



**Uni-Inform**  
Gruppo Unicredit

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti FABI del Gruppo Unicredit  
Numero tre - novembre/dicembre 2016



## Un "piano" sotto l'albero

**SE IL BUONGIORNO SI VEDE  
DAL MATTINO...**

L'alba del piano industriale

**SIA QUAL CHE SIA**

Ubis, raggiunto l'accordo

**IL SENSO DI SUPERCIUK PER  
L'ECONOMIA**

**IL PEGNO, NON SOLO CREDITO**  
servizio bancario e risvolti sociali

**FISIOTERAPIA E UNICA**  
Chiarimenti sui rimborsi

**REDAZIONE FABI UNI-INFORM**

**Direttore Responsabile**  
Tommaso Cimmino

**Direttore Comitato di Redazione**  
Marco Tinteri

**Al presente numero ha collaborato:**

Davide Zanaboni, consigliere FABI per il Fondo Pensione di Gruppo

**DICEMBRE, FESTE IN ARRIVO**  
Semifestivi e orario part-time

**FONDO PENSIONE**

Contributi non dedotti, che fare?

**MUTUI IPOTECARI DIPENDENTI**  
Rate mensili a partire dal 2017

**L'ESPERTO RISPONDE**

Uni.C.A., fiscalità dei premi di adesione  
e delle spese mediche rimborsate

**LA FABI PER I GIOVANI**

In uscita numero speciale

**Comitato di Redazione**

Giuseppe Angelini  
Tommaso Cimmino  
Francesco Colasuonno  
Marianrosa Petrucci  
Marco Tinteri

E-mail a cui inviare le vs osservazioni  
[redazione@fabiunicredit.org](mailto:redazione@fabiunicredit.org)

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

## Sommario

### ATTUALITÀ

Editoriale.....	1
Sia quel che Sia, raggiunto l'accordo in Ubis .....	3
Ancora cessioni eccellenti, Pioneer e Bank Pekao.....	4
Numeri, edizione speciale Piano Industriale.....	5
Il senso di Superciuk per l'economia.....	6
Il pegno, non solo credito.....	8

### UNICA

Fisioterapia e Unica, modalità di rimborso.....	9
Unica, al via la 9° indagine di Customer Satisfaction.....	9

### WELFARE

Dicembre, feste in arrivo semifestive e part-time.....	10
La Fabi per i giovani.....	10
Fondo pensione, contributi non dedotti: che fare?.....	11
Mutui ipotecari dipendenti, rate mensili dal 2017.....	12
Welfare e fisco, l'esperto risponde.....	13

### E INFINE

140 caratteri.....	14
Risate a denti stretti, la striscia di Uni-Form.....	14

## Se il buongiorno si vede dal mattino...

L'alba del nuovo Piano Industriale

di Stefano Cefaloni  
Segretario Coordinatore  
FABI - Gruppo Unicredit



L'alba del 13 dicembre 2016 ha accolto il comunicato stampa del Gruppo UniCredit sul nuovo Piano Industriale, battezzato Trasformazione, 2017 - 2019, aprendo poi la giornata di presentazione dello stesso.

La strategia industriale del Gruppo punta ancora una volta su un consistente taglio del costo del lavoro in tutta Europa e **in particolare in Italia**, dove si realizzerà il 65% delle uscite previste; su un totale di 14.400 uscite complessive in Europa, compresi gli esuberi del vecchio piano, le 9.500 in Italia constano delle 5.600 del precedente piano industriale (la cui seconda parte si è definita lo scorso 5 febbraio 2016) cui si aggiungono **le 3.900 nuove uscite sino al 2019**.

Così i lavoratori italiani del Gruppo a fine piano **caleranno del 21%**.

Dalla presentazione del piano emerge inoltre che le filiali oggetto di chiusura in Italia saranno per l'esattezza 883, pari al 27% degli sportelli; di queste 335 circa residuano dal piano precedente, **ulteriori 550 agenzie si aggiungono ora!!!**

In pratica Unicredit chiuderà nel nostro Paese uno sportello su quattro.

Anche la gran parte dei risparmi derivanti dal taglio della rete e del personale arriveranno dall'Italia: 650 milioni di euro al 2019, a

fronte dei risparmi per 300 milioni attesi in Germania e per 320 milioni attesi in Austria.

Di questi giorni inoltre la vendita di Bank Pekao e di Pioneer, oltre a consistenti quote di Fineco e la **cessione della Monetica di Ubis..., i gioielli di famiglia che, di fatto, consentono di incassare 8,4 miliardi di euro**; linfa sì vitale in questo difficile e contrastato momento, ma per il futuro a breve-medio periodo **quali strategie aziendali consentiranno il ritorno, auspicato, alla redditività....??**

In particolar modo **la cessione di Pioneer a società di gestione risparmio francese apre inquietanti interrogativi**: esce dall'Italia e dalla banca con cuore ed anima italiani il "salvadanaio" del risparmio gestito delle famiglie, dei Fondi Pensione, dei professionisti e delle imprese; se la discontinuità che la Fabi ha chiesto al nuovo A.D. si traduce in mera ricerca di risultati immediati, **senza veri, forti e tangibili segnali di rilancio, NOI NON CI STIAMO**.

Non possiamo che sottolineare come, ancora una volta, la trasformazione del Piano 2019 sia **segnata dalla drastica riduzione dei costi ed, in particolare, di quello del personale** ed appaia priva del respiro strategico di rilancio atteso da queste organizzazioni sindacali.

Tuttavia ci saremmo aspettati che la strategia di **rilancio passasse attraverso una riorganizzazione realmente innovativa della rete e la valorizzazione dei lavoratori**, fondamentali per garantire un futuro al Gruppo.

Invece ancora una volta ci troviamo di fronte a un piano industriale che, tra le altre, rischia di allontanare la banca da una grossa fetta di clientela e dalle economie dei territori.

Da tempo chiediamo lo snellimento della struttura di "governo e gestione" per rendere più efficace e produttiva la filiera lavorativa; valuteremo nel concreto quanto dichiarato nel Piano in merito gli interventi annunciati.

La Fabi e tutte le OO.SS si batteranno affinché gli esuberi dichiarati, la cui congruità è tutta da verificare, siano gestiti **solo su base volontaria e attraverso il nostro ammortizzatore sociale di settore, con le massime garanzie per i lavoratori interessati**.

Qualsiasi tentativo aziendale di rendere le uscite obbligatorie e di far pagare i costi della ristrutturazione ai lavoratori che restano in servizio sarà contrastato duramente.

