



UniInform
UniCredit Group



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

Bollettino Informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo UniCredit
Anno IV Novembre 2012



COORDINAMENTO FABI UNICREDIT S.p.a.

UBIS:
QUALE FUTURO?

PENSIONE...
SI, MA QUANDO?

UNI.C.A.:
AL VIA LA CAMPAGNA DI PREVENZIONE 2012-2013

UNICREDIT EUROPEAN WORKS COUNCIL:
INCONTRO 19-21 NOVEMBRE

STRENNA NATALIZIA

REDAZIONE FABI UNIINFORM

Direttore Responsabile

Ado Dalla Villa

**Direttore Comitato di
Redazione**

Tommaso Cimmino

Comitato di Redazione

Floriana Benedet
Tommaso Cimmino
Ado Dalla Villa
Massimo Longoni
Giovanni Randazzo
Marco Turati

E-mail a cui inviare le vs osservazioni
redazione.unicredit@fabimilano.it

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

COORDINAMENTO UNICREDIT SPA DALLA PARTE DEL LAVORATORE

I lavori di un "Coordinamento" rappresentano un'importante occasione di confronto tra le persone che s'impegnano a diversi livelli e quotidianamente nell'attività sindacale della nostra organizzazione.

Al Coordinamento della Fabi di Unicredit Spa svoltosi dal 19 al 21 novembre a Rimini ha partecipato anche il Segretario Generale della Fabi, **Lando Maria Sileoni**, il quale non si è voluto sottrarre ad un confronto anche potenzialmente scomodo con la base. In questa fase di crisi acuta del settore

bancario, la sua presenza ai lavori del Coordinamento, convocato per fare il punto sulla situazione sindacale in Unicredit Spa e nel Gruppo, è stata pertanto un'importante occasione per un'analisi, più in generale, del quadro complessivo in cui verte il nostro settore e sui possibili scenari futuri.

Molto opportunamente, il Segretario Generale ha ricordato che già prima della stipula del nuovo CCNL, i banchieri, per salvare i bilanci delle banche, volevano l'estensione degli ammortizzatori sociali anche nella nostra categoria con lo scopo evidente di un prepensionamento obbligatorio di una buona fetta della popolazione bancaria, decretando in questa maniera l'inizio della fine della nostra categoria. La Fabi, il sindacato più rappresentativo del sistema bancario italiano, non poteva e non può non farsi carico delle preoccupazioni dei bancari ed ha fermamente respinto l'attacco Abi al ridimensionamento della categoria costringendo i banchieri all'importantissimo rinnovo del CCNL come baluardo dei diritti dei lavoratori bancari in una situazione drammatica come quella che stiamo vivendo. Oggi probabilmente, questo contratto (tanto osteggiato sorprendentemente anche da qualche sindacalista, poco avveduto, che oggi si è dovuto ricredere e ci ringrazia...) non sarebbe possibile firmarlo; e se la Fabi non si fosse imposta in maniera lungimirante oggi probabilmente saremmo alla balcanizzazione della categoria.

Con il nuovo CCNL si punta a riportare lavorazioni in precedenza esternalizzate all'interno delle banche. Pertanto, per la Fabi l'esternalizzazione è un concetto che non esiste: si configura come un licenziamento trasferito temporalmente. Non è ammissibile cioè che attraverso questa pratica si possano "vendere" bancari ad altra società, magari sotto altro CCNL, per poi, dopo uno o due anni, essere, da queste, licenziati. La Fabi ha preso una precisa e decisa posizione politica sull'argomento per il mantenimento dei livelli e delle garanzie occupazionali: **NO alle esternalizzazioni, senza mantenimento del CCNL dei bancari, senza mantenimento dei livelli occupazionali e senza garanzia d'eventuale reintegro in banca, nel caso di tensioni occupazionali, dei lavoratori esternalizzati!**

