



Uni-Inform
Gruppo Unicredit

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Copyright: rawpixel/123rf.com

Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero tre - marzo 2018



Dalle parole ai **fatti**,
dalle idee agli **obiettivi**

The Wheel of Life

XXI Congresso Nazionale FABI

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Tommaso Cimmino

Direttore Comitato di Redazione
Marco Tinteri

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

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

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



Sommario

EDITORIALE.....1

ATTUALITÀ

Dal polsino alla cravatta, Mustier al XXI Congresso FABI.....2

Question Time con Mustier.....4

Cessione NPL, perché la FABI dice NO.....5

Per saperne di più, tutti i link al Congresso.....5

Paura, spavento angoscia.....6

Trasferimenti, occhio al preavviso e alla distanza.....7

WELFARE

VAP, fai la tua scelta.....8

E INFINE...

AD2016, la vignetta di Uni-Inform.....8

Fabi, XXI Congresso Nazionale

THE WHEEL OF LIFE

Dalle parole ai fatti, dalle idee agli obiettivi

Il numero di questo mese di Uni-Inform è dedicato in larga parte al XXI Congresso Nazionale che si è tenuto nella seconda settimana di marzo a Roma alla presenza di delegati sindacali, Unicredit e non, provenienti da tutta Italia. Ci è parso soprattutto interessante condividere alcuni dei tanti spunti emersi durante il congresso, in particolare dalla relazione del Segretario Generale Lando Maria Sileoni e dall'intervento, rigorosamente in inglese, del ceo Unicredit J.P. Mustier, stavolta non accompagnato dalla fedele Elkette.

Per quanto concerne gli interventi del Segretario Generale della FABI abbiamo scelto in questo editoriale due argomenti, il rinnovo del CCNL e gli NPL. Dell'intervento di Mustier potete leggere a pagina 2.

Come sappiamo il nostro CCNL è in scadenza il 31 dicembre 2018. "Il Contratto dovrà mantenere le garanzie della nostra area contrattuale", ha detto al riguardo Sileoni, "Vogliamo condividere un nuovo modello organizzativo che punti sulla consulenza e specializzazione dei lavoratori e chiediamo un confronto a tutto campo sulle nuove tecnologie per mantenere e creare posti di lavoro." "In prospettiva di un ritorno ai ricavi degli istituti di credito, chiediamo un'equa redistribuzione degli utili anche a favore dei dipendenti, non solo degli azionisti. Le banche sono

tornate a guadagnare e non dovranno quindi più chiedere sacrifici sul costo del lavoro", ha sottolineato il leader della FABI.

Il costo del lavoro non può più essere considerato un'emergenza e preso come scusante dalle banche in sede di trattativa. Il "cost income" del settore ora è al 51% (58% in Unicredit).

Non minore importanza ha avuto il tema dei Non Performing Loans. Insomma i prestiti "non performanti", un cortese eufemismo, molto *british*, per definire quei soldi che le banche hanno prestato e che ora si possono scordare di vedere tornare indietro. Ben 55 miliardi di euro di perdite solo da inizio 2015 al settembre 2017. Una cifra stratosferica soprattutto se si pensa che l'80% dei crediti concessi da tutto il sistema bancario si riferisce solo al 10 % dei clienti, quelli più facoltosi e anche quelli coi livelli di insolvenza più elevati.

"Sarà centrale nei prossimi mesi anche il tema del recupero delle sofferenze, viste le nuove regole europee in fase di definizione." ha chiosato sull'argomento Sileoni "Siamo convinti che la soluzione migliore da adottare sia una gestione interna del recupero crediti, che consenta alle banche di mantenere una relazione sana con i territori, valorizzando le professionalità dei lavoratori."

Questi sono solo due di tanti temi affrontati. Se vi interessa approfondire questi o gli altri argomenti trattati vi invitiamo a visitare il nostro sito www.fabi.it. A pag. 5 di questo numero di Uni-Inform i link ai vari servizi.

