



[www.uilca.it](http://www.uilca.it)

*notizi@rio*

**UNICREDIT GROUP**

Periodico a diffusione interna per gli Iscritti UILCA del Gruppo UniCredit

Maggio 2013

- Editoriale
- VAP incerto BONUS certi
- ALFA e BETA: Divide et Impera
- Banca Multicanale: quali investimenti e prospettive?  
(contributo di Paola Botta e Fausto Ligis)
- Un errore può cambiarti la vita...
- Pillole di Opportunità (contributo di Ivonne e Mariella)
- Ricordi@mo che...



**REDAZIONE**

Elena Beltrame  
Giacomo Di Marco  
Guido Diecidue (direttore responsabile)  
Giorgio Giovanardi  
Maurizio Mattioli  
Paolo Picollo  
Stefano Streccioni  
Luciano Teresi  
Maurizio Torrioli (direttore editoriale e di redazione)

**SEGRETERIA di DIREZIONE e GRAFICA**

Elena Beltrame  
Caterina Zafarana

[uilca.unicredit@uilca.it](mailto:uilca.unicredit@uilca.it)

## UNICREDIT: LA SITUAZIONE STA DIVENTANDO ESPLOSIVA!!!

Siamo a fine maggio, tempo in cui di solito fioriscono le rose: ma quest'anno, sarà per il tempo inclemente, sarà per decisioni discutibili, le spine stanno invadendo il Gruppo.

Partiamo dal macro: sembra incredibile che un errore di calcolo stia condizionando tutta la nostra vita, ma purtroppo è così. La teoria dell'austerità, che ci sta opprimendo e rischia di far morire più di una storia nazionale, è basata su un errore di calcolo in una casella excel!

**A pagina 6 approfondiamo l'argomento.**

Passiamo al micro: il nostro Gruppo, forse basandosi sulla stessa teoria di cui sopra, sta tagliando con discrezionalità fantasiosa ogni forma di incentivo legato alla redditività e alla produttività: il Premio Aziendale (VAP) 2012 è a forte rischio (rinviate unilateralmente 4 giornate di incontri, su VAP e inquadramenti), mentre il sistema incentivante, gestito autonomamente dall'Azienda, è riuscito in un'impresa notevole: scontentare praticamente tutti, premiando il 30-35% dei colleghi con un sistema tipicamente siciliano.

**A pagina 3 approfondimento.**

Ora sta per essere consegnata la lettera di avvio procedura della cessione dell'IT a IBM, progetto Gibson, come la famosa chitarra elettrica, con più di 800 colleghi che lasceranno il Gruppo per un'impresa incerta.



### il satiro

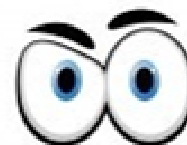
Una domanda sorge spontanea al management: con tutta questa carica motivazionale e queste certezze che vengono distribuite ai colleghi, pensate veramente di andare lontano?

Pensate di fare molta strada per il solo fatto che le vostre tasche si sono riempite di nuovi Bonus e incentivi (42,2 milioni)? E che si è tornati al dividendo?

**FATE MOLTA ATTENZIONE: TUTTI GLI IMPERI PRIMA O POI CROLLANO!**



## VAP INCERTO *BONUS CERTI*



***La storia si ripete perché gli uomini sono sempre gli stessi.***

Siamo in prossimità del mese di Giugno, mese nel quale Unicredit usa(va) pagare il VAP. Purtroppo anche quest'anno, come già l'anno scorso, l'Azienda ritiene che i risultati della Banca non permettano il pagamento del premio di produttività. Il CCNL prevede, infatti, che, in presenza di risultato netto negativo, non si dia corso al pagamento del VAP. Ora qui nasce il problema. Di che risultato stiamo parlando? Unicredit Spa, la nostra Azienda, è una holding internazionale, quotata in borsa, che redige un bilancio consolidato nel quale si ritrovano anche i bilanci di tutte le aziende partecipate in Italia e all' Estero, comprese anche le aziende Banca che all'estero hanno una natura giuridica propria e quindi un loro bilancio ufficiale. Bene, questo bilancio nel 2012 ha chiuso con un utile di 865 milioni, tale, tra l'altro, da consentire il ritorno del pagamento di un dividendo di 9 centesimi per gli azionisti e anche di "regalare" 42,2 Mln di azioni ai top manager. Allora perché si parla di un risultato negativo, tale da impedire il pagamento del premio di produttività ai dipendenti? La tesi aziendale, già sostenuta l'anno scorso, è che il risultato da prendere a riferimento per il pagamento del VAP sarebbe quello del "perimetro Italia" che, secondo l'Azienda, sarebbe negativo.