Grande attenzione per chi esce, ed anche **ed in particolare per chi resta**; tematiche ancora aperte, quali la **valorizzazione delle professionalità ed il riconoscimento economico**, dovranno trovare nel Piano giusta collocazione e soddisfazione.

**Equità e trasparenza dovranno improntare le azioni del nuovo management verso i lavoratori** che hanno sempre dimostrato grande professionalità e attaccamento all'istituto.

Da questo punto di vista, giudichiamo con favore la riduzione del compenso del nuovo

CEO, Mustier, che ha scommesso personalmente sul nuovo piano, e di circa 120 top manager.

Sempre Mustier ha affermato:

***"Ripuliamo l'eredità del passato con cui facciamo i conti, e li facciamo da soli, senza aiuti di Stato od operazioni di sistema"***; chissà mai che "non fischino le orecchie" ai tanti, troppi A.D. e Super - Top Manager che nel sistema bancario ed in UniCredit si sono elargiti **bonus, compensi e liquidazioni milionarie, nella realtà indecenti ed ingiustificate a fronte di risultati disastrosi**, di scelte manageriali che hanno comportato **distruzione di capitale societario, economico e "sociale"**.

La Fabi aveva chiesto a Mustier, appena insediatosi, discontinuità nelle scelte e nelle politiche strategiche;

**Se il buongiorno si vede dal mattino...**

**Perché ai Lavoratori ed alla Fabi questo Piano non va giù...**

**NON CI PIACE** perché, aldilà di come lo si chiami, è il terzo piano strategico nel giro di pochissimi anni; **programmazione efficace e lungimiranza strategica questi sconosciuti...**

**NON CI PIACE** perché si continua a prevedere la cessione di "gioielli di famiglia" solo per fare cassa.

**NON CI PIACE** perché sono previsti accantonamenti per 8 mld di crediti deteriorati e spin-off per altri 18 mld, quando, solo nel 2013, erano già state fatte rettifiche per accantonamenti su crediti per 9,3 mld, assicurando di aver così sistemato la partita.

**Abbiamo il diritto di conoscere il reale stato di questo Istituto e soprattutto come si è potuti arrivare a questo punto.**

**NON CI PIACE** perché, ancora una volta, si vuole fare quadrare i

bilanci sulla pelle dei lavoratori. Nonostante "l'entusiasmo" con cui questi annunci sono stati accolti dai possibili interessati, la Rete già non è in grado di sopportare gli "esuberanti" previsti dai precedenti piani, figuriamoci altre 3.900 fuoriuscite, tenendo conto altresì dei 900 sportelli che verranno chiusi.

**NON CI PIACE** perché la chiusura di 900 sportelli vuole dire comunque, in prospettiva, la **perdita di posti di lavoro**.

**NON CI PIACE** perché vogliamo essere considerati persone e lavoratori non FTE.

**NON CI PIACE** perché in ogni dove si dice che si vuole servire al meglio la clientela, ma poi chi effettivamente ci mette la faccia siamo noi.

**NON CI PIACE** perché questo è il Piano di un'Azienda che dice di voler continuare a promuovere un **ambiente di lavoro positivo** (dove? quando?) e poi **non rispetta nemmeno quanto da lei stessa sottoscritto** (vedi Protocollo sul benessere nei luoghi di lavoro e sulle politiche commerciali).

Al nostro A.D. intendiamo dire come appaia evidente, per quanto sopra riportato, che questo ennesimo Piano di Trasformazione non ci piaccia; vogliamo anche aggiungere che si possono fare i migliori piani industriali di questo mondo (e questo non lo è), **ma se non si ricuce la spaccatura creatasi tra Lavoratori e Azienda, se non si ricostruisce quel senso di appartenenza** che si è pervicacemente lacerato (qualcuno si è chiesto perché l'adesione all'ultimo esodo sia andata ben oltre le aspettative?) il futuro di Unicredit sarà sicuramente irto di difficoltà, ben oltre quelle derivanti dal contesto generale.

# Sia quel che Sia

## Ubis, raggiunto l'accordo per la cessione del ramo d'azienda PL Cards monetica

Il 23 novembre è stato raggiunto l'accordo per la cessione del ramo d'azienda che si occupa della gestione della monetica di Ubis a Sia.

L'Accordo prevede il trasferimento del predetto ramo PL CARDS di Ubis alla New.co P4CARDS. Dal 01.01.2017 la New.co entrerà poi a far parte del gruppo SIA, a seguito della cessione dell'intero pacchetto azionario. E' la prima volta in Ubis che si provvede ad una esternalizzazione completa dell'attività e non alla cessione di una quota di maggioranza del pacchetto azionario.

Il trasferimento riguarda 350 Lavoratrici/lavoratori nel perimetro europeo (Italia, Austria, Germania e Romania) di cui 224 in Italia. Di questi la maggioranza lavora sul polo di Verona.

Nell'accordo sono stati recepite le richieste avanzate dalla Fabi e dalle altre organizzazioni sindacali in merito alle **garanzie occupazionali**, alla possibilità di rientro in Ubis dei Lavoratori oggetto di cessione in caso di future tensioni occupazionali, **insieme all'applicazione del contratto del credito**.

La trattativa si è svolta in un contesto non semplice visto che, a differenza delle altre esternalizzazioni, non ci è trovati nella situazione in cui il gruppo Unicredit manteneva una partecipazione nella New.co, ma si trattava di una **esternalizzazione definitiva**, ancorché indirizzata ad una società, la Sia appunto, che applica il contratto del credito.



Sempre nell'accordo, anche in forza della partecipazione alla trattativa, espressamente richiesta dai sindacati, dei rappresentanti del gruppo Sia, siamo riusciti a garantire:

- l'applicazione del CCNL Credito, tempo per tempo vigente, anche per i neo assunti, e l'iscrizione all'ABI della New.co.;
- tutele occupazionali di lungo periodo (sino al 31 dicembre 2026);
- il mantenimento delle attuali sedi di lavoro per ogni singolo lavoratore e l'impegno a valutare positivamente l'assunzione a tempo indeterminato del personale attualmente in apprendistato;
- il mantenimento degli Accordi di Ubis, fino al 31.12.2017, la possibilità di richiedere la liquidazione del TFR e la monetizzazione delle ferie residue non godute;
- la continuità delle coperture assicurative, la salvaguardia dei trattamenti normativi ed economici e la validità alle adesioni ai piani esodi già esercitate;
- la possibilità di fruire per tutto il 2017 delle prestazioni erogate da Unica e la garanzia di un accordo sindacale per verificare la possibilità di una futura permanenza in Unica su richiesta di P4Cards;
- la regolamentazione delle modalità di copertura della contribuzione ai Fondi pensione.