Il momento storico è difficile e drammatico: ci saranno probabilmente ulteriori attacchi al CCNL attraverso l'introduzione di contratti di prossimità, legati in altre parole alla redditività delle singole aziende. Ma la Fabi è pienamente consapevole della sua autonomia di giudizio e della sua forza politica: lo sanno anche i banchieri, **senza la Fabi non sono e non saranno possibili accordi**



sostenibili e, soprattutto, gestibili. E la Fabi non firmerà accordi che non abbiano al centro l'interesse del bene comune della categoria. Fabi farà la sua parte stimolando i banchieri ad un confronto all'interno del sistema bancario nella convinzione che il modello di banca tradizionale, radicata sul territorio e dedicata alla consulenza sia un modello tuttora vincente e che l'erogazione del credito disinvoltata degli ultimi anni da parte di un management non all'altezza non debbano pagarla i lavoratori. **È necessario un fondamentale ricambio generazionale del gruppo dirigente bancario!**

Venendo alle problematiche aziendali, il Segretario Responsabile dell'Organo di Coordinamento di Unicredit Spa, **Angelo Di Cristo**, ha ben chiarito che, oggi, **non è più tollerabile che gli stessi attori responsabili del disastro del sistema bancario possano chiedere ulteriori sacrifici ai lavoratori;** le aziende di credito non si possono permettere di fare politiche commerciali che, dal punto di vista sociale, hanno un impatto devastante sulle vite dei lavoratori e dei territori in cui operano.

Egli ha inoltre ricordato come, in risposta ad un mutato scenario con allungamento del diritto a pensione, sia stato raggiunto a settembre scorso un buon accordo a salvaguardia della dignità dei lavoratori di Unicredit, anche sotto il profilo economico. Angelo Di Cristo ha sottolineato la **contrarietà della Fabi alle esternalizzazioni** sia sotto il profilo della dispersione di professionalità ed anche da un punto di vista economico per le stesse aziende di credito, stigmatizzando che il tentativo di ulteriore attacco al CCNL dei bancari vedrà l'opposizione certa della Fabi. Di Cristo ha anche ricordato la validità del principio, ispiratore dell'azione sindacale della Fabi in UniCredit (per esempio in CU.RE.), di **"portare lavoro dove ci sono le persone" come strumento "per attenuare i fenomeni di mobilità territoriale"**.

Il clima di lavoro in Unicredit si è viepiù deteriorato: sono pericolosamente aumentate le sanzioni disciplinari comminate dall'azienda come inevitabile conseguenza d'inutili pressioni commerciali. Per il Segretario Generale Sileoni è opportuno, sano e prudente che i banchieri capiscano una volta per tutte che **l'orizzonte temporale del raggiungimento degli obiettivi commerciali passi dal breve periodo al medio/lungo periodo.** Il Segretario Coordinatore di Unicredit, Angelo Di Cristo indica quindi nel raggiungimento di un accordo sul tema delle pressioni commerciali una priorità ineludibile per rasserenare un clima aziendale invelenito. Sugli inquadramenti, altro punto dolente, è necessario innanzitutto ricordare, ammonisce Angelo Di Cristo, che dalla creazione di Unicredit Spa noi abbiamo il CIA della Holding (società incorporante) che non ha previsioni inquadramentali e che è quindi necessario e non ulteriormente dilazionabile addivenire ad un **accordo che affermi e salvaguardi le professionalità con un'adeguata remunerazione dei colleghi interessati.** Fabi, forte di essere il sindacato maggiormente rappresentativo in Unicredit vuole responsabilmente esercitare il ruolo politico-sindacale che ne consegue cercando di trattare su tutte le problematiche aziendali presenti e future (la crisi non è finita...) **senza alcuna disponibilità a deroghe circa il CCNL appena rinnovato.**

Quello che stiamo vivendo è "il peggior periodo della storia del settore dal dopoguerra" ha dichiarato il Segretario Generale Sileoni, ma "i lavoratori ed in particolare i nostri iscritti devono sapere che la Fabi si sta battendo per la salvaguardia della categoria svolgendo appieno il ruolo politico che compete al sindacato più rappresentativo".

Lando Maria Sileoni ama il mare ("è una parte importante, se non fondamentale, di me stesso) perché simbolo di energia e di vita. Ma non va per mare con l'inclinazione all'inchino...per finire sugli scogli. La Fabi perseguirà l'interesse comune della categoria ben consapevole che "il destino è nelle nostre mani" senza inchinarsi davanti a nessuno. "Il mare non tradisce perché non nasconde la sua natura, mostrandosi così come è" dice Sileoni. **La Fabi naviga, dal 1948, nel mare spesso agitato del settore del credito, senza timori, mostrandosi così com'è: il sindacato bancario più rappresentativo d'Italia.**

■

UBIS: QUALE FUTURO?

