

LE GUIDE di ...

SINDACATO IN MOVIMENTO

IL WELFARE IN UNICREDIT

Il Welfare in Unicredit così come lo conosciamo ora, muove i primi passi con la nascita in via sperimentale del "Piano Welfare", nel febbraio del 2012. I servizi a disposizione dei colleghi erano divisi in tre macroaree Figli, Salute e Previdenza, in quasi un decennio l'impianto del Welfare ha avuto uno sviluppo notevole fino ad arrivare come è oggi. Gran parte di questo percorso è stato favorito e condiviso grazie alla collaborazione tra azienda e OO.SS. tramite la "Commissione bilaterale Welfare" nata nel 2014, uno strumento tecnico dove le parti hanno costruito insieme tutte le varie implementazioni del Welfare aziendale. A questo impianto vanno aggiunti i contributi dati dai vari accordi sindacali che si sono succeduti nel tempo e che hanno anche essi arricchito l'offerta di Welfare.

Volendo fare una rapida carrellata dei servizi del Welfare aziendale ora a disposizione dei colleghi, possiamo descriverli suddividendoli in due grandi aree tematiche:

I "**Bisogni Fondamentali**" ed i "**Bisogni Innovativi**" nella prima area troviamo quelli che riguardano la "Famiglia", supporto alla maternità e paternità, i contributi per i figli, la scuola e l'università ed un supporto per chi si prende cura di familiari anziani o non autosufficienti.

La "Salute", con la polizza sanitaria gestita da Uni.C.A., la nostra Cassa di Assistenza sanitaria aziendale.

"Risparmio e Protezione", con i fondi pensione, le agevolazioni finanziarie con mutui e prestiti, il Conto Welfare e le varie coperture assicurative come la Protezione vita.

Il "Tempo Libero", con i circoli ricreativi, gli eventi sportivi e culturali, sconti e convenzioni.

Nella seconda area, quella dei "Bisogni Innovativi", troviamo la "Conciliazione vita-lavoro" che ha il suo fondamento nell'accordo sindacale del 13 aprile 2018 (Work Life Balance) dove vengono tracciate le linee guida e le azioni concrete, per un adeguato equilibrio tra la vita privata e quella professionale.

Tra i principi enunciati ricordiamo quelli del "Manifesto sulla conciliazione vita-lavoro": Lascia il lavoro in ufficio; Crea il tuo spazio libero dalla tecnologia; Lavora meglio, non di più; Prenditi cura di te stesso.

"L'Ascolto", con iniziative pensate per dare un supporto concreto nei momenti in cui si ha bisogno di essere ascoltati. Istituto portante di questa sezione è la figura del Disability Manager creato in Unicredit nel 2018 e primo in Italia nel settore bancario.

Questa figura ha il compito di supportare i colleghi con disabilità durante il loro percorso lavorativo, ed ha un ruolo di raccordo tra le diverse funzioni aziendali per promuoverne l'inclusione a tutti i livelli. Sempre in questo ambito troviamo un "Programma di ascolto per le persone vittime di violenza di genere". A questo scopo è stato creato un Numero Verde dedicato per parlare anonimamente con uno psicologo qualificato e specializzato. Si può utilizzare il servizio in caso di violenza fisica, psicologica, sessuale e stalking.

La "Flessibilità", qui si trovano tutte quelle previsioni che permettono di avere più tempo da dedicare alla famiglia ed agli impegni personali. Si passa dai tradizionali permessi per i figli o per familiari disabili, al part time, ed al lavoro agile fino ad arrivare agli innovativi "Permessi per eventi chiave della vita", "Permessi per volontariato" o alla "Banca del tempo" fino a "Money is Time" che permette di "acquistare" con parte del Premio di produzione da uno a cinque giorni di "Welfare day" (equiparati a giorni di ferie).

Infine il "Ben-essere", un percorso che tende a migliorare la qualità della vita attraverso iniziative svolte in collaborazione con partner qualificati e riconosciuti, suddivise nella sfera del Ben-essere alimentare, Ben-essere fisico, Ben-essere emotivo-cognitivo, Ben-essere relazionale.

Per concludere un breve cenno **alle fonti giuridiche da cui deriva la fiscalità che regola, tra le molte materie, anche il Welfare aziendale.** Il DPR 22/12/1986 n.917 – Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) è il provvedimento che raccoglie la disciplina tributaria generale dell'Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche (IRPEF) e dell'Imposta sul Reddito delle Società (IRES).

Naturalmente altre Leggi hanno modificato nel tempo la materia e quindi le fonti legislative da citare sarebbero molte altre ma limitiamoci a questo DPR.

Nell'Art.49, c.1 del DPR viene data la **definizione di reddito da lavoro dipendente**; l'art.51 c.1 **definisce come si determina il reddito da lavoro dipendente**, mentre i successivi c. 2 e 3 dell'art. 51 definiscono invece **quali sono gli elementi esclusi dal reddito di lavoro dipendente**, ed è questa la parte che si collega direttamente con il Welfare aziendale e le sue applicazioni pratiche.

Qualche esempio:

contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro e dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale nei limiti di euro 3.615,20. (riguarda proprio la nostra cassa assistenza Uni.C.A. e il relativo limite di deducibilità);

contributi versati dal datore di lavoro e dal lavoratore alle forme di previdenza complementare, nel limite annuale di euro 5.164,57. (è il limite di versamento deducibile al nostro Fondo Pensione);

somministrazioni in mense aziendali, indennità e prestazioni sostitutive fino all'importo giornaliero di euro 5,29 o euro 7 nel caso di e-ticket. (è il nostro buono pasto);

somme, servizi e prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti, per la fruizione da parte dei familiari indicati all'art. 12 del TUIR, dei servizi di educazione ed istruzione, compresi servizi integrativi e di mensa, ludoteche, centri estivi e invernali, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari (sono le causali che permettono di chiedere i rimborsi da conto Welfare per istruzione, spese scolastiche, mense, centri estivi etc.).

A cura del Comitato di Redazione del Periodico "Sindacato in Movimento"

contatta@sindacatoinmovimento.it