Un buon accordo quindi, che, tra l'altro, **migliora le norme di legge previste in materia**, ottenuto dopo una dura trattativa al termine della quale però non possiamo che riconfermare la assoluta contrarietà

della Fabi alle operazioni di **cessione di attività/esternalizzazioni** - che nascono per contrarre i costi e fare cassa in una logica di breve periodo e che, anno dopo anno, stanno depauperando il "capitale umano" di Ubis, sottraendo competenze, esperienze e preziose professionalità formatesi nel corso degli anni.

## Ma non finisce qui...

Il 28 novembre l'azienda annuncia una **nuova esternalizzazione**, quella delle attività di **RUN di Global Enterprise Service (GES) e Data & Analytics**. L'attività di queste due aree, 64 colleghi (di cui 19 in Italia, 17 a Roma e 2 a Milano, il resto a Monaco, Vienna, Budapest e Bucarest), verrà esternalizzata e ceduta a TCS (Tata Consulting Services). Ai colleghi che oggi svolgono questa attività verranno attribuite mansioni, a detta dell'Azienda, di più alto profilo oggi prevalentemente in capo a consulenti.

Dal punto di vista economico l'azienda giustifica l'iniziativa asserendo che le attività oggetto di outsourcing oggi costano 10 milioni di euro l'anno, mentre il nuovo contratto che è stato stipulato con TCS per la gestione di queste attività è di 16 milioni di euro per 5 anni (3+2).

## Ancora cessioni eccellenti

### Dopo il 30% di Fineco, è la volta di Pioneer

Il 5 dicembre l'azienda divulga un comunicato stampa con il quale annuncia l'avvio del negoziato in esclusiva con **Amundi** (il più importante asset manager europeo per masse gestite, con sede a Parigi) per la cessione di Pioneer.



Il 12 dicembre viene comunicata la firma di un accordo vincolante tra le due società. L'operazione, così come concordata, porterà nelle casse di Unicredit 3,545 mld di euro e un dividendo straordinario di 315 milioni, oltre ad un accordo strategico di lungo periodo per la distribuzione dei prodotti di risparmio gestito. L'impatto positivo sul CET1 è stimato in circa 78 punti base. La chiusura dell'operazione, considerando i tempi delle autorizzazioni necessarie da parte degli organi di vigilanza e antitrust è attesa per la prima metà del 2017.

## e di Bank Pekao

L'8 dicembre Unicredit annuncia la sottoscrizione di un accordo con PZU e PFR per la cessione di una partecipazione pari al 32,8% di Bank Pekao.

Anche per Bank Pekao la chiusura dell'operazione è attesa per la metà del 2017 ed è soggetta all'approvazione da parte delle autorità regolamentari e di Antitrust. Il prezzo concordato per la vendita della partecipazione in Pekao pari al 32,8% a PZU e PFR è di 2,4 miliardi di euro. L'operazione avrà un impatto positivo di circa 55 punti base sul CET1 ratio del Gruppo UniCredit al 30 settembre 2016. Di questa voce si parlava da tempo e, anche se non avrà ripercussioni dirette sui livelli occupazionali italiani è chiaramente indicativo di un riposizionamento della banca all'interno del panorama internazionale. Riposizionamento del tutto legittimo e forse anche auspicato da tanti ma che non possiamo non pensare serva da indicazione sul modo d'agire che sarà proposto anche a livello nazionale.

# NUMERI

## Edizione speciale Piano Industriale

**6.500**

ulteriori esuberi dichiarati

**3.900**

gli ulteriore esuberi nel perimetro Italia

**14.000**

posti di lavoro complessivi tagliati entro il 2019

**21%**

riduzione del personale in Italia a fine piano

**1,1**

miliardi di euro di taglio dei costi del personale

**1,7**

miliardi di euro di riduzione dei costi complessivi

**550**

ulteriori filiali in chiusura in Italia

**944**

chiusura filiali nell'Europa Occidentale (Italia – Germania - Austria)

**17,7**

miliardi di euro di prestiti in sofferenza da cartolarizzare entro il 2019

**8,1**

miliardi di euro “stimati” di rettifiche su crediti nel 4° trimestre 2016

**4,1**

miliardi di euro di ulteriori rettifiche e svalutazioni

**-56%**

ROE del settore bancario dal 2007 al 2015

**9%**

Il rendimento del patrimonio netto tangibile atteso nel 2019

**13**

miliardi richiesti per il nuovo aumento di capitale

**+ 16%**

Performance in borsa del titolo Unicredit il 13/12/2016

# Il senso di Superciuk per l'economia

## Quarant'anni di duro lavoro e un auspicio per gli anni che verranno

Come sono andate le cose in questi ultimi quarant'anni?

Bene, molto bene per quel 10% di ricchi/straricchi che ha visto crescere i propri profitti e rendite, i cosiddetti vincenti.

Male, molto male per il restante 90% di uomini e donne, vecchi e giovani, che ha subito un impoverimento e una caduta delle prospettive, i cosiddetti perdenti.

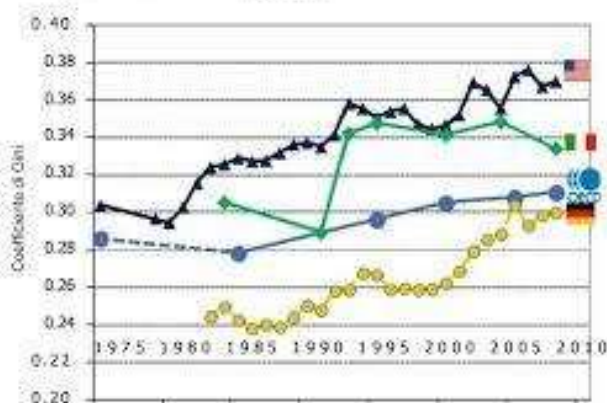
Il 10% delle famiglie più ricche possiede quasi il 45% della ricchezza totale del Belpaese. Per contro, il 50% delle famiglie più povere dispone del 10% della ricchezza totale (Dati Banca d'Italia, La ricchezza delle famiglie italiane 2010).