Nel frattempo **BUONA PASQUA A TUTTI!**

La Redazione



**L' A.D. di Unicredit J. P. Mustier
al XXI Congresso Nazionale FABI**

Dal polsino

alla cravatta



L'ultima volta che
l'Amministratore
delegato di
Unicredit Jean
Pierre Mustier è

venuto in vista ad una iniziativa Fabi era lo scorso marzo, a Milano, per il Convegno "Behind the Lines", dove ha sostenuto con sicurezza che Unicredit era "an Italian bank first of all". Insomma un po' come dire che Unicredit "teneva cuore italiano", come diceva il connazionale Gerard Depardieu nella vecchia pubblicità di una nota marca di passata di pomodoro.

Ad un anno esatto di distanza, l'appartenenza di Unicredit all'universo italiano è ancora un punto d'attenzione dato che questa volta, prima dell'inizio del dibattito, il ceo di Unicredit si fa più volte fotografare sfoggiando due, bellissimi, polsini tricolore bianchi rossi e verdi, in rinnovato segno di omaggio ed appartenenza alla nuova realtà cisalpina, rimarcando poi durante il dibattito la "differenza fra chi è italiano solo di passaporto e chi è italiano nel cuore" .

Terminato, per così dire, il book fotografico, Jean Pierre Mustier, che ancora non si fida del suo italiano, sceglie di partecipare in inglese, con l'aiuto dell'interprete, al dibattito con il Segretario Generale Fabi Lando Maria Sileoni, col Caporedattore della redazione Economia ed Esteri del Tg La7 Marco Fratini e col vice direttore generale ANSA Fabio Tamburini.

Il Governo Gentiloni ha svolto un ruolo importante, l'anno scorso, quando ha sostenuto il settore bancario eliminando il rischio sistemico dalle banche italiane, afferma l'amministratore delegato di UniCredit due giorni dopo le elezioni politiche italiane. "Ora restano rischi che possono essere anche importanti, ma che non sono sistemici". Per il

top manager francese la "grande differenza" dell'Italia rispetto agli altri Paesi è quanto a lungo i crediti deteriorati restano nei bilanci delle banche. «Si deve consentire alle banche di fare bene il proprio lavoro in un ambiente che sia anche sicuro». Il compito del nuovo governo italiano sarà quindi quello di fare leggi che consentano agli istituti di credito di accelerare lo smaltimento degli NPL. Mustier ha chiarito anche che il giudizio positivo sull'operato del governo in carica è puramente un giudizio economico e non politico. "I nostri clienti non sono né di destra né di sinistra. Noi non possiamo e non dobbiamo avere opinioni politiche nel nostro lavoro. Incontriamo tutti, parliamo con tutti ma poi dobbiamo decidere indipendentemente da ciò che abbiamo ascoltato. Le elezioni sono avvenute, è un processo democratico che va rispettato. Ci sarà un governo democratico e secondo noi la crescita in Italia proseguirà e il paese sarà uno dei campioni d'Europa. Bisogna parlare bene dell'Italia".

Mustier ha anche affrontato il tema del possibile consolidamento del settore bancario. Non ha escluso che in futuro possa avvenire ma ha poi precisato che "L'Italia è un paese frammentato e così è il suo sistema bancario. In Francia puoi incontrare una chiesa e poi, prima di ritrovare un altro paese, devi fare anche venti chilometri. In Italia è diverso, è necessario che ci siano più sportelli e più banche perché ci sono case, borghi, cittadine una vicina all'altra. La banca di prossimità è necessaria."

Ciò non toglie che una razionalizzazione del sistema non sia forse ancora opportuna, ma attenzione, "se due banche hanno problemi di capitalizzazione non è fondendosi che li risolvono, bisogna fare bene il mestiere di banchiere: lavorare sui prestiti e sui mutui non performanti e migliorare i bilanci per ridurre i rischi. Le banche ora possono sostenere

l'economia e UniCredit è lieta di contribuire allo sviluppo e alla crescita economica”.

Il top manager manda poi un messaggio di grande fiducia sull'Italia: «Ci aspettiamo che la crescita prosegua. Il Belgio, la Spagna ed anche la Germania hanno impiegato mesi prima di formare un governo. Anche qui sarà un governo democratico e l'Italia sarà uno dei campioni d'Europa. Ogni paese ha diritto a trovare la sua strada per lo sviluppo».

