



Uni-Inform
Gruppo Unicredit

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Copyright: Olexandr Bychukhin /123rf.com

Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero dieci – novembre 2017



25 NOVEMBRE, GIORNATA CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Tommaso Cimmino

Direttore Comitato di Redazione
Marco Tinteri

Comitato di Redazione
Giuseppe Angelini
Tommaso Cimmino
Francesco Colasuonno
Marianosa Petrucci
Marco Tinteri

Hanno collaborato al presente numero:

Cristina Gobbi e Anna Maria Zanardi
componenti Fabi Commissione Pari Opportunità Gruppo Unicredit

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

25 novembre, giornata contro la violenza sulle donne.....	1
Uomini, donne, mondo del lavoro.....	2
Il molestatore bancario.....	3
Un mondo artificiale.....	4

WELFARE

Fondo pensione, a novembre puoi variare la contribuzione.....	5
Bonus cultura.....	6
Malattie e visite fiscali 2017.....	7

E INFINE...

Congedo per le donne vittime di violenza di genere.....	8
Numeri.....	8
A.D. 2016 la vignetta di Uni- Inform.....	8

25 NOVEMBRE, GIORNATA CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE

Si moltiplicano le iniziative in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, che si celebrerà il 25 novembre.

Il fenomeno purtroppo non conosce tregua. Secondo quanto riportato dall'ANSA il 21 settembre scorso, in Italia si sono contati ben 120 femminicidi nel 2016 e nel 2017 la media è di una vittima ogni tre giorni.

Femminicidi, violenze e maltrattamenti hanno spesso il terribile, comune denominatore di essere compiuti da uomini che le vittime conoscono o ai quali sono state legate in passato. Oltre il 70% dei 1.740 femminicidi rilevati negli ultimi 10 anni è avvenuto in famiglia.

Purtroppo il fenomeno è trasversale, non è legato né alla territorialità né al ceto sociale né all'età né ad alcuna categoria. Da ciò la difficoltà di trovare modalità efficaci per combatterlo.



Possibili misure di contrasto dipendono necessariamente dall'impegno di tutti, istituzioni, scuola, famiglie e anche del sindacato nel cercare di fare cultura. Occorrono, oltre alle campagne di sensibilizzazione, percorsi educativi specifici orientati al rispetto delle persone e pensati sia per le vittime di violenza che per chi assiste a tali episodi, al fine di far comprendere come comportarsi per superare i traumi e denunciare i responsabili.

Grande responsabilità in tutto questo hanno anche i media nella modalità di diffusione delle notizie, troppo spesso enfatizzate e ripetute tanto da trasformare drammi personali in trasmissioni specifiche ad elevata audience, e nel contenuto di alcune campagne pubblicitarie, che esaltano la "donna oggetto" o, peggio, addirittura fanno allusioni alla violenza.

Sta a noi per primi indignarci di fronte a tali situazioni. Solo con una presa di coscienza comune e con azioni concrete riusciremo ad arginare e, perché no, a sconfiggere questa piaga che affligge tutti noi e umilia il genere umano. Insegniamo l'importanza del rispetto dell'altro.

Cristina Gobbi

Uomini, donne, mondo del lavoro

Un'iniziativa inedita proposta dalla Fabi di Bologna per "dare un calcio agli stereotipi" e fare cultura.



Il 24 novembre, a partire dalle ore 14.30 presso il Cinema Galliera in via G. Matteotti 27 a Bologna, la Fabi propone a tutti i colleghi e le colleghe della provincia un momento di riflessione sulle criticità che stereotipi e discriminazioni possono provocare nell'ambiente di lavoro. L'evento si inserisce nel festival organizzato annualmente dalla Casa delle Donne di Bologna in occasione della ricorrenza del 25 novembre. Con il titolo "La violenza illustrata 2017, RI-USCIRE, la dodicesima edizione del festival si sviluppa quest'anno dal 7 novembre al 4 dicembre con una serie di dibattiti, mostre ed eventi cinematografici.