Come è stato possibile tutto questo?

Non è certo una casualità, una sorpresa. Togliere ai poveri per dare ai ricchi, alla maniera di Superciuk (personaggio creato da Max Bunker per l'albo a fumetti Alan Ford, un antieroe che ruba ai poveri per dare ai ricchi, N.d.R.) e rendere il Lavoro più debole e il Capitale più forte è da sempre l'orizzonte del liberismo.

La scelta politica di lasciar fare a Mercati e Finanza confidando nella loro "efficienza" ha portato crisi finanziaria, declino produttivo e recessione.

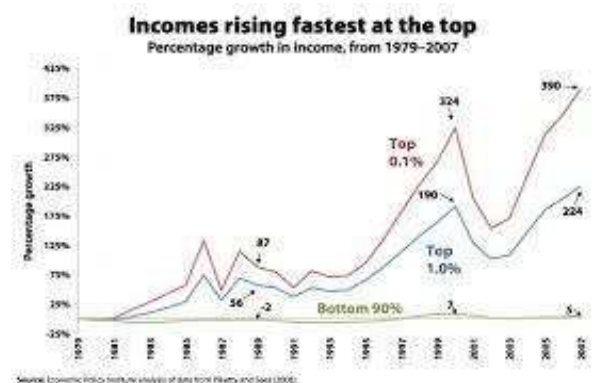
Andamento della disuguaglianza del reddito disponibile (reddito totale meno imposte)



La politica si è attivamente dedicata ad accrescere il potere di mercati e finanza, riducendo quello di tutti gli altri (lavoratori e cittadini in primis). Il tutto con la benedizione delle organizzazioni internazionali, dall'Ocse al Fondo Monetario Internazionale. Un programma politico sistematicamente perseguito e realizzato in tutto l'Occidente, con peculiarità locali. I divari sociali, tra vincenti e perdenti, confrontando

l'Italia con l'Europa sono aumentati: siamo uno dei paesi più diseguali d'Europa; solo inglesi e portoghesi sono più diseguali di noi.

Le disuguaglianze riguardano tutti i lavoratori ma, all'interno del lavoro dipendente, la presenza dei sindacati e i contratti collettivi hanno mantenuto disuguaglianze ridotte. Ci sono stati (ci sono ancora) livelli di disparità di reddito in questi anni, davvero clamorosi. Nell'ormai lontano 1998 il capo di



Citigroup, Sanford Weill, è riuscito nell'impresa, con 167 milioni di dollari, di guadagnare 4.500 volte il salario di un bancario della stessa banca. Il divario di retribuzione tra amministratore delegato e dipendente medio è cresciuto di dieci volte già tra il 1980 e il 2007.

“Sarebbe auspicabile che nel sistema bancario italiano prevalessero criteri di remunerazione dei vertici più equi, a oggi- lo ricordiamo- i presidenti guadagnano 26 volte la retribuzione di una figura media, i direttori e amministratori delegati ben 46 volte” dichiara la Segreteria Nazionale della FABI.

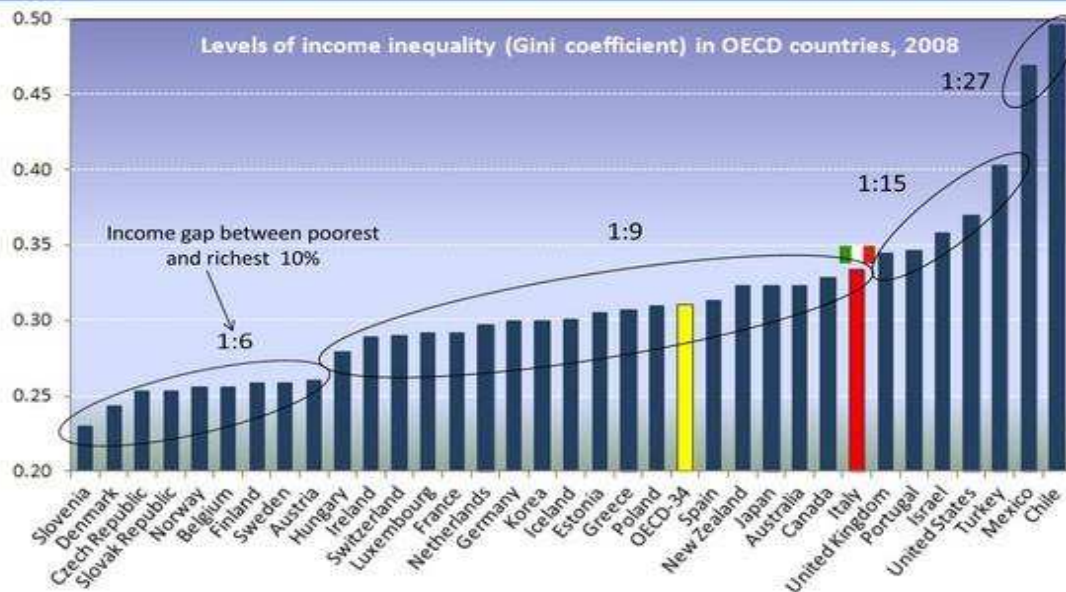
Nella sua concezione di organizzazione del lavoro, Adriano Olivetti parlava di un divario massimo di 10-1 tra top manager e ultimo operaio.

L'economia deve essere messa nelle condizioni di non devastare più la società: il 90 % degli europei sta peggio di prima e il 10 % più ricco si è preso tutti i benefici della crescita. Questa dinamica non è più accettabile. La politica deve intervenire per cambiare il mal funzionamento di questa economia.

Come?

È necessaria una diversa redistribuzione della ricchezza prodotta. È necessaria una politica nuova che cambi i destinatari di austerità, che tuteli il lavoro e i salari, che difenda il welfare ottenuto nel tempo a caro prezzo dai lavoratori e cittadini, che

## La disuguaglianza nella distribuzione dei redditi varia molto da un paese all'altro



Source: OECD 2011, *Divided we Stand*. Note: Incomes are net incomes of the working-age population.

4/23

sposti il carico fiscale dal lavoro alla ricchezza, che la spesa pubblica sia utilizzata per rilanciare la domanda. È necessario, pertanto, che la classe dirigente, politica ed economica, responsabile di questo fallimento, sia licenziata!

L'ONU, con la pubblicazione del World Happiness Report 2016 ha nuovamente esortato la politica a smettere di concentrarsi su risultati puramente economici e a tenere in maggior considerazione i fattori che determinano la percezione di benessere nelle popolazioni del pianeta.