Molto interessanti sono anche le affermazioni di Mustier in merito alla situazione che ha dovuto affrontare lo scorso anno quando ha richiesto al mercato i 13 miliardi di aumento di capitale. Incalzato da Sileoni sull'evidente cambio di rotta di Unicredit e sulla fondamentale importanza della realizzazione in concreto del Piano Giovani, l'Amministratore Delegato ha affermato che in Unicredit era necessaria discontinuità. "La continuità sarebbe stata un problema, era importante convincere gli investitori per avere i 13 miliardi di aumento di capitale. Dovevamo dimostrare che c'era voglia di cambiare, non era importante quanto fosse difficile, occorreva farlo. È stato necessario”.

Visto che era necessario cambiare viene spontaneo chiedersi quali fossero i problemi che Mustier ha dovuto fronteggiare al suo arrivo ma, a chi gli chiede cosa avesse trovato di negativo, risponde: "Non parlerò mai e poi mai male né dell'Italia, né di Unicredit né del passato, anche perché parlare male del passato ha un riverbero negativo sul futuro. Quindi non dirò cosa ho trovato di negativo ma quello che ho trovato di positivo: dei team super

motivati e quando c'è stato l'aumento di capitale i dipendenti hanno sempre mostrato fierezza e orgoglio di lavorare con noi”.

Sui rapporti tra azienda e sindacato, Mustier afferma che “una delle chiavi del successo è stato lo scambio continuo di informazioni fra management e sindacato. Non abbiamo sempre condiviso gli stessi punti di vista, ci sono state delle difficoltà, ma poi, mettendoci uno nei panni dell'altro, abbiamo trovato un accordo. Ci sono ancora tanti passi da compiere ma il Piano Giovani è un punto importante da realizzare. Il modo di fare banca sta cambiando ed Unicredit ha bisogno di inserire anche “forze fresche” (*trad. letterale*). Altrettanto importante è trovare un maggiore equilibrio fra vita di lavoro e la vita di tutti i giorni. Unicredit vuole essere sempre più attenta e presente nel sociale”.

Un anno fa la Fabi, alla fine del convegno Behind the lines, aveva regalato un anemometro al ceo di Unicredit. Uno strumento che, indicando la direzione del vento, avrebbe dovuto simbolicamente aiutare Mustier a governare la nave Unicredit verso lidi più tranquilli. Ora, realizzato con successo il ritorno all'utile dopo l'aumento di capitale, la Fabi ha voluto ringraziare Mustier della partecipazione al XXI Congresso Nazionale con un nuovo regalo simbolico.

Una cravatta, rigorosamente rossa, con al suo interno un cornetto porta fortuna. Perché si sa, come diceva lo scrittore Arthur Bloch “Nessuna pianificazione, per quanto attenta, potrà mai sostituire una bella botta di... fortuna”.

m.t.



La risposta più simpatica

Gionalista: L'Italia è un paese che spesso ha visto le realtà bancarie condizionate da un sistema politico fin troppo pervasivo ed invadente. Dall'alto della torre di Unicredit come vede in futuro il condizionamento della politica sugli istituti bancari?

J.P. Muster: Beh, a Milano, soprattutto d'inverno, spesso c'è la nebbia, quindi guardare dal grattacielo di piazza Gae Aulenti non aiuta molto!



Question time con J.P. Mustier

Le domande di...

Mauro Morelli

Segretario Nazionale FABI

D. Come state pensando di ovviare al problema della perdita di professionalità all'interno di Unicredit dopo le migliaia di colleghi prossimi alla pensione che sono usciti negli ultimi anni?

R. L'uscita di tanti colleghi prossimi alla pensione è effettivamente un punto alla nostra attenzione. L'*expertise* deve rimanere all'interno della banca. Per questo stiamo cercando di investire fortemente nella formazione in modo che i colleghi possano sviluppare il proprio *know-how*. La digitalizzazione è un processo che viviamo quotidianamente ed è per questo che i processi di formazione sono una priorità. È importante quello che la banca è oggi ma altrettanto importante è quello che sarà la banca nel prossimo futuro.

D. L'abbattimento del limite del 5% al possesso delle quote azionarie di Unicredit prelude a qualche tipo di operazione o di fusione?

R. Di solito non rilascio commenti su questi temi. Quello che posso affermare è che il piano che ci siamo impegnati a portare avanti con i nove miliardi di euro rimane valido.