**Come Uilca vorremmo fare alcune considerazioni e porre una domanda all'Azienda.**

Per prima cosa, in riferimento al CCNL, parlare di un risultato aziendale negativo in questo caso non è corretto in quanto la nostra Azienda è Unicredit Spa (holding), che ha chiuso con un utile e che per scelta aziendale ha incorporato le ex banche commerciali italiane, che ora non hanno quindi un bilancio autonomo. Da questa prima importante considerazione, che già da sola basterebbe a confutare la tesi aziendale, ne discendono altre due. La prima è che non c'è nessuna contezza ufficiale e trasparente del perimetro Italia. La seconda è che, anche volendo seguire il ragionamento della Banca e volendo analizzare i dati del perimetro Italia, i numeri che emergono sono quelli di un aumento della produttività ed anche un aumento della redditività (al netto degli accantonamenti su crediti). E proprio su questi oltre 9,6 miliardi di accantonamenti, che rappresentano il vero enorme problema della nostra Banca, che riteniamo necessario fare un ragionamento e su cui occorre accendere i riflettori. Tutta la redditività che i colleghi producono con grande sforzo ogni giorno viene annullata da questi accantonamenti monster su crediti che vengono da lontano e che sono frutto di chiare strategie aziendali. Ma di chi è la responsabilità di questa situazione ? Non certo dei lavoratori. La responsabilità è del management, di allora, che in buona parte è anche il management di ora e che, ora come allora, continua a spartirsi laute prebende chiedendo sacrifici ai lavoratori i quali dovrebbero rinunciare al Vap ed essere allo stesso tempo penalizzati nella distribuzione del premio incentivante o Mbo che dir si voglia (sul quale il sindacato non può assolutamente incidere), erogato solo al 35% della forza lavoro. Ma questa Azienda, che premia solo i manager, dove vuole andare con questa strategia miope che non riconosce la produttività e la professionalità di tutti i lavoratori? ■



# ALFA e Beta: Divide Et Impera

Il 15/04/2013 è stato avviato il Piano di Trasformazione delle strutture organizzative del Network e del Cro Italy denominato Special Network. Tale organizzazione (la seconda dell'anno, e siamo solo ad Aprile...) riguarda l'intero portafoglio Crediti Italia e ne prevede la divisione in due comparti: Alfa, portafoglio con Alto Fattore di Attenzione, e Beta, il rimanente portafoglio.

La separazione è netta: un nuovo network è stato creato, con strutture organizzative nuove: Direzioni special network, nuovi centri corporate, deliberanti dedicati, gestori, assistenti, specialisti e addetti al monitoraggio. Regole e filiere diverse per i due comparti, rigidamente separati.

I numeri sono importanti, in alcune zone il portafoglio Alfa riguarda il 50% di tutta la clientela affidata di Unicredit.