(Il Belpaese è scivolato dal 28° al 50° posto della classifica, dopo Nicaragua e Uzbekistan, a fronte di Stati Uniti al 13°, Germania al 16°, Gran Bretagna al 23°, Francia al 32°).

Nella pubblicazione è spiegato il perché dell'importanza politica della felicità: "Vi sono ampie prove che popolazioni più serene, che hanno vite più appaganti, e che vivono in comunità più soddisfatte hanno maggiori possibilità di avere una salute migliore, e di essere più produttivi e connessi socialmente. Il vantaggio che ne deriva beneficia tutti".

Carsten Scholter, 49 anni Ceo di Swisscom SA, pressato dagli obiettivi da raggiungere e dal lavoro h24, si è suicidato nel 2013 lasciando scritto: "Non puoi stare connesso con il lavoro 24 ore su 24, non puoi cancellare la famiglia, non puoi scordarti i figli, non puoi scordarti la vita".

La grande recessione del ventunesimo secolo, aggravata dalle politiche di austerità, ha piegato

l'Europa: è inevitabile avviare un nuovo corso politico in cui siano rappresentati i diversi interessi sociali coinvolgendo imprese, lavoratori, sindacato e società civile.

Recentemente l'Istituto di ricerca Eumetra ha diffuso i risultati dell'Osservatorio sulla vulnerabilità economica delle famiglie italiane: "Tre italiani su cinque hanno problemi economici". Faticano a sbarcare il lunario "il 61,3% delle famiglie: il 40,1% con alcune difficoltà, il 13,3% con molte difficoltà e il 7,9% proprio non ce la fa".

Qualunque politica futura, per rispondere alla crisi in atto, dovrà avere come prospettiva il miglioramento della quantità e qualità del lavoro e la tutela dei redditi di tutti i lavoratori/cittadini (sia di chi l'ha perso, sia di chi non l'ha trovato).

La copertura dei contratti collettivi nazionali di lavoro deve essere allargata a tutti i lavoratori di una categoria riducendo le deroghe, le tipologie di contratti atipici e i lavoratori precari, con il ritorno alla contrattazione di salari reali, al netto dell'inflazione.

Naturalmente, nessuno ci regalerà nulla. Ecco perché, a questo punto, è assolutamente ineludibile che a tutti i livelli cresca e si manifesti la partecipazione attiva di ognuno di noi.

Partecipazione e rappresentanza per tornare a perseguire il bene comune.

**Siamo il 90%, ce la possiamo fare.**



# Il pegno, non solo credito

## Lo spaccato di un'Italia da non dimenticare attraverso un servizio bancario con significativi risvolti sociali

Tra i tanti servizi del credito che offre la nostra azienda, annoveriamo (non si sa fino a quando, data la recente visita "commerciale" di una possibile acquirente viennese) il Pegno.

Il pegno è un valido strumento di credito che nasce con i frati francescani, che volevano aiutare i più bisognosi e meritevoli, già nel 1400. Consisteva nel ricevere in prestito una somma di denaro dando in garanzia un bene mobile. Era possibile impegnare, oltre ai consueti oggetti d'oro e d'argento, anche vestiti, sementi, utensili da lavoro. Il prestito aveva

una scadenza e se non rispettata l'oggetto diventava di proprietà del creditore che poteva anche venderlo al migliore offerente. Questo "schema" commerciale persiste ancora oggi, con l'unica differenza che, sino a qualche anno fa, si accettavano in pegno anche tappeti, pellicce e corredi,

poi con il crollo del mercato per queste "suppellettili", oggi si accettano principalmente oggetti d'oro, d'argento, pietre preziose e orologi di grandi marche. Altro particolare è che è possibile "rinnovare" il prestito all'infinito pagando gli interessi e non restituendo quindi il capitale. Il collega, "perito apprezzatore", riceve un incentivo economico per il prestito che concede, ma deve valutare molto attentamente, infatti, qualora la somma non sia restituita e l'oggetto non trovi acquirenti (in caso di una sopravvalutazione) ha l'obbligo di comprarsi l'oggetto. Da ciò si comprende come sia un servizio molto remunerativo, perché non esiste contenzioso. Altro importantissimo

elemento caratterizzante: il prestito è "immediato". Basta essere maggiorenni, documento e codice fiscale, un oggetto di valore e in pochi minuti si ha la somma necessaria per qualsiasi esigenza. Quindi, da qualche centinaio di euro a diverse migliaia (pensiamo ai brillanti che hanno diverse valutazioni), chiunque può accedere a questa forma di finanziamento "ora e subito". Infatti, il cliente "tipo" prima apparteneva alle classi sociali meno abbienti,



da almeno un decennio, invece, in alcuni territori anche molti professionisti utilizzano questo servizio per pagare, per esempio, cartelle esattoriali, assegni, transazioni giudiziarie, in attesa di tempi migliori. Il servizio è altresì importante perché la banca quando vende l'oggetto, trattenuto quanto di competenza (capitale, interessi, mora) il ricavato lo restituisce al vecchio proprietario. Può accadere che il debitore dalla vendita racimoli più di quanto ha ricevuto in prestito, dipende dalle qualità dell'oggetto (pensiamo a una moneta rara, a un orologio di produzione limitata, a una collana a girocollo firmato da una grande casa di alta gioielleria).

Aneddoti a iosa, come quando un distinto impiegato pubblico, per ricevere quanto più denaro possibile dal collega, vantava che l'oggetto d'oro non fosse semplice portafortuna; rappresentava difatti non un

gobbo, ma un grande esempio di "ingegneria orafa", perché accarezzando le spalle del gobbo, scattava una molla che faceva apparire quella che De André cantava "come la virtù meno apparente tra le tante virtù la più indecente" e al collega incredulo, e visibilmente imbarazzato, il cliente

aggiungeva "guardi che anche gli attributi sono d'oro non soltanto...". Una volta si è venduto, andando ben oltre il valore intrinseco del bene, una "cazzuola" d'argento che è stata oggetto di "corsa al rialzo" fra un nobile siciliano (sicuramente massone di cui la cazzuola ne è un simbolo) e un ingegnere edile che dichiarò, con tanto candore, a chi gli domandava perché avesse speso tanto, che al suo capomastro che andava in pensione, dopo quaranta anni di "onorato servizio", dove aveva iniziato come semplice "porta sacchi di cemento", intendesse donargli oltre ad una lauta buonuscita un "simbolo" originale di tutta la sua vita lavorativa.