D. Cosa non rifarebbe di quello che ha fatto negli ultimi due anni?

R. Aniché dedicarmi da subito all'esame del bilancio mi prenderei due settimane per imparare meglio l'italiano. *(La traduttrice sorridendo consiglia pubblicamente la cosa, ndr).*

Stefano Cefaloni

Segretario Coordinatore FABI Gruppo Unicredit

D. Il tema delle consulenze esterne è un tema molto delicato per il sindacato. Più volte abbiamo segnalato durante le trattative come troppo spesso le professionalità interne, ad esempio quelle relative all'Information Technology in Ubis, non vengano adeguatamente valorizzate. Cosa pensate di fare al riguardo?

R. Purtroppo non sono processi che avvengono dall'oggi al domani. Posso dire che stiamo lavorando per ridurre il peso e l'impatto delle consulenze esterne. Non solo per realizzare risparmi nei costi ma soprattutto per internalizzare l'*expertise*. Il consulente esterno porta le sue conoscenze ma poi realizzato il suo compito se ne va via e ovviamente l'*expertise* non si forma.



Cessione NPL

Perché la FABI dice NO

Nell'ambito dei lavori del XXI Congresso Nazionale FABI, è stato presentato lo studio "Modello programmatico di gestione interna degli NPL", realizzato a cura degli analisti Alfonso Scarano e Antonella Simone con il contributo legale dell'avvocato Chiara Scarano. Lo studio supporta la proposta FABI di **una gestione delle sofferenze che resti interna alle banche** attraverso un'accurata analisi del mercato degli NPL effettuata sulla base di dati Bankitalia.

Molteplici sono gli elementi a favore di un modello di gestione che eviti la cessione a terzi dei crediti deteriorati, dalla salvaguardia dei rapporti col territorio alla valorizzazione dei lavoratori, senza ovviamente dimenticare la possibilità di salvaguardare il patrimonio delle banche, scongiurare l'eccessiva svalutazione dei crediti stessi ed ottenere un più elevato tasso di recupero (vedi tabelle 1 e 2).

Per approfondire l'argomento puoi leggere l'articolo "[Una task force per il credito deteriorato](#)" pubblicato sul sito FABI (www.fabi.it).

Evoluzione mercato degli NPL in Italia	
Anno	Totale Md €
2012	4,71
2013	1,71
2014	9,45
2015	23,67
2016	13,67
2017	64,51
Totale Complessivo	117,82

Tabella 2 - Report "The Italian NPL market", PWC's, serie 2012 -2017

Confronto tra gestione interna alle aziende di credito e cessione all'esterno degli NPL in relazione ai tassi di recupero			
Anno	Tassi recupero posizioni non cedute %	Tassi recupero posizioni cedute a terzi %	Delta tasso recupero tra posizioni cedute e non cedute %
2006	48,4	30,2	18,2
2007	50,1	22,1	28,0
2008	44,8	37,4	7,4
2009	50,0	28,9	21,1
2010	49,3	26,7	22,6
2011	46,1	23,3	22,8
2012	53,0	29,8	23,2
2013	46,9	23,8	23,1
2014	39,0	22,4	16,6
2015	44,9	20,3	24,6
Media	47,3	26,5	20,8

Tabella 1- Elaborazione su dati Banca d'Italia, Note di stabilità finanziaria e vigilanza, n. 7, gennaio 2017



Per saperne di più...

Tutti i link al Congresso



[The wheel of life - soundtrack - il video musicale](#)

[Con il 98.22% è il terzo mandato consecutivo di Lando Maria Sileoni - Proclamazione degli eletti](#)

[Il servizio del TG di RAI 2 sulla giornata conclusiva dei lavori del XXI Congresso Nazionale FABI](#)

[Le TV al XXI Congresso Nazionale FABI – tutti i servizi](#)

[FABI e banchieri a confronto al XXI Congresso Nazionale FABI - gli articoli sulla stampa](#)

[Una task force per il credito deteriorato](#)

[Ospiti di rilievo per discutere di politica economica ed organizzazione del lavoro al XXI Congresso Nazionale FABI, tutta la stampa ne parla](#)

