibili, determinazione a far sì che la crescita sia su basi più solide (meno finanza), meno volatilità riguardo ai prezzi dell'energia e dei prodotti agricoli anche migliorando il funzionamento del mercato mondiale delle commodities, regolazione e supervisione del mercato dei derivati, introducendo più trasparenza e combattendo la speculazione.

Attendiamo fiduciosi che il prossimo G20 di Pittsburgh possa tradurre in atti concreti questi buoni propositi.

Long Term Care

Invitiamo tutti gli iscritti a prendere visione e a stampare la circolare esplicativa sulla LTC presente a portale.

Riteniamo molto importante che si abbia piena conoscenza e consapevolezza del rilievo che tale argomento potrebbe avere nell'ambito della nostra vita.

Ricordiamo a tutti che si tratta di una importante conquista relativa all'ultimo rinnovo contrattuale.

**Segreteria Organizzativa
Coordinamento
Il Gruppo Banca
Unicredit Banca**

Di Cristo Angelo - Torino - Segretario Coordinatore
angelo.dicristo@libero.it

Cefaloni Stefano - Bologna – Segretario Organizzativo
stefano.cefaloni@unicreditgroup.eu
info@fabiunicredit.org

Cogli Paola - Torino - zapaola@yahoo.it

Galli Giovanni - Lecco - Segretario Amministrativo
giongalli@alice.it

Gobbi Maria Cristina - Verona
cristina199@libero.it

Tessadri Carola - Brescia
carolatessadri@libero.it

Turati Marco - Milano
marco.turati@unicreditgroup.eu

Per i vostri commenti scrivete a:

fabinform

e-mail: fabinform@libero.it