Insomma, un servizio sociale, utile, rapido, senza contenzioso, uno spaccato di questo nostro paese che nulla può avere a che vedere con una società "asburgica" ma di cui, purtroppo, ancora una volta come in casi analoghi, l'azienda intende privarsi perché il "profitto prima di tutto!", l'uomo e la sua "ricchezza professionale", "sentimentale" permetteteci di scriverlo, non interessano per niente.

# Fisioterapia e Uni.C.A.

## Chiarimenti interpretativi sulle modalità di rimborso

Nel caso di richiesta di rimborso dei trattamenti fisioterapici è necessario porre particolare attenzione alla documentazione da produrre ad Uni.C.A. e non è un caso se proprio questo argomento ha suscitato molto spesso dubbi e fraintendimenti, con conseguenti reclami da parte di colleghi e colleghe.

Innanzitutto, va precisato che sono rimborsabili i trattamenti fisioterapici che si rendessero necessari a seguito di:

- infortunio (entro 24 mesi da quando si è verificato),
- intervento chirurgico (in particolare interventi cardiocirurgici, di chirurgia toracica ed amputazione di arti)
- specifiche patologie elencate in polizza (ad esempio ictus cerebrale, neoplasie, forme neurologiche degenerative e omeoplastiche, forme neuromiopatiche).

Sono invece **esclusi** dalla copertura trattamenti fisioterapici per problematiche di natura estetica.

Poiché la polizza prevede l'applicazione di una franchigia/scoperto per ogni ciclo di cura (diversificati a seconda che il trattamento venga effettuato presso strutture convenzionate oppure no e che si utilizzi il pagamento in forma diretta piuttosto che il rimborso), al fine dell'applicazione di un **unico scoperto o franchigia**, la richiesta di rimborso dovrà essere presentata dall'Assicurato **al termine del ciclo di cura**.

Rispetto ai **professionisti** le cui prestazioni risultano rimborsabili, è opportuno chiarire che sono rimborsabili "le prestazioni di medicina fisica e riabilitativa eseguite da medico specializzato nel campo in oggetto, ovvero da medico che sia anche fornito di laurea in fisioterapia o titolo equivalente riconosciuto in Italia, ovvero da professionista fornito di laurea in fisioterapia o titolo equivalente riconosciuto in Italia purché le prestazioni siano, in quest'ultimo caso, effettuate presso centri medici."

Vale a dire che:

- le prestazioni fisioterapiche eseguite da un **medico specializzato** sono rimborsabili anche se **non sono rese presso centri medici**;
- le prestazioni fisioterapiche eseguite da un **fisioterapista** sono rimborsabili solo se rese **presso**



**centri medici dotati di direzione sanitaria** (posti dunque sotto il governo di un medico)

- le prestazioni rese da un **fisioterapista** (fornito di laurea come precedentemente detto) **in luogo diverso da un centro medico** sono rimborsabili solo ed esclusivamente in caso di **documentata impossibilità** di recarsi presso un centro medico (impossibilità documentata quindi da una preventiva dichiarazione medica emessa da medico diverso da colui che eroga la prestazione)

Vista la molteplicità delle casistiche, consigliamo a tutti coloro che avessero la necessità di effettuare cicli di fisioterapia di consultare preventivamente le condizioni di polizza nonché la specifica informativa al riguardo recentemente pubblicata sul sito di Unica (vedi link sottostante).

[https://unica.unicredit.it/it/informativa/2016/chiarimento\\_applicativo\\_su\\_rimborso\\_spese\\_fisioterapiche.html](https://unica.unicredit.it/it/informativa/2016/chiarimento_applicativo_su_rimborso_spese_fisioterapiche.html)

## Unica: al via la 9° indagine di Customer Satisfaction

Dal 5 al 23 dicembre 2016 è disponibile sulla Home page della Group Intranet "Aggiornamenti dalle altre sezioni" la 9° indagine di Customer Satisfaction su Uni.C.A. per i dipendenti in servizio.

**Partecipa al sondaggio: la Tua opinione è molto importante per l'Associazione che intende monitorare, in ottica di miglioramento, la qualità del servizio percepito dai propri Associati.**

## Dicembre, feste in arrivo

### Giornate semi-festive e orario part-time



Si avvicinano le feste di Natale e Capodanno e vale la pena tenere presenti le norme che riguardano le prestazioni lavorative delle Lavoratrici/tori Part Time, orizzontale

o misto, nelle giornate di semi-festività (che, lo ricordiamo, sono **la vigilia di Natale, il 31 dicembre la vigilia di Ferragosto** ed inoltre il **Santo Patrono**, con riferimento alla sede di lavoro e, per il personale il cui normale orario di lavoro prevede al prestazione di sabato, il **sabato precedente la Pasqua**, cfr. art. 54 CCNL 31/3/2015).

Poiché il Contratto a Part Time è un contratto individuale che va raccordato con le normative generali del CCNL e con le specifiche previsioni dello stesso, il combinato disposto delle diverse norme fa sì che il/la Lavoratore/trice a Part Time:

- mantenga l'orario di inizio lavoro concordato con l'Azienda alla stipula del Contratto a Tempo Parziale,
- svolga la propria prestazione lavorativa per la **durata proporzionalmente ridotta** (che comunque non può superare le 5 ore),
- termini il proprio lavoro alla fine di tale periodo di tempo, indipendentemente dall'orario di uscita degli altri colleghi/e.

Resta ovviamente confermata anche per le semi-festività, sia per i Part Time che per tutti gli/le altri/e Lavoratori/trici, la previsione di un intervallo minimo di 30 minuti tra la cessazione dell'attività di sportello del singolo addetto ed il termine della sua prestazione di lavoro.

Riportiamo qui di seguito, a titolo esemplificativo, la durata dell'orario di lavoro nelle semi-festività tenendo conto delle tipologie più diffuse di part-time orizzontale.

ORARIO GIORNALIERO	ORARIO SEMIFESTIVO
Part time 4 ore	2 ore 40 min
Part time 5 ore	3 ore 20 min
Part time 5 ore 15 min	3 ore 30 min
Part time 6 ore	4 ore
Part time 6 ore 30 min	4 ore 20 min
Orario intero 7.30	5 ore

## La FABI per i giovani

### Di prossima uscita numero speciale sulla previdenza complementare

La previdenza complementare riveste un'importanza fondamentale nel percorso di riforma del welfare aziendale che, nel gruppo Unicredit, il sindacato sta portando avanti con l'azienda. L'obiettivo è quello di trovare risposte sempre più coerenti ai bisogni di colleghi e colleghe.