**S'impone allora la necessità di vigilare sull'ennesima riorganizzazione aziendale.**

Alcune anomalie:

-il passaggio delle pratiche ha investito contemporaneamente l'intero portafoglio della banca (da gestori corporate ai coordinatori, dai consulenti small business ai direttori di agenzia e di distretto). Registriamo ampie aree di interregno, di limbo non presidiato e di mancanza di coordinamento. Tale schizofrenia organizzativa sta stressando di fatto le strutture con ritmi pericolosi per il presidio del rischio (...e la stabilità del referente??). Rileviamo mancanza di condivisione con le risorse aziendali selezionate per gestire i portafogli alfa, alle quali sono state fornite notizie e informazioni inadeguate e intempestive, ed alle quali non è stata fornita alcuna formazione specifica;

-la normativa emanata in bozza nel marzo di quest'anno, è stata rilasciata nel testo definitivo (prima versione) il 9/04/2013 e risulta già revisionata (versione 2.0!!) dopo appena 20 giorni il 29/04/2013: indica che i colleghi, dalla data di presa in carico della posizione, si occupino di incombenze e responsabilità di estrema complessità e numerosità, senza prevedere modi e tempi in grado di tutelarli;

-registriamo gravi rallentamenti procedurali e mancanza di coordinamento tra gli strumenti informatici fondamentali per il presidio del rischio: il Memo e la procedura di monitoraggio del credito probabilmente saranno collegati da giugno, con buona pace del controllo del rischio.

***La Banca ci ricorda nelle norme aziendali che la premessa per una "corretta e responsabile assunzione del rischio di credito" è la conoscenza del cliente. (Si segnalano distanze fino a 100 km tra chi gestisce le pratiche e i Clienti). I colleghi, in questo delicatissimo passaggio, sono lasciati incautamente soli nell'affrontare problematiche e complessità, mentre la normativa (scoordinata ed incerta) impone di operare d'iniziativa e con tempestività.***

Ancora una volta dunque il management aziendale tenta di scaricare sui lavoratori il rischio imprenditoriale, di cui è, e rimane, unico titolare.

**Alla luce delle prime anomalie rilevate sull'attuazione del progetto Alfa, è necessario sollevare da ogni responsabilità i Lavoratori e le Lavoratrici che operano in un contesto aziendale caratterizzato da disorganizzazione, tempistica inadeguata alla complessità del momento, regole non attuabili, procedure di difficile fruibilità.**

**Vigileremo affinché le Lavoratrici e i Lavoratori abbiano la dovuta tutela e non paghino conseguenze attribuibili altrove. ■**



## BANCA MULTICANALE: QUALI INVESTIMENTI E PROSPETTIVE?



*Prosegue il nostro viaggio nei Direct Pole presenti sul territorio nazionale.*

Lo abbiamo sentito più volte dai vertici aziendali che la Banca Multicanale (call center) rappresenta un settore professionale, profittevole e prospetticamente in sviluppo, orientamento confermato poi dalle adibizioni dei nuovi assunti prevalentemente a questa attività. Raccogliendo l'esigenza di un momento di confronto, il 10 u.s. si è tenuta l'assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori del Direct Pole di Roma Via Bianchini, molto partecipata (100 tra colleghe e colleghi) e densa di argomenti che hanno spaziato dall'organizzazione del lavoro, alle novità contrattuali, alla previdenza, agli inquadramenti, alle pulizie ma principalmente sulle prospettive future e di possibile mobilità con la rete. La nutrita presenza dei lavoratori ha generato un dibattito ricco, partecipato ma composto, di vero confronto con forti differenze ed esigenze al proprio interno e rispetto a quanto messo in atto in altri Poli. E' bene ricordare che i nostri colleghi del "Servizio Clienti" prestano la loro attività sulle piazze di Roma, Milano, Palermo, nominalmente dalle ore 08.00 alle ore 22.00 alternandosi in turni che ci risultano essere gestiti non in modo uniforme nei poli. E proprio sulla parte organizzativa abbiamo raccolto proposte e richieste che avanzaemo all'Azienda, partendo da quella dei dati relativi alle lavoratrici e ai lavoratori presenti nelle varie strutture, dall'anzianità di servizio, proseguendo con la richiesta di emanazione di direttive comuni circa la turnazione, pause, elasticità in entrata e uscita, blocco delle chiamate a fine turno, tempi di attesa e riconoscimento della banca delle ore per le attività svolte oltre l'orario di fine turno. Unitamente alla necessità di visite mediche per il personale e della possibilità di adozione della doppia cuffia che da un lato eviterebbe l'aumento del volume e i relativi danni uditivi, il rientro dei rumori dell'ambiente e dall'altro una maggiore concentrazione sulle attività svolte. Anche sulla formazione, a seguito degli inserimenti di lavoratori di provenienze diverse, occorre valutare l'esigenza di uniformare conoscenze e metodologie utilizzate in questo particolare lavoro. Altre tematiche riguardano:

- i tempi di attesa fra le telefonate che, pur regolate nel Contratto di Servizio, ci risultano non rispettate,
- le dotazioni delle postazioni di lavoro (abbiamo rilevato che le sedie risultano vetuste e non più ergonomiche);
- le difficoltà relative alla lentezza dei sistemi informatici e le continue interruzioni di linea con i clienti in attesa;
- maggiore chiarezza su Mbo e Vap;
- difficoltà di conciliazione lavoro e famiglia.

L'incertezza della propria condizione lavorativa legata al contratto di apprendistato e alla presunta possibilità di un proprio inserimento in ruoli omologhi di Rete, eventualità più volte prospettata da troppo solerti team leader ("un brillante futuro in filiale") è emersa fortemente tra i lavoratori "più anziani" del servizio.

Non essendo degli sprovveduti però e alla luce delle continue ristrutturazioni, chiusure, riallocazioni di personale della rete, i giovani e brillanti lavoratori della Banca Multicanale si domandano che futuro li attende. E su questo l'Azienda dovrà certamente rispondere. Sul tema pensionistico, abbiamo posto l'attenzione dei colleghi sull'opportunità di aderire al Fondo di Gruppo sia per le prospettive future del sistema pensionistiche statale, che per poter usufruire del contributo aziendale del 3% e per i già iscritti l'invito a verificare le percentuali di contribuzione, attraverso i calcolatori pensionistici, per ridurre il tasso di sostituzione (gap tra la prestazione pensionistica e l'ultima retribuzione).

Ci impegneremo a porre a tutti i livelli questi interrogativi e riferiremo le risposte di un'Azienda che, almeno a parole, dice di puntare strategicamente su questo importante "settore", definito un "valore". ■

## Un errore di calcolo ci cambia la vita...



*Thomas Herndon, studente americano di economia, scopre che lo studio “Crescita in tempo di debito” del 2010 (“Growth in a time of debt”) degli economisti Carmen Reinhart e Kenneth Rogoff contiene dei grossolani errori di incolonnamento Excel, rimettendo in discussione tutta la teoria secondo la quale i Paesi che superano il 90% del rapporto debito/pil crescono meno rispetto ai Paesi più virtuosi.*

Uno studente di economia dell'Università del Massachusetts, Thomas Herndon, incaricato dai propri docenti di compiere uno studio sul lavoro di due famosi economisti Carmen Reinhart e Kenneth Rogoff, autori dello saggio “Crescita in tempo di debito” (“Growth in a time of debt”), ha dimostrato che tale lavoro contiene errori anche grossolani, come per esempio il calcolo sul sistema Excel, tale da invalidarne l'attendibilità. In America si è parlato addirittura di “Excelgate”. Gli economisti Reinhart e Rogoff, punti di riferimento per l'economia dell'austerità negli ultimi anni, hanno pubblicamente ammesso l'errore commesso. Dai loro studi risulterebbe infatti che i Paesi con un rapporto debito/Pil al di sopra del 90% hanno un tasso di crescita medio leggermente negativo. Sull'onda delle ricerche da loro pubblicate molti governi sin sono visti legittimare le loro politiche di austerità. Per esempio il commissario UE per l'economia, Olli Rehn ha affermato: “È ampiamente riconosciuto, sulla base di seria ricerca scientifica, che quando i livelli del debito pubblico salgono oltre il 90% tendono a presentare una dinamica economica negativa, la quale si trasforma in bassa crescita per molti anni.”