All'iniziativa organizzata dalla Fabi interverranno la professoressa **Luisa Rosti** dell'Università Pavia, che illustrerà le conseguenze economiche degli stereotipi di genere, l'avvocato **Paolo Berti** del

foro di Torino, il cui intervento riguarderà casi concreti e sentenze relative a discriminazioni e molestie sul posto di lavoro, la dottoressa **Valeria D'onofrio**, della Casa delle Donne di Bologna, che testimonierà come stereotipi e discriminazione possano costituire il seme troppo spesso sottovalutato della violenza. **Anna Maria Zanardi**, componente della Segreteria Provinciale della Fabi di Bologna e della Commissione Pari Opportunità del Gruppo Unicredit, è l'organizzatrice dell'iniziativa. Le abbiamo chiesto di raccontarci qualcosa in più sull'evento.

"Il mondo del lavoro non è esente da stereotipi" dice Anna Maria "ma spesso non li riconosciamo nemmeno come tali perché siamo troppo abituati a lasciare che si annidino nei nostri pensieri. L'idea preconcepita dell'altro non è però esente da conseguenze:

può generare discriminazione. Ad esempio, i gap retributivi che ancora sono evidenti tra uomini e donne ne sono una dimostrazione concreta.

La Fabi, insieme alle altre organizzazioni sindacali, promuove da tempo nel settore del credito iniziative per incentivare le politiche di pari opportunità, ma spesso i risultati che si potrebbero ottenere sono frenati proprio da aspetti culturali.

Per questo motivo è importante parlare di queste tematiche. Il cambiamento culturale implica un percorso che è possibile stimolare attraverso delle riflessioni da condurre insieme.

Dei veri passi in avanti si avranno solo con la piena consapevolezza di quanto le pari opportunità mancate possano rappresentare un danno per tutti, non solo in termini sociali, ma addirittura economici".

m.p.



Il molestatore bancario

In un periodo in cui le notizie di molestie affollano e cronache del mondo dello spettacolo e dello sport parliamo delle caratteristiche del molestatore di casa nostra.

Già dal lontano 2001, grazie al lavoro dei due psicologi Gian Maria Galeazzi e Paolo Curci, con il libro "Sindrome del molestatore assillante" avevamo una definizione precisa del "molestatore bancario".

Dice il testo "la sindrome è caratterizzata da un insieme di comportamenti ripetuti e intrusivi di sorveglianza e controllo, di ricerca, di contatto e di comunicazione nei confronti di una vittima che risulta infastidita e/o allarmata da tali attenzioni e comportamenti."

Come non pensare alle pressioni commerciali di cui molti di noi sono vittime? Gli studiosi americani all'inizio di questo secolo sottolineavano come, per identificare un molestatore, bisognava anzitutto vedere quali azioni fastidiose e intrusive poneva nei confronti della vittima. Elenchiamole un po' e "sorpresa!" In banca le abbiamo tutte o quasi:

- 1) Telefonate sgradite ("Oggi sei in ufficio? Ancora non hai venduto nessun prodotto!").
- 2) Coinvolgimento di terzi (il preposto di turno che cerca di fare, in alcuni casi, da anestetico).
- 3) Bugie ("fai così che la promozione è assicurata").
- 4) Appostamenti e pedinamenti (Ti inseguono e si fanno trovare pure per la pausa caffè per torturarti anche quando proprio non li vuoi vedere e vuoi staccare la spina).
- 5) Minacce di violenza ("Se non fai così finisce male! Perdi il ruolo!").

Lo psicologo Harald Ege è andato oltre indicando quali sono le "situazioni di persecuzione" e anche queste, fingiamo di nuovo sorpresa, sono presenti in banca. Per l'autore, infatti, le molestie devono avere:

- 1) Almeno una frequenza settimanale (da noi sono orarie);
- 2) Durare da almeno sei mesi (da noi così pesanti, da almeno sei anni);
- 3) Deve esserci un dislivello tra i protagonisti, tra persecutore e perseguitato (come non pensare per esempio alla differenza di grado?).