Considerando l'inevitabile revisione e ridimensionamento della previdenza pubblica, sarà necessario potenziare - e non certo frenare - gli investimenti nei fondi pensione, in particolare per i giovani

Per favorire la conoscenza di uno strumento sempre più indispensabile per affrontare il futuro, **la FABI di Unicredit affronta diffusamente il tema della previdenza complementare in un numero speciale di Uni-Form di prossima uscita, dedicato in particolare (ma non solo) a tutti i giovani del Gruppo**

**FOCUS ON**  
la rivista della Redazione di Uni-Form Gruppo Unicredit

**EDIZIONE SPECIALE - Dicembre 2016**

**SPECIALE GIOVANI...MA NON SOLO**

**Previdenza Complementare**

<b>LA FABI PER I GIOVANI</b> Bisogni reali, risposte concrete	<b>PAG. 1</b>
<b>NEL GRUPPO UNICREDIT</b> Il fondo di Gruppo	<b>PAG. 3</b>
<b>COME METTERE IN TASCA QUALCHE EURO IN PIÙ</b> Fiscaltà e convenienza	<b>PAG. 7</b>
<b>15 DOMANDE E RISPOSTE</b> Per approfondirle	<b>PAG. 9</b>

Al presente numero ha collaborato:  
Davide Zanaboni, Consigliere FABI per il Fondo di Gruppo

E-mail a cui inviare le vs osservazioni:  
redazione@fabiunicredit.org

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

## Fondo Pensione: contributi non dedotti

Entro fine anno la comunicazione al fondo per i versamenti effettuati nel 2015.

Il DLGS 252/05 stabilisce che i contributi versati a previdenza complementare siano deducibili dal reddito sino al **limite annuo di € 5.164,57**; oltre tale importo il datore di lavoro, in qualità di sostituto di imposta, applica la normale imposizione fiscale.

La predetta normativa prevede che i **contributi assoggettati a tassazione ordinaria, in quanto eccedenti il limite, non vengano assoggettati a tassazione in sede di erogazione delle prestazioni**. Per adempiere a questa previsione è necessario che **il Fondo sia a conoscenza degli importi** che non hanno beneficiato della deduzione fiscale da parte del contribuente.

Quello che forse non tutti sanno è che **l'onere della comunicazione è in carico all'iscritto** che deve segnalare al proprio Fondo di previdenza l'importo delle somme non dedotte, anche in riferimento ai contributi versati per le persone fiscalmente a carico.

Ricordiamo, a beneficio di coloro che non avessero ancora provveduto, che la comunicazione deve essere effettuata **entro il 31 dicembre** dell'anno successivo a quello in cui è stato effettuato il versamento, quindi **entro il prossimo 31 dicembre per i versamenti effettuati nel corso del 2015**.



Invitiamo i lavoratori a verificare sul nuovo modello Certificazione UNICA 2016 – REDDITI 2015 (ex CUD), visibile e stampabile da portale, tali importi.

A titolo esemplificativo, qualora i versamenti siano stati effettuati tramite il datore di lavoro, è possibile verificare sulla C.U. redditi 2015 – SEZIONE PREVIDENZA COMPLEMENTARE – **al rigo al rigo 413 gli importi non dedotti**

Nel caso in cui fossero presenti dei versamenti di contributi ad un fondo pensione effettuati non per il tramite del datore di lavoro (ad esempio **versamenti per conto di un familiare a carico su un fondo pensione “aperto”**) la verifica dei contributi eccedenti il limite di deducibilità è da effettuarsi tenendo conto anche di quanto indicato dalla certificazione inviata annualmente dal fondo in questione.

E' possibile dare la comunicazione dei contributi non dedotti attraverso le apposite sezioni dei siti dei diversi fondi pensione o anche in maniera cartacea inviando apposita comunicazione al fondo pensione di appartenenza.

**Per il Fondo di Gruppo** è possibile inserire i contributi non dedotti direttamente accedendo alla propria area riservata nel sito web (<https://www.fpunicredit.eu>) o stampando e spedendo al fondo il modulo cartaceo reperibile sempre sul sito.

**Per il Fondo Pensione BdR** è necessario scaricare il modulo disponibile sul sito web ([www.fondopensionebdr.it](http://www.fondopensionebdr.it)) compilarlo, firmarlo e spedirlo all'indirizzo del fondo stesso.

**Per il fondo Previbank** collegarsi al sito (<http://www.previbank.it/>), entrare nella sezione modulistica, contributi non dedotti e proseguire nell'area riservata.

**Per gli altri fondi** si può contattare l'ES SSC per avere indicazioni.

## Mutui ipotecari dipendenti

### Rata mensile a partire dal 2017

A partire dal prossimo anno, nell'ambito della rimodulazione delle agevolazioni creditizie offerte ai dipendenti concordate tra organizzazioni sindacali ed azienda, sarà possibile effettuare il pagamento della rata del mutuo ipotecario con cadenza mensile. La variazione della periodicità dell'addebito sarà effettuata su richiesta del/della collega interessato/a e potrà riguardare i finanziamenti erogati ante 30/11/2016 appoggiati ad un conto corrente Unicredit.

Gli interessati dovranno presentare una richiesta per ciascun mutuo ipotecario (inteso come "atto stipulato"), tenendo conto che ogni mutuo può essere composto da più FIN (ad esempio i mutui che prevedono due o più tassi) e che gli allegati andranno forniti per ogni FIN.

La richiesta deve essere sottoscritta da tutti i cointestatari e ad essa deve essere allegata copia dell'attuale piano di ammortamento (reperibile al percorso Home Banking > Situazione Economica > Finanziamenti). Attraverso il medesimo percorso, scegliendo il finanziamento oggetto della richiesta, sono rinvenibili anche tutte le altre informazioni necessarie alla compilazione della richiesta.



Copyright: Maksym Yemelyanov/123rf.com

La documentazione va trasmessa per posta interna all'indirizzo:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
<p><b>MENSILIZZAZIONE MUTUI IPOTECARI – HR MORTGAGES</b>          HR Mortgages - HR Operations Italy          Cod. Stabile 60002          Unicredit Business Integrates Solutions S.C.p.A.          Corso Italia, 35 – 34122 TRIESTE</p>	



E' bene tenere presente che In presenza di rate morose e sospensioni di rate (in atto) l'azienda **NON accoglierà** la richiesta di mensilizzazione.