**Thomas Herndon, studente molto attento, ha invece dimostrato correggendo i calcoli, che il tasso di crescita dei paesi ad alto debito non sarebbe - 0,1% ma bensì +2,2%.** Dagli ultimi calcoli, che ridiscutono completamente la teoria precedente, sono emersi gli errori commessi da Reinhart e Rogoff. Errori che hanno determinato politiche di austerità, come il taglio e la dilazione delle pensioni in Italia o la tassazione sulla prima casa, l'aumento dell'aliquota Iva o l'aumento delle accise sulla benzina, che hanno avuto come conseguenza un aggravamento della recessione, un aumento della disoccupazione e un peggioramento ulteriore del rapporto debito/PIL. In pratica viene messo in discussione tutto il lavoro del governo Monti e tutti i sacrifici degli italiani sarebbero stati inutili! Questa notizia ha avuto un effetto deflagrante negli USA dove le principali televisioni e i maggiori quotidiani le hanno riservato ampio spazio.

In Italia, dove le politiche di austerità vengono tuttora perseguite con feroce costanza e dove si è approvato il Fiscal Compact e si è inserito in costituzione l'obbligo del pareggio di bilancio, questa notizia ha avuto uno spazio risibile e, soprattutto, è rimasta totalmente assente dal dibattito politico ed i motivi ci risultano evidenti... ■

# PILLOLE DI OPPORTUNITA'

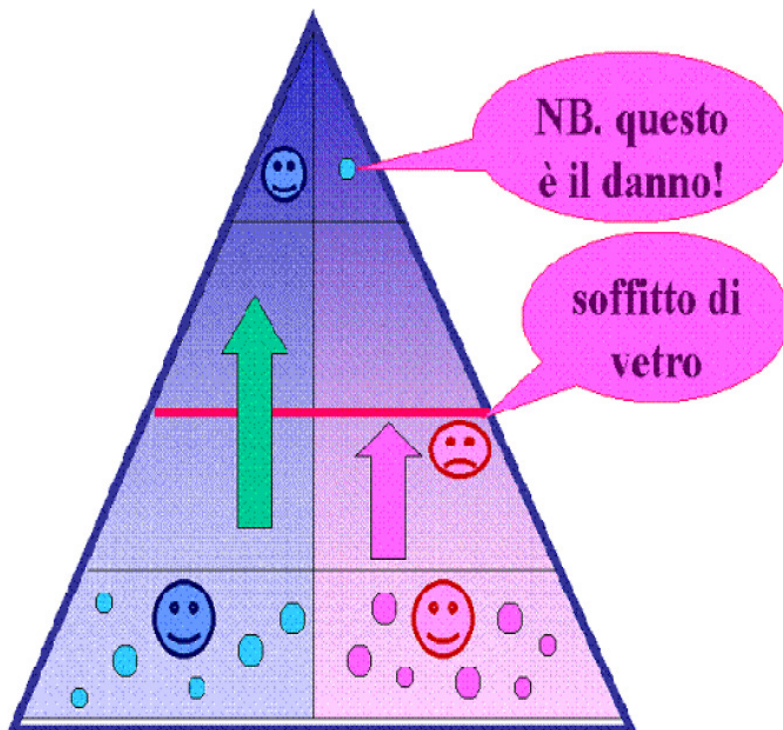
## **RIUSCIREMO A ROMPERE IL NOSTRO "SOFFITTO DI CRISTALLO" ?**

*C'è un "soffitto di vetro" che incombe! E quindi?*

Il taglio che abbiamo deciso di dare a questo percorso è di lavorare con le donne per le donne. E' vero che il soffitto di vetro esiste, ma è anche dentro di noi, talvolta prima di tutto dentro di noi. E quindi è da qui che vogliamo partire, dal capire quali legacci limitano la nostra potenza, che cosa ci neghiamo, quali convinzioni limitanti condizionano le nostre scelte o i nostri progetti, quali sensi di colpa ci attanagliano, quali desideri stagnano repressi dentro di noi, per realizzare un "destino" diverso da quello che altri hanno pensato per noi o che noi stessi abbiamo costruito, tanto tempo fa. Un'immagine bellissima, che possiamo considerare un'icona di questo processo, è la corsa che il piccolo Forrest Gump, liberandosi a poco a poco dagli strumenti correttivi che limitano la sue potenzialità motorie, compie, acquisendo via via sicurezza e determinazione, verso il suo futuro. Ed è da questa immagine che possiamo trovare ispirazione per dare il nostro significato alla parola empowerment: quel profondo senso di potenza che ci fa sentire capaci di "andare verso" con gioia e leggerezza.