[XXI Congresso Nazionale, le proposte FABI per il rilancio del settore](#)

[L'intervista di RAI Radio 1 al Segretario Generale Lando Maria Sileoni sui lavori congressuali](#)

Copyright: Ivan Ryabokon/123rf.com

Paura, spavento, angoscia

Nessun problema, ci pensa la FABI

Non è il titolo di un film dell'orrore, premiato con un Oscar, anche se potrebbe esserlo (così come potrebbe essere il sottotitolo di un mio *selfie*, come mi scrive uno dei nostri 25 lettori). Sono tre emozioni simili, apparentemente, ma Freud spiega bene invece le differenze. La differenza tra queste emozioni è in relazione al tempo. La paura si riferisce al passato, lo spavento al presente, l'angoscia al futuro.

La paura si nutre del passato. Pensiamo, per esempio, alle giornate di solidarietà dove il collega si assenta, ma l'assenza non è retribuita e lo "spauracchio" che se ne possa fare sempre ricorso.

Lo Spavento, ci spiega, è un terrore inatteso, imprevisto, ingestibile perché, appunto, ci sorprende: la rapina in banca o il trasferimento selvaggio che non avresti mai immaginato. **Nell'angoscia**, il pericolo è imminente ed ignoto. Pensiamo ad una delle tante crisi di una qualsivoglia azienda bancaria, alle probabili delibere del consiglio di amministrazione per diminuire, come sempre, il costo del personale (licenziamenti). Possiamo fare decine di esempi "sparsi nel tempo" in cui abbiamo provato queste emozioni. Chi non è stato in angoscia nell'attesa di conoscere l'esito di un provvedimento disciplinare o di un reclamo della clientela, magari per un prodotto che l'azienda ci ha "caldamente invitati" a vendere? O chi, sapendo che il nuovo capo aveva fatto il suo tempo, non è stato in angoscia temendo l'arrivo, al suo posto, del solito "Dottor Ing. Gran Mascalzon. Visconte Cobram"? Chi non si è spaventato quando improvvisamente, con una fredda nota aziendale, gli è stato comunicato che il suo ufficio, il suo ramo d'azienda, dove, ancora oggi, è stato a lavorare sino a tardi, non si sa bene ora per chi, verrà ceduto ad altra azienda? Chi non si è spaventato, quando, anni fa, l'improvviso rialzo dei tassi di interesse ha fatto sì che il mutuo diventasse un vero e proprio capestro? Chi non ha avuto paura, memore del passato, dell'ennesima fusione, dove devi ricominciare da "capo" per farti conoscere dal tuo nuovo "capo", dove si chiudono agenzie, si perdono posti di lavoro,



si ha una contrazione del "personale", ma anche "personale", economica, di prospettive di carriera.

Quali le soluzioni?

Davanti a queste paure, spaventi, angosce, la nostra organizzazione sindacale è riuscita, riesce e riuscirà a rassicurarci, a trovare soluzioni e rimedi. Ci sarà un motivo per cui siamo la prima organizzazione nel mondo bancario e in Unicredit. E sapete perché? Perché la FABI è competente e "dà fastidio"!

Come scrive Mario Calabresi su Repubblica "la competenza è vista come un fastidio, perché le competenze prevedono riflessioni, mediazioni, sfumature, analisi di contesti, apprezzamento della complessità e quindi pazienza".

Pazientemente questa organizzazione è riuscita a difendere il nostro CCNL dai continui attacchi; non dimentichiamo che l'azienda voleva gli esodi obbligatori.

Ha firmato contratti integrativi in momenti drammatici (ricordiamo l'aumento di capitale sino a 13 miliardi), ottenendo garanzie occupazionali ma soprattutto "nuova occupazione". È riuscita, per esempio, anno dopo anno, ad ottenere sempre maggiori vantaggi nell'ambito della polizza sanitaria, a tal punto che oggi la polizza è uguale per tutti, dal commesso al quadro direttivo di quarto livello. Inoltre, grazie ai suoi rappresentanti, è competente e specializzata in ogni settore, dalla previdenza complementare, alla comunicazione, dai problemi di natura legale, al welfare, alla commissione formazione, insomma in tutti i settori.