La richiesta **potrebbe NON essere accolta** anche in caso di particolari specificità del finanziamento (ad es. mutui agevolati *ex lege*).

Le richieste, che possono già essere inoltrate, verranno processate a partire dal 1° gennaio 2017 e l'azienda si è impegnata affinché la gestione delle pratiche avvenga in modo da consentire la ridefinizione del pagamento nel più breve tempo possibile.

In particolare, le richieste **accolte entro il 25 gennaio 2017** produrranno la modifica della periodicità sin dal 1° gennaio con conseguente addebito della rata mensile già a partire dalla scadenza di fine gennaio 2017. Ricordiamo infine che, per evitare inutili ritardi, è necessario inviare tutta la documentazione in **unica soluzione**.

## Welfare e Fisco

### L'esperto risponde



**I premi di adesione ad Unica corrisposti per sé o per i propri familiari sono deducibili dal reddito?**

**E' possibile portare in detrazione gli importi per spese sanitarie rimborsate da Uni.C.A.?**



Premetto che la nostra assistenza sanitaria è erogata tramite "Uni.C.A. Unicredit Cassa Assistenza" che è una Cassa sanitaria avente esclusivamente fini assistenziali, e che opera in base

ad accordi con la Banca. Parte delle prestazioni sono coperte da un pool di Compagnie Assicuratrici mediante la sottoscrizione di apposite Polizze, parte erogate in via diretta dalla stessa Cassa. L'art. 51 comma 2 del TUIR 917/86, modificato con successivi DL, l'ultimo dei quali è il DL 02/03/2012, aggiornato il 15/10/2012 stabilisce che:

"non concorrono a formare il reddito ... i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore (i pensionati sono assimilati ai lavoratori - art 49, comma 2, lettera a TUIR) a Enti o Casse aventi esclusivamente fini assistenziali in conformità a disposizioni di contratto, o di accordo, o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'art 10 comma 1, lettera e-ter, per un importo non superiore complessivamente a € 3.615,20 ...".

E' dunque questo il caso di Uni.C.A. (che rispetta anche il c.d. DM Sacconi). Pertanto, sino alla concorrenza di €3.615,20 i premi di adesione corrisposti per sé e per i propri familiari (anche non a carico - Circ. Ag. Entrate n° 50 12/06/2002) sono integralmente deducibili dal titolare, cioè abbattano il cumulo dei redditi percepiti. (Questo peraltro comporta che i premi effettivamente pagati vanno considerati "scontando" il premio stesso del recupero fiscale, calcolato all'aliquota marginale massima di ognuno.) Tale defiscalizzazione si realizza, per i nostri iscritti, con due modalità:

- Per i premi trattenuti sulle retribuzioni o sulle rendite dalla Banca (per il personale in servizio) o dal proprio Fondo (per i pensionati), tali soggetti, in quanto sostituti d'imposta, provvedono

direttamente a non assoggettare l'importo del premio alle trattenute fiscali. Quindi non dobbiamo fare nulla, avendo già provveduto la Banca o il Fondo ad abbattere il reddito imponibile. Sul CUD sarà annotato l'importo del premio assoggettato a decontribuzione (art, 7 bis DPR 600 29/9/73.

- A coloro invece che corrispondono il premio con versamento tramite RID, la Cassa invia a fine anno una apposita certificazione del premio pagato da far valere per la decontribuzione in sede di dichiarazione dei redditi. (Quindi consegnatela al CAF !)

Ovviamente, gli importi rimborsati dalla Cassa non possono essere portati fra le spese sanitarie in detrazione d'imposta sul reddito dichiarato. Beneficiano invece della detrazione del 19% gli importi delle parcelle o fatture totalmente o parzialmente non rimborsati, quali, ad esempio, le franchigie, gli scoperti, quanto eccedente il limite delle "plafonature" stabiliti per alcuni interventi e le spese per prestazioni non previste in polizza, cioè solo quanto effettivamente rimasto a proprio carico, oltre ovviamente le altre spese sanitarie ammesse (medicinali ecc.). La detrazione d'imposta si applica peraltro sulla parte che eccede la franchigia di € 129,11.(art.15,comma 1, lettera c e i-bis del TUIR). Ma cosa succede se l'importo del premio pagato supera i 3.615,20 € ? E' una opzione difficilmente realizzabile per il personale in servizio (solo nel caso di inclusione di numerosi familiari non a carico con pagamento dei premi), ma molto più realistica per i pensionati che hanno sottoscritto le polizze più complete e onerose. Nel tal caso, la parte del premio eccedente il limite di legge non può essere portata in deduzione né in detrazione, ma si potranno portare in detrazione d'imposta - al 19% - fra le spese sanitarie anche una parte delle spese rimborsate, proporzionalmente alla differenza fra i contributi versati e il predetto limite di € 3.615,20. Se, ad esempio, il premio pagato fosse superiore del 10% al limite di deducibilità, allora si potrebbe portare in detrazione anche il 10% delle spese sanitarie rimborsate. Ovviamente per le spese non rimborsate vale quanto prima affermato. Siamo giunti al termine del nostro piccolo percorso fra le insidie del fisco: spero di essere stato utile, chiaro ed esaustivo. Paghiamo dunque con correttezza le nostre tasse dovute, ma, se possibile, non regaliamo nulla al fisco!



## 140 Caratteri

Volantini in un tweet

Copyright: brux/123rf.com



**Pegno**, filiali ispezionate da una casa d'aste. L'azienda non spiega e l'ansia cresce. Forse si pensa di mettere all'asta anche i lavoratori?



**Ubis, cessione carte a SIA**, accordo raggiunto: la contrarietà sindacale alle cessioni rimane, ma l'accordo è buono e tutela i colleghi



**Ubis, cessione carte:** la Trade Union Alliance di Unicredit e UNI Europa Finance forniscono sostegno ai sindacati dei Paesi coinvolti.



**Unica**, dal 28/11 al 12/12 le elezioni per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione. Le OO.SS. presentano i loro candidati.

## Risate a denti stretti...

la striscia di Uni-Inform

### 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

La Redazione di

# Uni-Inform



Copyright: Vadim Georgiev/123rf.com  
Copyright: Natalia Natykach/123rf.com

**augura a tutti voi e alle vostre  
famiglie un sereno Natale  
e un Felice Anno Nuovo**