Sono un pò stanchino. Credo che tornerò a casa ora.

**Forrest Gump** (dopo aver corso per tutti gli Stati Uniti)



### **SAPEVATE CHE ?**

OGGI VOGLIAMO RAPPRESENTARVI COSA GLI ECONOMISTI HANNO VERIFICATO E CIO' CHE AVVIENE IN UN MERCATO DEL LAVORO DISCRIMINATO:

BECKER (NOBEL PER ECONOMIA NEL 1992) HA FORMALIZZATO QUESTO CONCETTO:

A CAUSA DELLE DISCRIMINAZIONI, AL VERTICE DELLE AZIENDE ARRIVANO SOLO POCHI CERVELLI E SPESSO SI FA ARRIVARE UN CERVELLO PICCOLO (IL PALLINO BLU!) AL POSTO DI TANTI CERVELLI GRANDI BLU E ROSA CHE SI FERMANO AL DI SOTTO DEL COSIDETTO SOFFITTO DI CRISTALLO, QUELLA LINEA INVISIBILE CHE TIENE TANTE PERSONE SEMPRE AL DI SOTTO DELLE LORO POTENZIALITA'.

E' CONSOLANTE SAPERE CHE IN ECONOMIA E PSICOLOGIA QUESTI STUDI HANNO PORTATO AL NOBEL E CHE IL MONDO RIFLETTE SU QUESTE DISCRASIE CHE AVVENGONO NEL MONDO DEL LAVORO E CHE E' ANCHE **INTERESSE AZIENDALE** RIMUOVERLE!



# PILLOLE DI OPPORTUNITA'

## **Conciliazione tra vita professionale e vita familiare**

### **Cos'è la conciliazione?**

Ebbene lo sanno tutti quelli che alla mattina devono gestire un'intera famiglia...

Colazione, cartelle, scuola e finalmente...si arriva in ufficio!!

Questo è solo l'inizio della lunga giornata di ogni lavoratore con famiglia durante la quale il come conciliare i tempi di vita e i tempi di lavoro è un problema costante in continua soluzione o risoluzione.

Ma lo sappiamo che il legislatore chiede alle aziende che vengano fatti progetti (finanziati dallo Stato) in cui si lavora per facilitare la vita delle persone?

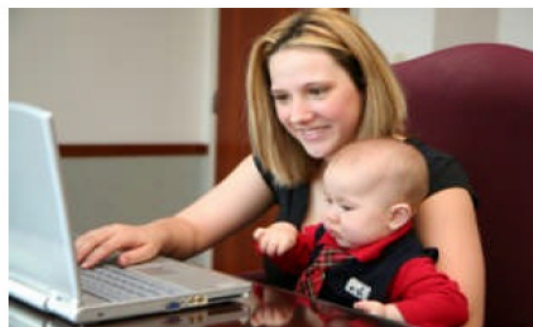
Lo sappiamo che CONCILIARE è una delle parole più utilizzate dagli HR di mezzo mondo e a volte per chiedere un trasferimento ci troviamo dei muri insormontabili?

Lo Stato Italiano con la legge 8 marzo 2000 n. 53 ha voluto definire alcune misure, anche finanziate, al fine di conciliare vita professionale e vita familiare.

### **SAPEVATE CHE ?**

#### **"Sette asili nido per sette regioni":**

UniCredit Foundation in collaborazione con Fondazione Aiutare i Bambini ha sostenuto il Bando "Sette asili per sette regioni. Sostegno alle famiglie nella cura dell'infanzia", per favorire l'apertura o il potenziamento di innovativi servizi di asili nido sul territorio italiano.