Fatta questa analisi così puntuale, cosa possiamo fare per evitare le molestie?

Innanzitutto, parliamone con il nostro sindacalista. Poi anche con il nostro referente del personale.

Le funzioni del personale, a nostro avviso, non possono condividere più le politiche commerciali, le scelte organizzative e di business ormai così esasperate. Come in tutte le molestie, la vittima è bene che in maniera calma ma decisa dica a chiare lettere che non è disposta a tollerare il comportamento del molestatore. Spesso e volentieri una reazione ferma e decisa frena sul nascere lo spirito persecutorio. Facciamo nomi e cognomi, non dobbiamo avere paura di rimanere soli, l'unione fa la forza e come sta accadendo in questi giorni con i "molestatori dello spettacolo", il fatto di parlarne fa nascere un confronto che li sta mettendo alla berlina. Le grida, le bastonate frequenti, le carote raggiunte ma sempre (per causa loro) spostate in avanti e quindi irraggiungibili, devono terminare. Ricordiamo a noi stessi e a coloro che siamo lavoratori con l'obbligo di svolgere una mansione, non siamo lavoratori con l'obbligo del risultato, non siamo lavoratori a cottimo. Ricordiamo e prendiamo ad esempio un illustre dirigente: "La fabbrica non può guardare solo all'indice dei profitti. Deve distribuire ricchezza, cultura, servizi, democrazia. Io penso la fabbrica per l'uomo, non l'uomo per la fabbrica." (Adriano Olivetti)

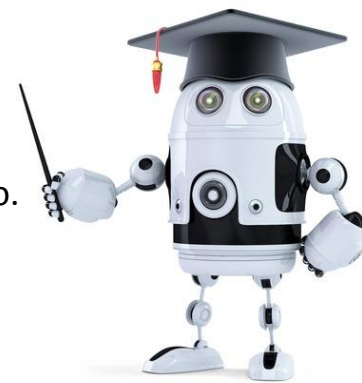
Giuseppe Angelini



Copyright: alphaspirit / 123rf.com

Un mondo artificiale

I risvolti sociali della rivoluzione tecnologia devono essere al centro della discussione. Imprescindibile il ruolo del sindacato.



Copyright: Kirill Makarov/123rf.com

Spesso non ci rendiamo conto che nelle semplici operazioni, che quotidianamente facciamo, ci rapportiamo con sistemi di Intelligenza Artificiale, cosiddetta IA.

Quando ordiniamo qualcosa su Amazon, facciamo una ricerca su Google, compriamo un bene con la carta di credito, creiamo informazioni semplici che vengono memorizzate. Dalla combinazione di singole informazioni si può poi arrivare a comprendere informazioni più complesse: dai gusti in fatto di musica o moda di un utente al suo orientamento politico. Questi enormi archivi di dati processabili in modo automatico da una IA sono detti Big Data.

Già ci troviamo di fronte al dilemma se le macchine potranno sostituire gli uomini, replicando i processi cognitivi tipicamente umani che sottendono all'elaborazione delle informazioni attraverso l'esperienza, per arrivare a modificare i comportamenti in funzione di una maggiore efficienza. Se in passato le macchine erano in grado di svolgere lavori ripetitivi e a basso valore aggiunto, ora con il connubio Intelligenza Artificiale e Big Data vengono alla ribalta le cosiddette Machine Learning, in grado di sviluppare dei comportamenti che vanno ben oltre la programmazione di base e manifestano "comportamenti" del tutto simili a quelli umani.

E qui arriviamo ai problemi di natura etica che l'apprendimento automatico determina; se a questi sistemi, ad esempio, venissero forniti

come base un insieme di dati faziosi o pregiudizievole, questi potrebbero venire elaborati come risultati e in questo modo potrebbero essere "digitalizzati" pregiudizi culturali quali il razzismo istituzionale e il classismo. Di conseguenza, la raccolta responsabile dei dati può diventare un aspetto critico dell'apprendimento automatico, così come i problemi relativi alla privacy ed alla sicurezza dei dati stessi.