Con sempre maggior insistenza ci pervengono da diversi colleghi del Gruppo domande su cosa stia succedendo in UBIS ed in particolare sui contenuti dell'ormai famigerato progetto "Newton". Cerchiamo quindi, di seguito, di dare una informazione di carattere generale anche a chi non è direttamente coinvolto ma, lavorando in Unicredit, può così rendersi conto delle logiche che stanno prevalendo nel nostro Gruppo che oggi insistono su UBIS ma che domani potrebbero interessare anche le altre società.



In sintesi il progetto "Newton" consiste nell'esternalizzazione di servizi "core" di UBIS che, giova ricordarlo, è l'unica società consortile che eroga servizi al Gruppo. Nata all'inizio di quest'anno a seguito del progetto All4Quality, che in analogia al progetto ONE4C di banca unica, ha raggruppato le preesistenti società di servizi: Sistemi Informativi (ex-UGIS), Servizi di back-office (ex-UCBP) e servizi di Real Estate (ex-URE).

Ora, dopo l'accorpamento di questi servizi, è più semplice smembrarne delle parti facendole confluire in società create *ad hoc* in partnership con altre importanti aziende. La maggioranza azionaria è, guarda caso, nelle mani del soggetto esterno al Gruppo e naturalmente i colleghi che rientrano nel perimetro di interesse dell'operazione vengono ceduti alla costituenda società senza alcuna possibilità di scelta.

Il primo concreto esempio di "Newton" si è avuto nella scorsa primavera quando è stata costituita ES-SSC, società che ha visto come partner HP. Creata per l'erogazione dei servizi amministrativi di HR, nella NewCo sono confluite oltre 220

persone tra Milano e Roma. Oltre al già citato personale oggi ES-SSC utilizza anche gli spazi fisici, le infrastrutture ed il sistema informativo del Gruppo, ma a distanza di pochi mesi è già iniziata una pesante delocalizzazione delle attività in Polonia. Potete ben immaginare quale grande preoccupazione animi i nostri ex colleghi perché, pur in presenza delle garanzie occupazionali previste dall'accordo sindacale, vedono a rischio il loro futuro professionale.

Non bastasse questo, la nuova società, presentataci come splendida occasione per essere leader di mercato nei servizi HR anche al di fuori del Gruppo Unicredit, ad oggi non ha nemmeno iniziato a cercare altri clienti alimentando ancor di più le preoccupazioni di chi ha avuto la disavventura di capitarci dentro.

Ormai da mesi, dopo l'annuncio del CDA dello scorso 3 agosto 2012, si ipotizza che le prossime tappe (ma non certo le ultime) di Newton riguardino la cessione dei servizi IT Centrali, dei servizi IT Global Markets, della gestione del "ciclo passivo", della gestione del "fleet management".

La grande preoccupazione, condivisa dai lavoratori e da tutte le organizzazioni sindacali, ha fatto sì che dopo le assemblee tenutesi in tutte le sedi di UBIS, sia stato indetto uno sciopero nella giornata del 26/10 u.s. che ha visto una partecipazione straordinaria dei lavoratori. Alla giornata di astensione dal lavoro si sono sommate altre iniziative di lotta quali sciopero degli straordinari, blocco della reperibilità e delle prestazioni aggiuntive dei quadri direttivi. Inoltre la mattina del 13 novembre, in concomitanza del CDA di Unicredit Spa le Segreterie di Coordinamento di UBIS Scpa, per manifestare contro il progetto Newton hanno organizzato un sit-in in piazza Cordusio con la distribuzione di un comunicato ai passanti.



E' stata inviata una lettera aperta all'Amministratore Delegato del Gruppo, sinora senza risposta, e si stanno organizzando altre iniziative con il possibile ed auspicato coinvolgimento di tutte le società del Gruppo.