Tutto ciò che ha valore nella società umana dipende dalle opportunità di progredire che vengono accordate ad ogni individuo - Albert Einstein

### **BUONE PRASSI NEL GRUPPO UNICREDIT**

#### **PROGETTO 90Giorni: al lavoro con i figli**

**90Giorni** vuole offrire la possibilità di accoglienza e accudimento dei bambini nel luogo di lavoro dei genitori, nei circa 90 giorni di chiusura delle scuole per le varie festività, i ponti, le elezioni.

Permette così ai dipendenti UniCredit (non solo genitori ma anche nonni e zii) di andare al lavoro con i bambini lasciandoli in mani sicure, con educatori professionisti.

Psicologi ed educatori professionisti selezionati con il **partner di progetto Best Nest** accolgono i bimbi e gestiscono il periodo di permanenza con laboratori a tema, giochi di ruolo e attività che hanno come filo conduttore l'esplorazione e la crescita. I costi sono abbastanza contenuti.

Quest'anno, in fase sperimentale, sarà avviata nella sede di **UBIS a Milano Lampugnano**. E' in fase di valutazione la possibilità di estendere al più presto il pilota a un'altra città italiana. **ATTENZIONE: è in corso l'iscrizione dei bambini per il periodo estivo (giugno-settembre). Ci sono solo 35 posti e le domande vengono accolte secondo l'ordine di arrivo.**

Si richiede di segnalare le proprie preadesioni all'indirizzo mail: [90ggunicredit@bestnest-educational.it](mailto:90ggunicredit@bestnest-educational.it) entro il 21 maggio p.v. Per maggiori info: **Customer Care Best Nest** Tel. 02 36758714 (lunedì - venerdì h 10/14)





## Assegno per il nucleo familiare

L'assegno per il nucleo familiare o ANF è una prestazione INPS a sostegno delle famiglie dei lavoratori dipendenti ed assimilati. L'importo è calcolato sulla base del reddito familiare e la composizione della famiglia, incrociando questi dati si ottiene l'assegno spettante in base a tabelle per gli assegni familiari contenenti gli importi e le fasce reddituali che sono pubblicate ogni anno dall'INPS e hanno validità dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo.

Le tabelle sono reperibili sul sito dell'INPS seguendo il percorso: [www.inps.it](http://www.inps.it) - informazioni (sul lato sinistro della pagina) - prestazioni a sostegno del reddito - approfondimenti prestazioni - sostegno del reddito familiare - assegno nucleo familiare ANF - tabelle limiti reddito e importi.

Il reddito del nucleo familiare - da prendere in considerazione ai fini della richiesta dell'assegno - è quello dell'anno solare precedente il 1° luglio di ogni anno.

Per quanto riguarda la composizione del nucleo familiare puoi includere:

1. **il richiedente, cioè colui che firma la domanda.**
2. **il coniuge non legalmente separato.**
3. **i figli (legittimi, legittimati, adottivi, affiliati, naturali, legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati, nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge, affidati a norma di legge) con un'età inferiore ai 18 anni.**
4. **i figli maggiorenni inabili che si trovano, per difetto fisico o mentale, nella assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi a un lavoro.**
5. **i nipoti, di età inferiore ai 18 anni, a carico di un ascendente diretto (nonno o nonna) che siano in stato di bisogno e siano mantenuti da uno dei nonni.**

Le convivenze non vengono prese in considerazione per l'ottenimento dell'assegno.

**La domanda va presentata allo Shared Service Center e compilata on-line, con queste modalità:**

-Accedi al Portale e seleziona il link Home page > MY HR > I miei documenti - Assegni nucleo familiare - Seleziona la funzione Nuova Richiesta > accedi al nuovo modulo da compilare -Compila le diverse sezioni del modulo. Alcune indicazioni:

- **Tipo richiesta:** ricorda che la richiesta vale dal 01/07/2013 al 30/6/2014.