Questi sistemi stanno entrando in molti ambiti determinando la sostituzione del lavoro umano con quello automatizzato: numerosi studi legali statunitensi si stanno dotando di avvocati-IA, una professione che fino a poco tempo fa sarebbe stato impensabile veder svolta da una macchina. Questo non significa che da domani non ci saranno più avvocati, ma vuol dire che già oggi un singolo avvocato umano coadiuvato da una IA può svolgere una quantità di lavoro che precedentemente avrebbe richiesto il coinvolgimento di più professionisti umani.

Gli esempi potrebbero continuare per ore.

Gli scenari futuri del lavoro saranno perciò fortemente caratterizzati dalla pressione dell'automazione e non è più possibile considerare questi temi come questioni da fantascienza o da laboratori di ricerca sulla robotica.

Una ricerca del Future of Humanity Insititue di Oxford ha previsto quali attività fino ad ora di esclusiva pertinenza umana potrebbero essere

a breve automatizzate e svolte in modo più efficace e con tempi e costi minori dalle macchine. I risultati dello studio, sulla base delle tecnologie già presenti oggi, prevedono che ciò potrebbe verosimilmente avvenire per: traduzione di lingue (2024), scrittura di saggi scolastici (2026), guida di camion (2027), vendita al dettaglio (2031), scrittura di un best seller completo (2049), chirurgia di precisione (2051). Lo studio prevede inoltre, con una possibilità del 50%, che entro il 2147 tutti i lavori umani vengano interamente automatizzati.

In tutto questo un ruolo che tuttavia rimarrà molto umano e nel quale il sindacato potrà essere determinante, sarà quello di prevenire che l'utilizzo delle innovazioni dell'IA esondino nella distruzione del tessuto sociale. Le parti sociali hanno già svolto diversi incontri sul tema (G20 in Germania, G7 di Torino) dove tutti sono concordi sul fatto che sarà fondamentale creare competenze adatte al mondo del lavoro digitalizzato e al tempo stesso stabilire garanzie per i lavoratori. Mettere al centro della discussione i risvolti sociali che questa rivoluzione tecnologica sta imprimendo al modello organizzativo del lavoro, con l'obiettivo di andare verso una società giusta ed inclusiva dove saranno centrali le necessità di tutti gli individui sarà perciò fondamentale.

Francesco Colasuonno

Fondo pensione

a novembre puoi variare la contribuzione

Ciascun iscritto a forme di previdenza complementare a capitalizzazione individuale può variare la contribuzione a proprio carico - fermo restando l'eventuale misura minima prevista statutariamente - sia effettuando **versamenti volontari aggiuntivi una tantum**, sia aggiornando il **contributo percentuale** versato mensilmente.



Copyright: Igor Stevanovic/123rf.com

Entrambe le funzioni sono fruibili anche dagli iscritti a forme pensionistiche (o a sezioni di forme pensionistiche) a prestazione definita purchè abbiano provveduto ad accendere (anche) una posizione a capitalizzazione individuale mediante il conferimento del TFR maturando (nella apposita sezione delle stesse forme oppure nel Fondo Pensione di Gruppo).

La contribuzione volontaria aggiuntiva rappresenta un'opportunità nella realizzazione del piano di previdenza complementare di ciascun lavoratore, sia per l'incremento del "risparmio previdenziale" che per i vantaggi di natura fiscale.

A questo proposito, si tenga conto che nel computo della deducibilità fiscale annuale (**al presente, max € 5.164,57**) rientrano, cumulandosi, la contribuzione a carico dell'azienda e quella a carico dell'iscritto (il TFR è escluso), indifferentemente se effettuata tramite percentuale dell'imponibile (INPS o TFR), ovvero mediante somme una tantum. (vedi box qui sotto)

Al fine di una corretta scelta nell'individuazione della percentuale da indicare, va tenuto conto

dell'eventuale **importo totale e/o residuo del Conto Welfare** oggetto di accredito automatico sulla posizione a **Previdenza Complementare**, con l'obiettivo di ottimizzare il vantaggio di deducibilità fiscale, di cui sopra.