Perché siamo contrari a queste operazioni :

- Perché l'unico vero motivo di queste operazioni è la cessione dei lavoratori;
- Perché non è vero che vi saranno risparmi per il Gruppo. I conti vanno fatti su un orizzonte di medio periodo;
- Perché vi saranno pesanti ricadute sul Business in quanto, servizi sino a ieri correttamente ritenuti strategici, verranno affidati a terzi il cui unico scopo sarà il profitto a tutti i costi;
- Perché vi sarà un depauperamento enorme del know-how oggi presente all'interno del Gruppo;
- Perché l'esternalizzazione di servizi è antitetico rispetto a quanto previsto dal CCNL appena firmato che anzi prevede, per la salvaguardia dei livelli occupazionali, il possibile **insourcing** dei servizi precedentemente esternalizzati;

- Perché operazioni simili già effettuate in passato da altre aziende si sono rivelate un fallimento totale con pesantissime ricadute sui lavoratori;
- Perché i veri risparmi non si fanno cedendo i lavoratori ma razionalizzando pesantemente le consulenze ed il management d'alto bordo e investendo nella formazione giovanile.

Crediamo che, al di là dell'umana e auspicabile solidarietà, sia anche di assoluto interesse delle lavoratrici e dei lavoratori di tutto il Gruppo far sentire forte e chiaro al management ed ai grandi azionisti di Unicredit l'assoluta contrarietà ad essere oggetto di queste sciagurate operazioni, che nulla hanno a che fare con logiche industriali e tantomeno con gli sbandierati valori aziendali che oggi più che mai stridono pesantemente con la lettura della realtà.

Insieme, per il bene dei lavoratori e di tutti gli *stakeholders* di Unicredit, dobbiamo riuscire a fermare questa dissennata politica di esternalizzazioni a costo di pesanti sacrifici che, ne siamo certi, risulteranno strategici per il futuro di noi tutti. ■



INCONTRO UEWC

19-21 NOVEMBRE 2012

Il Comitato Aziendale Europeo (CAE o European Works Council - EWC) è il nome dell'organismo previsto dalla Direttiva dell'Unione Europea del 1994 allo scopo di migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei dipendenti di gruppi di dimensioni comunitarie. Il CAE di UniCredit è composto da 44 Rappresentanti dei Lavoratori di tutti i Paesi europei in cui il Gruppo è presente, Stati Membri dell'Unione Europea e non.



Il Comitato Aziendale Europeo di Unicredit Group (UEWC) ha sempre sostenuto l'importanza del dialogo sociale, quale strumento necessario per la costruzione di una reciproca cooperazione. Ritiene in particolare che nell'attuale contesto socioeconomico i rapporti tra le parti sociali devono essere improntati alla massima correttezza e orientati all'obiettivo comune di assicurare ai lavoratori le migliori garanzie possibili sulle attuali e future condizioni di lavoro.



Il CAE di Unicredit Group con UNI Global Union ritengono quindi attuale ed opportuno sottoscrivere un Global Framework Agreement che precisi meglio ed estenda gli impegni che le parti, reciprocamente, si danno per perseguire questo comune obiettivo.

Il CAE di Unicredit Group esprime la ferma contrarietà alle politiche di esternalizzazione di Unicredit (come ad esempio il c.d. progetto Newton), che comportano una perdita di risorse manageriali, aziendali e culturali, determinano una prospettiva futura a medio termine d'aumento dei costi e alimentano forti preoccupazioni per la stabilità occupazionale e per la fuoriuscita di questi lavoratori dalle tutele contrattuali del settore bancario.

Il CAE di Unicredit Group ricorda inoltre come l'azienda abbia fatto spesso, nel tempo, affidamento sui colleghi di UBIS in occasione di operazioni di rilevanza strategica per il Gruppo, sottolineando la professionalità e la competenza dei colleghi, gli stessi che ora vengono fatti oggetto di esternalizzazione.

Il CAE di Unicredit Group ritiene inoltre inammissibile il continuo permanere di costosi contratti di consulenza esterna per migliaia di collaboratori. Ritenendo inaccettabile come motivazione la difficoltà di riconversione dei colleghi più anziani, denuncia il mancato investimento sullo sviluppo professionale delle risorse interne al Gruppo. ■

PENSIONE...

SI, MA QUANDO?

Pare proprio che per fare cassa non si possa fare a meno di intervenire sulle pensioni. Invece di far pagare le tasse a chi non le ha mai pagate e a chi le elude, anziché combattere gli sprechi o il furto del bene pubblico, sembra molto più facile e/o conveniente, per chi ci governa (?), bastonare i soliti noti. Vediamo allora, in pillole, come cambiano le pensioni dopo l'ultima riforma (definitiva?) del governo dei tecnici a partire dal 2012.