- **Dati relativi alla composizione del nucleo familiare:** se esiste una richiesta precedente, i familiari presenti nel vecchio modulo vengono automaticamente riportati; per modificare il nucleo usa la funzione: Includi/Escludi familiare; per inserire nuovi familiari vai a M HR > I miei documenti > Gestione familiari. Se hai una famiglia numerosa, puoi includere i figli maggiorenni (entro i 21 anni), se sono studenti o apprendisti, presentando l'autorizzazione dell'Inps ANF/43 per le famiglie numerose.

- **Richiesta del coniuge dell'avente diritto all'erogazione dell'assegno del nucleo familiare:** la sezione è riservata unicamente ai coniugi dei dipendenti che richiedono il pagamento separato del contributo. Una volta compilata, salva la richiesta in *Stato di Bozza* se hai bisogno di verificare/completare i dati puoi tornare a modificarla in seguito. In Stato Confermata quando ritieni sia pronta stampa, firma e spedisce via posta interna a: ES Shared Service Center - Family Allowances & Personal Data Mgmt - Viale Umberto Tupini, 180 - 00144 Roma.

La domanda deve essere firmata dai due coniugi, nel caso di presenza di entrambi nel nucleo familiare. In caso di mancanza anche di una sola firma, lo Shared Service Center non potrà accogliere la richiesta. Ulteriori informazioni le puoi trovare sul portale seguendo il percorso: MY HR > WELFARE E BENEFIT - CONTRIBUTI E BENEFIT - ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE. ■



*ricordi@mo che...*

## Contributo ai figli tra i 4 e 12 anni

Ogni anno, con la retribuzione di Giugno, viene erogato al personale in servizio (esclusi i Dirigenti), un contributo di Eu 100,00 per ogni figlio di età compresa tra i 4 ed i 12 anni, al cui mantenimento il dipendente provveda in via continuativa.

La **richiesta va presentata entro il 14 Giugno dell'anno solare in cui il figlio compie i 4 anni di età** (per i neo-assunti nel Gruppo con figli in questa fascia di età, entro il 14 Giugno dell'anno di assunzione).

La domanda va compilata on-line utilizzando la funzione del Portale, che consente la memorizzazione dei componenti del nucleo familiare seguendo il percorso: MY HR > I miei documenti > Gestioni Familiari > Rettifica dati familiare (o Nuovo Familiare, nel caso di inserimento di figlio/a non presente in archivio) > Contributo 4 – 12 anni > SI.

Il **modulo deve essere inviato allo SHARED SERVICE CENTER** – Team Benefit & Heath – Piazza Durante 11, 20131 Milano, e rimane valido (ove permangano nel tempo e condizioni per la fruizione del beneficio) fino al compimento del 12° anno di età del figlio.

In questa funzione è disponibile una più completa informativa sulle condizioni di spettanza del contributo ed è prevista la stampa del modulo di richiesta.



## UILCA ROMA e LAZIO: servizi

Presso la sede della UILCA Segreteria Regionale di Roma e del Lazio - Via Collina 24, sono a disposizione degli iscritti i seguenti servizi:

**CAF UIL** (Assistenza per la compilazione dei modelli 730 ed UNICO, dichiarazioni ISEE, RED, IMU.

Consulenza ed assistenza in materia fiscale.

*Orario di apertura: dal lunedì al venerdì dalle ore 9.30 - 13.00 / 14.30 - 18.00.*

**PATRONATO ITAL** (Pratiche Pensionistiche, Riscatto Laurea, Inserimento contributi Servizio Militare, Inserimento altri Contributi, Ricongiunzioni e Ricostituzioni).

*Orario di apertura: Mercoledì dalle ore 9.30 - 13.00 / 15.30 - 18.00 - Giovedì pomeriggio dalle ore 15.30 - 18.00*

## CONSULENZA LEGALE e VERTENZIALE

I legali della Nostra Organizzazione, facenti parte di un primario Studio Associato di Roma, sono a disposizione degli iscritti ogni settimana presso la sede della UILCA per offrire loro consulenza in materia di lavoro.

L'attività consulenziale è gratuita.

*Per appuntamento rivolgersi alla Segreteria Regionale di Roma e Lazio  
tel. 06/42012215-06/42012567*