Ricordiamo quindi che **nel mese di Novembre** è possibile effettuare sia la variazione della percentuale di contribuzione sia il versamento una tantum:

- **Aggiornamento propria contribuzione fondo**

La funzione è disponibile annualmente nel corso del mese di novembre (**con effetto dal 1 ° gennaio successivo**) indicando nell'apposita casella un'aliquota contributiva che si aggiungerà a quella già in essere. L'aliquota può essere variata in aumento o in diminuzione di quella già in essere fermo il limite minimo eventualmente previsto dallo Statuto/Regolamento del singolo fondo pensione.

- **Conferimento importo una tantum**

La funzione è disponibile annualmente nel corso del mese di novembre e di maggio (con effetto dal mese successivo) e consente di versare somme una tantum a propria scelta.

Le funzioni per effettuare le variazioni contributive sono disponibili in :

Dal Portale (per Fineco anche da Corporate) seguire il percorso > **HR Gate Italia** > Welfare & Benefit > Previdenza Complementare > Variazione Contributiva.

Attenzione, novità fiscale 2017

In caso di destinazione a Conto Welfare di importi provenienti da **Premio di Produttività e/o sistema incentivante** e nel caso di utilizzo degli stessi per versamenti aggiuntivi verso il Fondo Pensione. gli importi "utilizzati" **NON** saranno conteggiati nei limiti di deducibilità annuali (€ 5.164,57).

Per usufruire di questa agevolazione fiscale dovrai utilizzare gli importi presenti nel **portafoglio 3** (importi provenienti da Premio Una Tantum di Produttività & Sistema Premiante).

Inoltre, la quota della prestazione erogata dal Fondo pensione (in forma di capitale o di rendita), formata con questi contributi, sarà altresì **esclusa da tassazione**, realizzando così un doppio beneficio fiscale.

C/ WELFARE: IL 27 NOVEMBRE SCADE IL TERMINE PER L'UTILIZZO DEL RESIDUO SALDO

E' importante tenere presente che per alcune operazioni sono previste specifiche scadenze. Qui di seguito a solo titolo di esempio ne indichiamo alcune tra le più ricorrenti relative ad alcuni fondi pensione:

Quali fondi	Quale funzione	Quando	Come
Fondi a capitalizzazione individuale	variare l'aliquota di contribuzione	mese di <i>novembre</i>	vai alla sezione: HR Gate Italia > Welfare & Benefit > Previdenza Complementare > Variazione Contributiva.
	conferire un importo una tantum	mese di <i>novembre e maggio</i>	vai alla sezione: > <i>Variazione dati e altre operazioni dispositive</i> "
	dichiarare i contributi non dedotti	entro il <i>31 dicembre</i>	vai alla sezione: <i>Variazione scelte di investimento</i>
Fondo di Gruppo - Sezione II e Fondo Banca di Roma – gestione a contribuzione	variare scelta investimento	F.do di Gruppo mese di <i>giugno</i>	vai alla sezione: <i>Variazione scelte di investimento</i>
		F.do Banca di Roma entro il <i>15 novembre</i>	vai al sito web del fondo
Fondo di Gruppo Sezione I	richiedere, in assenza dei requisiti indicati nello Statuto e dopo la cessazione del servizio, la liquidazione, il trasferimento, la pensione anticipata o l'eventuale riscatto di periodi non coperti da contribuzione	entro <i>due mesi</i> dalla cessazione del servizio	Verifica quanto indicato nello Statuto (art. 23) in tema di prestazioni in assenza di requisiti

Per maggiori dettagli consulta il sito web del tuo fondo nella sezione relative alle Prestazioni o, in caso di assenza, contatta ES SSC.