Diciamo subito che andremo tutti in pensione più tardi e con una rendita minore rispetto alle aspettative iniziali che avevamo quando abbiamo cominciato a lavorare.

Sinteticamente, vediamo le novità:

- La novità principale della riforma consiste nell'applicazione del **metodo contributivo** (dal 1 gennaio 2012) pro rata quale criterio di calcolo della pensione per tutti.
- la regola diventa la **pensione di vecchiaia**, l'eccezione il trattamento anticipato; ma per entrambi saranno necessari requisiti più duri poiché soggetti all'adeguamento della speranza di vita.
- viene **abolito il meccanismo della finestra mobile**, ovvero non si deve più aspettare anche oltre un anno per ricevere l'assegno giacché la decorrenza del trattamento pensionistico scatta dal mese successivo alla presentazione/accettazione della domanda (in pratica non cambia nulla...hanno solo "istituzionalizzato" l'attesa!).
- l'età della pensione di vecchiaia dal 2021 non potrà essere inferiore a 67 anni.
- per chi è nel sistema di calcolo misto (retributivo/contributivo, assunti prima del 1996) sarà possibile andare in pensione anticipatamente rispetto a quella di vecchiaia solo se si superano 41 anni e 1 mese di contributi per le donne e 42 anni e 1 mese per gli uomini con innalzamento dei limiti in base alle statistiche sulle speranze di vita e con penalizzazione se si stacca prima dei 62 anni. Per chi è nel sistema contributivo (assunti dal 1996 senza contribuzione precedente) sarà possibile andare in pensione a 63 anni d'età a condizione di avere almeno 20 anni di contributi effettivi (no versamenti volontari) e che la pensione sia almeno pari a 2,8 volte l'assegno sociale (attuali $429 \times 2,8 = 1.200$ euro mensili).

I concetti-base della riforma sono pertanto:

- il metodo contributivo per tutti
- la pensione di vecchiaia
- la pensione anticipata
- il collegamento dei requisiti anagrafici e contributivi alla speranza di vita.

Il sistema contributivo si fonda sul principio della corresponsività: l'importo della pensione si calcola cioè sull'ammontare dei contributi versati.

Il diritto alla pensione di vecchiaia si matura al raggiungimento di un requisito minimo d'età anagrafica (fatto salvo il minimo dei 20 anni di contributi): 66 anni per tutti tranne le donne del settore privato che partono nel 2012 con 62 anni per arrivare a 66 anni nel 2018. Questi requisiti, inoltre, saranno innalzati col meccanismo alla speranza di vita.

La pensione anticipata, con l'abolizione della pensione di anzianità ritenuta una delle cause di squilibrio del sistema pensionistico, rimane l'unico sistema (con penalità) per andare in pensione prima dei limiti di vecchiaia.

Il fattore-speranza di vita è il meccanismo escogitato per garantire l'equilibrio della gestione del sistema previdenziale. A partire dal 2013 l'età anagrafica richiesta per andare in pensione aumenterà in relazione all'aspettativa di vita maggiore rilevata dall'Istat con cadenza triennale (biennale dal 2019). Già calcolata in +3 mesi il primo adeguamento a gennaio 2013.



REQUISITI PER L'ACCESSO AL PENSIONAMENTO ANTICIPATO

| Anni | Lavoratori dipendenti privati | Lavoratrici dipendenti private |
|------|---|---|
| | Anzianità contributiva indipendente dall'età anagrafica | Anzianità contributiva indipendente dall'età anagrafica |
| 2012 | 42 anni e 1 mese | 41 anni e 1 mese |
| 2013 | 42 anni e 5 mesi | 41 anni e 5 mesi |
| 2014 | 42 anni e 6 mesi | 41 anni e 6 mesi |
| 2015 | 42 anni e 6 mesi | 41 anni e 6 mesi |
| 2016 | 42 anni e 10 mesi | 41 anni e 10 mesi |
| 2017 | 42 anni e 10 mesi | 41 anni e 10 mesi |
| 2018 | 42 anni e 10 mesi | 41 anni e 10 mesi |
| 2019 | 43 anni e 2 mesi | 42 anni e 2 mesi |
| 2020 | 43 anni e 2 mesi | 42 anni e 2 mesi |
| 2021 | 43 anni e 5 mesi | 42 anni e 5 mesi |
| 2022 | 43 anni e 5 mesi | 42 anni e 5 mesi |
| 2023 | 43 anni e 8 mesi | 42 anni e 8 mesi |
| 2024 | 43 anni e 8 mesi | 42 anni e 8 mesi |
| 2025 | 43 anni e 11 mesi | 42 anni e 11 mesi |
| 2026 | 43 anni e 11 mesi | 42 anni e 11 mesi |
| 2027 | 44 anni e 2 mesi | 43 anni e 2 mesi |
| 2028 | 44 anni e 2 mesi | 43 anni e 2 mesi |
| 2029 | 44 anni e 4 mesi | 43 anni e 4 mesi |
| 2030 | 44 anni e 4 mesi | 43 anni e 4 mesi |

| | | |
|------|-------------------|-------------------|
| 2031 | 44 anni e 6 mesi | 43 anni e 6 mesi |
| 2032 | 44 anni e 6 mesi | 43 anni e 6 mesi |
| 2033 | 44 anni e 8 mesi | 43 anni e 8 mesi |
| 2034 | 44 anni e 8 mesi | 43 anni e 8 mesi |
| 2035 | 44 anni e 10 mesi | 43 anni e 10 mesi |
| 2036 | 44 anni e 10 mesi | 43 anni e 10 mesi |
| 2037 | 45 anni | 44 anni |
| 2038 | 45 anni | 44 anni |
| 2039 | 45 anni e 2 mesi | 44 anni e 2 mesi |
| 2040 | 45 anni e 2 mesi | 44 anni e 2 mesi |
| 2041 | 45 anni e 4 mesi | 44 anni e 4 mesi |
| 2042 | 45 anni e 4 mesi | 44 anni e 4 mesi |
| 2043 | 45 anni e 6 mesi | 44 anni e 6 mesi |
| 2044 | 45 anni e 6 mesi | 44 anni e 6 mesi |
| 2045 | 45 anni e 8 mesi | 44 anni e 8 mesi |
| 2046 | 45 anni e 8 mesi | 44 anni e 8 mesi |
| 2047 | 45 anni e 10 mesi | 44 anni e 10 mesi |
| 2048 | 45 anni e 10 mesi | 44 anni e 10 mesi |
| 2049 | 46 anni | 45 anni |
| 2050 | 46 anni | 45 anni |

I requisiti anagrafici saranno comunque adeguati sulla base dell'aumento della speranza di vita anche successivamente al 2050. In ogni caso i requisiti effettivi risulteranno determinati in corrispondenza di ogni adeguamento sulla base dell'aumento della speranza di vita accertato a consuntivo dall'Istat.

**REQUISITO ANAGRAFICO PER L'ACCESSO AL PENSIONAMENTO DI VECCHIAIA ORDINARIO
(REQUISITO CONTRIBUTIVO MINIMO 20 ANNI)**

| Anni | Lavoratori dipendenti settore privato | Lavoratrici dipendenti settore privato |
|------|--|---|
| | età (*) | età (*) |
| 2012 | 66 | 62 |
| 2013 | 66 e 3 mesi | 62 e 3 mesi |
| 2014 | 66 e 3 mesi | 63 e 9 mesi |
| 2015 | 66 e 3 mesi | 63 e 9 mesi |
| 2016 | 66 e 7 mesi | 65 e 7 mesi |
| 2017 | 66 e 7 mesi | 65 e 7 mesi |
| 2018 | 66 e 7 mesi | 66 e 7 mesi |
| 2019 | 66 e 11 mesi | 66 e 11 mesi |
| 2020 | 66 e 11 mesi | 66 e 11 mesi |
| 2021 | 67 e 2 mesi | 67 e 2 mesi |
| 2022 | 67 e 2 mesi | 67 e 2 mesi |
| 2023 | 67 e 5 mesi | 67 e 5 mesi |
| 2024 | 67 e 5 mesi | 67 e 5 mesi |
| 2025 | 67 e 8 mesi | 67 e 8 mesi |
| 2026 | 67 e 8 mesi | 67 e 8 mesi |
| 2027 | 67 e 11 mesi | 67 e 11 mesi |
| 2028 | 67 e 11 mesi | 67 e 11 mesi |