Bonus Cultura

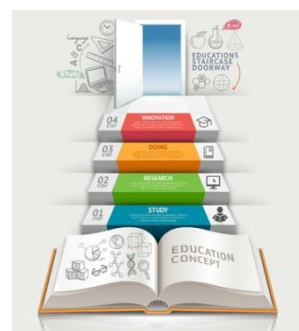
Esteso l'utilizzo anche ai ragazzi nati nel 1999.

Per i nati nel 1998 va speso entro il 31/12/2017

Si tratta di un bonus di **500 euro** riservato ai diciottenni e **da spendere per l'acquisto di libri ed attività culturali** (cinema, musica e concerti, eventi culturali, libri, musei, monumenti e parchi, teatro e danza, corsi di musica, di teatro o di lingua straniera). Entro il 30/6/2018 possono richiederlo tutti i cittadini che hanno compiuto **18 anni nel 2017**, che sono **residenti in Italia** e che possiedono, dove previsto, il permesso di soggiorno in corso di validità. Il bonus ha la natura di carta elettronica, gestita dal Ministero dei beni e delle attività culturali tramite una applicazione informatica (**18app**), utilizzabile, previa attivazione, esclusivamente on-line.

Compiuto il 18° anno di età è necessario richiedere l'identità digitale (il cosiddetto **SPID**) rivolgendosi ai c.d. Gestori di Identità Digitale il cui elenco è consultabile sul sito spid.gov.it.

Ottenuto lo SPID il neo-maggiorenne deve registrarsi sul sito **18app.italia.it**, ripetiamo, entro la scadenza del **30 giugno 2018**. Avrà così a disposizione **500 euro in buoni spesa elettronici da spendere presso le sole attività convenzionate col Ministero**. Il bonus è individuale, nominativo, non cedibile e consente l'acquisto di una sola attività del bene o servizio. L'elenco degli esercizi presso quali il bonus è spendibile è consultabile sul sito **www.18app.italia.it**. Per i nati nel 1999 dovrà essere speso entro il 31 dicembre 2018. I nati nel 1998 dovranno invece spenderlo entro il 31 dicembre 2017.



Copyright: Kittisak Taramas / 123rf.com

Malattia e Visite fiscali 2017

Orari, fasce reperibilità e regole Inps

A partire dal **1° settembre 2017** sono entrate in vigore importanti novità sia per i dipendenti pubblici che per quelli di aziende private, con controlli che potranno essere **sin dal primo giorno e ripetuti anche due volte nello stesso giorno** soprattutto in caso di malattia il lunedì, il venerdì o a ridosso di giorni festivi.

Cosa fare in caso di malattia

In caso di malattia **sei tenuto ad avvertire tempestivamente il datore di lavoro** e a registrare la tua assenza su HR Gate.

Puoi collegarti anche da casa tramite connessione extranet (<https://start.extranet.unicredit.eu>).

Dovrai farti rilasciare il certificato medico, di prassi per malattie superiori ai 2 giorni, che sarà trasmesso dal medico in via telematica all'Inps nel quale viene comunicato l'indirizzo al quale sei reperibile. Il medico ti rilascerà un numero di protocollo da comunicare al datore di lavoro se richiesto. Se il tuo medico è assente potrai rivolgerti ad altro medico convenzionato con il servizio sanitario o alla guardia medica. Se sei ricoverato è l'ospedale a dover inviare il certificato medico (accertati di questo).

L'Azienda può decidere se richiederti il certificato sin dal primo giorno di malattia.

Visite fiscali: Orari, sanzioni, esenzioni e esoneri

Le **fasce orarie di reperibilità** per i dipendenti privati sono, anche per i lavoratori a part-time:

Settore privato	Fasce di reperibilità (7 giorni su 7 compresi fine settimana e festivi)
Mattina	10:00/12:00
pomeriggio	17:00/19:00

In caso di ricaduta o nel caso che il medico allunghi la prognosi puoi ricevere una seconda visita.