| | | |
|------|--------------|--------------|
| 2029 | 68 e 1 mese | 68 e 1 mese |
| 2030 | 68 e 1 mese | 68 e 1 mese |
| 2031 | 68 e 3 mesi | 68 e 3 mesi |
| 2032 | 68 e 3 mesi | 68 e 3 mesi |
| 2033 | 68 e 5 mesi | 68 e 5 mesi |
| 2034 | 68 e 5 mesi | 68 e 5 mesi |
| 2035 | 68 e 7 mesi | 68 e 7 mesi |
| 2036 | 68 e 7 mesi | 68 e 7 mesi |
| 2037 | 68 e 9 mesi | 68 e 9 mesi |
| 2038 | 68 e 9 mesi | 68 e 9 mesi |
| 2039 | 68 e 11 mesi | 68 e 11 mesi |
| 2040 | 68 e 11 mesi | 68 e 11 mesi |
| 2041 | 69 e 1 mese | 69 e 1 mese |
| 2042 | 69 e 1 mese | 69 e 1 mese |
| 2043 | 69 e 3 mesi | 69 e 3 mesi |
| 2044 | 69 e 3 mesi | 69 e 3 mesi |
| 2045 | 69 e 5 mesi | 69 e 5 mesi |
| 2046 | 69 e 5 mesi | 69 e 5 mesi |
| 2047 | 69 e 7 mesi | 69 e 7 mesi |
| 2048 | 69 e 7 mesi | 69 e 7 mesi |
| 2049 | 69 e 9 mesi | 69 e 9 mesi |
| 2050 | 69 e 9 mesi | 69 e 9 mesi |

(*) E' comunque previsto un requisito contributivo minimo di 20 anni e, in aggiunta per i lavoratori neoassunti dal 1 gennaio 1996 per i quali la pensione □ interamente calcolata con il sistema contributivo un importo minimo di pensione, pari a 1,5 volte l'assegno sociale ($429 \times 1,5 = 644$ euro mensili attuali), rivalutato sulla base dell'andamento del pil. I requisiti anagrafici saranno comunque adeguati sulla base dell'aumento della speranza di vita anche successivamente al 2050. In ogni caso i requisiti effettivi risulteranno determinati in corrispondenza di ogni adeguamento sulla base dell'aumento della speranza di vita accertato a consuntivo dall'Istat.

Alcune particolarità

Penalità per i troppo giovani:

per chi chiede la pensione anticipata prima dei 62 anni, sulla quota del trattamento pensionistico relativa alle anzianità contributive maturate antecedentemente al 1° gennaio 2012 è applicata una riduzione pari a 1 punto percentuale per ogni anno di anticipo nell'accesso al pensionamento rispetto all'età di 62 anni; tale riduzione è elevata a 2 punti percentuali per ogni anno ulteriore di anticipo rispetto a due anni (ovvero rispetto ai 60 anni di età). La riduzione non si applica a chi matura il previsto requisito di anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2017, se tale anzianità contributiva derivi esclusivamente da prestazione effettiva di lavoro, inclusi i periodi di astensione per maternità, per servizio militare, per infortunio, per malattia e di cassa integrazione guadagni.

L'opzione per il contributivo:

alle lavoratrici dipendenti, in presenza di un'anzianità contributiva pari o superiore a trentacinque anni e di un'età pari o superiore a 57 anni, in via sperimentale fino al 31 dicembre 2015, è confermata la possibilità di conseguire il diritto all'accesso al trattamento pensionistico di anzianità qualora optino per una liquidazione del trattamento medesimo secondo le regole di calcolo del sistema contributivo, a **condizione che la decorrenza del trattamento pensionistico si collochi entro il 31 dicembre 2015, compresa la finestra mobile, prevista dalla legge 122/10 e l'adeguamento alla speranza di vita**. In pratica, considerando la finestra mobile di 12 mesi e i 3 mesi di adeguamento alla speranza di vita, **per poter beneficiare dell'opzione è necessario aver maturato i requisiti richiesti entro il mese di agosto 2014**, giacché l'Inps ha interpretato per "diritto all'accesso" non solo i requisiti di età e di contribuzione ma anche la decorrenza effettiva della pensione.

A questo proposito, per quanto riguarda le lavoratrici in Unicredit, con il Verbale di riunione sottoscritto in data 14 novembre al termine della verifica finale prevista dall'Accordo sul Piano Strategico del 15 settembre 2012 concernente in particolare il numero delle richieste di adesione volontaria all'esodo pervenute nei termini e alle condizioni previste nel citato accordo, si è convenuto di prorogare sino al **31 dicembre 2012** i termini per la manifestazione di interesse ad avvalersi di quanto disposto dall' art. 6 dell'Accordo 15 settembre 2012 (Lavoratrici interessate all'esercizio dell'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo di cui all'art. 1 comma 9 della Legge n. 243/2004).

Per ulteriori approfondimenti consultare la Circolare INPS n.35 del 14 marzo 2012 oppure rivolgersi ad una delle nostre sedi provinciali.

■



STRENNA NATALIZIA



In occasione del Natale, tutti i colleghi con figli che non abbiano ancora compiuto 12 anni ricevono una **strenna di € 100** per ciascun figlio.

L'importo viene riconosciuto ogni anno in modo automatico, senza bisogno di una specifica richiesta, in base alle informazioni contenute sul portale in Gestione Familiari.

Suggeriamo quindi di controllare i dati della propria posizione in:

[<< MY HR > I miei documenti > Gestione familiari >](#)

e se necessario aggiornarli, inserendo nome ed età dei familiari.

La strenna natalizia è corrisposta ai colleghi in servizio o in pensione:

- per ciascun figlio che non abbia ancora compiuto 12 anni al 30 novembre,
- per i minori in affido
- per i minori di 12 anni fiscalmente a carico, anche se diversi dai figli.

Nel caso in cui il coniuge è anch'esso dipendente di aziende del Gruppo, **la strenna è corrisposta a un solo genitore.**

Il contributo è riconosciuto anche agli orfani dei dipendenti e alle vedove titolari della pensione di reversibilità.

La somma è normalmente corrisposta con lo stipendio del mese di Novembre.
Per i figli nati nella seconda metà di novembre, con lo stipendio di Dicembre.

I colleghi che hanno aperto il Conto Welfare e scelto di conferirci la cifra della Strenna Natalizia, non avranno l'importo accreditato nello stipendio ma sul Conto Welfare. ■

UNI.C.A.:**AL VIA LA CAMPAGNA DI PREVENZIONE 2012-2013**

Il Consiglio di Amministrazione di Uni.C.A. in data 26 Ottobre 2012, ha approvato un rilevante stanziamento per il finanziamento della nuova Campagna di Prevenzione 2012-2013.

La Campagna si svolgerà in due distinte fasi:

- ❖ **La prima**, da novembre 2012 a luglio 2013, rivolta esclusivamente a coloro che hanno partecipato alle precedenti Campagne (2009-2010 e 2010-2011), con un check-up semplificato per i soli ultraquarantenni e uno più approfondito per coloro che avessero riscontrato un rischio cardiovascolare maggiore del 3%.
- ❖ **La seconda**, inizierà ad agosto del 2013 con termine a novembre 2013 e sarà rivolta a chi non ha mai ritenuto di sottoporsi ai precedenti check-up.

I destinatari della prima fase sono pertanto tutti i titolari di polizza (in servizio, in esodo o pensionati) e i coniugi dei Titolari (solo se dipendenti o esodati o pensionati aderenti ad Uni.C.A). Vi ricordiamo che, al momento della prenotazione, è indispensabile, conoscere il risultato del rischio cardio-vascolare attribuito, che ciascuno ha ricevuto con i risultati del check up effettuato in precedenza.

Uni.C.A. prosegue quindi, nella sua opera di sensibilizzazione rispetto al tema prevenzione destinando allo scopo ingenti risorse economiche.
Va dato atto all'intero Consiglio di Amministrazione di aver creduto e voluto fortemente questa iniziativa a favore e nell'interesse degli associati.

Le informazioni tecniche e di dettaglio sono disponibili sul **sito internet di Uni.C.A.** raggiungibile tramite il Portale seguendo il percorso *Welfare e Benefit - ASSISTENZA SANITARIA - Uni.C.A.UniCredit Cassa Assistenza - informativa - campagna di prevenzione 2012-2013* e via Internet all'indirizzo: <https://unica.unicredit.it/it.html>