Per il lavoratore che si assenta dal lavoro per malattia e che non risultasse reperibile presso l'indirizzo indicato senza giustificato motivo, nel caso di visita fiscale durante le fasce di reperibilità, è prevista l'applicazione di sanzioni per assenza ingiustificata con decurtazione dello stipendio:

- **100%** della decurtazione della retribuzione per i primi 10 giorni di patologia;



Copyright: Marcos Calvo Mesa/123rf.com

- **50%** per le successive giornate.

Qualora il lavoratore non venga trovato al domicilio dal medico fiscale verrà invitato a presentarsi a visita ambulatoriale presso la struttura INPS territorialmente competente.

Le disposizioni Inps prevedono solo alcuni casi nei quali al lavoratore è concesso allontanarsi da casa anche durante le fasce di reperibilità. **L'assenza deve però essere comunicata al datore di lavoro, giustificata e non deve compromettere lo stato di salute e la guarigione del lavoratore stesso.**

A mero titolo esemplificativo, le **visite mediche** presso il medico curante devono essere **urgenti ed impossibili da effettuarsi al di fuori dalle fasce di reperibilità**. Tali condizioni devono risultare **espressamente ed adeguatamente documentate**. Attestazioni generiche che confermino la sola presenza presso lo studio medico non sono ritenute sufficienti.

Esoneri

Il Decreto del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero della Salute, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 16 del 21 gennaio 2016, ha provveduto a fissare le cause di esclusione dalle visite fiscali per i dipendenti privati.

In base a tale normativa sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori subordinati, dipendenti dai datori di lavoro privati, per i quali l'assenza sia riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

a) **patologie gravi che richiedono terapie salvavita** (risultanti da idonea documentazione, rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare);

b) **stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta** (nei casi di riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 67%).

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Le lavoratrici che fossero vittime di violenza di genere ed inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza, possono fruire di un congedo retribuito per un periodo massimo di 3 mesi, equivalenti a 90 giorni di prevista attività lavorativa, al fine di svolgere i percorsi di protezione certificati. Il congedo può essere fruito sia su base giornaliera che oraria con un preavviso di almeno 5 giorni e può essere cumulato nella medesima giornata con altri permessi o riposi previsti dalla normativa di legge o dal CCNL.

La lavoratrice vittima di violenza ha inoltre diritto, compatibilmente con la disponibilità di organico aziendale, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time (verticale o orizzontale).

Maggiori informazioni e l'iter operativo sono consultabili a portale al percorso:

Servizi ai colleghi - flessibilità - lunghe assenze.

NUMERI secondo ABI*

- 2**
Le operazioni digitalizzate per ogni cliente bancario sono 2 su3
- 1**
Le visite mensili medie dei clienti in filiale passano da 1,5 a 1
- 28.000**
Il numero degli sportelli bancari nel 2016 è sceso sotto le 28.000 unità
- 58,4**
L'utilizzo degli assegni in Italia dal 2005 al 2016 è diminuito del 58,4%
- 368**
Le operazioni con carte effettuate tramite pos dal 2005 al 2016 aumentano del 368%
- 3.000.000.000**
Le "strisciate" delle carte tramite pos arrivano a 3 miliardi
- 53,5**
La quota dei pagamenti effettuati con carte tramite pos sono il 53,5% del totale dei pagamenti effettuati
- 186.000.000**
Gli assegni emessi nel 2016 sono 186 milioni
- 3,2**
Le emissioni di assegni rappresentano il 3,2% del totale delle operazioni effettuate senza utilizzare contante
- 4**
L'uso dello smartphone per i contatti con la banca è quadruplicato dal 2012 al 2016

*Seminario Abi sul cambiamento dei comportamenti dei clienti - 2017

Copyright: scanrail / 123rf.com

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...



La striscia A.D.2016 è inedita e coperta dalla legge sul diritto d'autore. Ne è vietata la diffusione a qualsiasi titolo senza il consenso dell'autore