Il percorso è ormai tracciato, stiano sereni i nostri 25 lettori, davanti alla paura, allo spavento e alla angoscia troveranno sempre la FABI al loro fianco che con pazienza e competenza e dando fastidio all'azienda riuscirà ad affrontare ogni avversità.

Trasferimenti, occhio al preavviso e alla distanza

In questo periodo si sta assistendo a trasferimenti sempre più frequenti di personale verso filiali o uffici situati in comuni diversi, soprattutto nelle zone dove la situazione degli organici è resa ancora più critica dall'uscita dei colleghi che hanno aderito ai vari piani di esodo.

Ferme restando tutte le norme che regolano la materia - in particolare il CCNL ABI 31/3/2015 agli articoli n. 88 (quadri direttivi) e n. 111 (aree professionali) dei quali ti suggeriamo di prendere visione - ci preme ricordare che:

Se sei inquadrato come Area professionale

- Il trasferimento deve essere comunicato con un **preavviso** non inferiore a 15 o 30 giorni di calendario a seconda che la distanza per la piazza (per il comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore ai 30 km.
- Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che abbia compiuto 45 anni di età ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il **consenso** del lavoratore/lavoratrice stesso.
- **Attenzione**, la disposizione precedente non si applica in caso di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti **meno di 30 km** e, in ogni caso, al personale preposto o da proporre a succursali comunque denominate.

Se sei un Quadro Direttivo

- Il trasferimento, salvo che particolari ragioni d'urgenza non lo consentano, viene disposto dall'impresa con un **preavviso** non inferiore a 45 giorni di calendario per il dipendente che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti e 30 giorni di calendario per gli altri lavoratori/lavoratrici, fermo che, ove non sia possibile rispettare i suddetti termini - restando il trasferimento operativo - il quadro direttivo beneficerà di un'erogazione commisurata a tante diarie per quanti sono i residui giorni di preavviso non fruito.

- Nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello, che abbiano compiuto 47 anni di età ed abbiano maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il **consenso** del lavoratore/lavoratrice stesso.
- **Attenzione**, La disposizione che precede non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 50 km e, in ogni caso, al personale preposto o da proporre a succursali, comunque denominate.

E per quanto riguarda i chilometri...

Se a seguito del trasferimento le distanze che devi percorrere, considerando andata e ritorno, superano i 20 km dal luogo della precedente sede di lavoro o dal tuo domicilio/residenza, l'azienda - di prassi - eroga un'indennità di pendolarismo conteggiata sulla base di 3 euro (lordi) al Km.

Poiché l'indennità interviene sul "maggior disagio" derivante dal trasferimento, per determinarne l'importo non viene considerata la distanza già coperta per raggiungere l'unità produttiva di partenza. In pratica, i chilometri conteggiati sono solo quelli derivanti dalle seguente sottrazione:

Km nuova distanza – km vecchia distanza

È anche opportuno ricordare che l'importo dell'indennità è proporzionato ai giorni di effettiva presenza sul posto di lavoro e che l'indennità non viene corrisposta se il trasferimento avviene per tua richiesta o se è funzionale ad una valorizzazione professionale.



VAP, fai la tua scelta

(per i colleghi con reddito imponibile minore o uguale a 80.000 euro)



Dal 12 marzo al 13 aprile puoi scegliere - in alternativa a ricevere gli importi direttamente in cedolino stipendio - se destinare al Conto Welfare il Premio Una Tantum di Produttività (VAP) e/o l'eventuale sistema Premiante/Incentivante, fino a un massimo complessivo di 3.000 euro.

Il percorso per effettuare la scelta è il seguente:

HR Gate - Welfare & Benefit > Piano Welfare > Fai le tue scelte

Ti ricordiamo che il premio Una Tantum di Produttività (VAP) è di 800 euro lordi (aliquota di tassazione agevolata del 10%) se sceglierai di fartelo accreditare in cedolino stipendio e di 1.150 euro se deciderai di destinarlo a c/welfare (l'importo è riparametrato per i part time).

Gli importi destinati a Conto Welfare saranno utilizzabili per il rimborso delle spese effettuate dal 1° gennaio 2018 e saranno disponibili a partire da:

- Maggio – sistema Premiante/Incentivante
- Luglio – Premio Una Tantum di Produttività

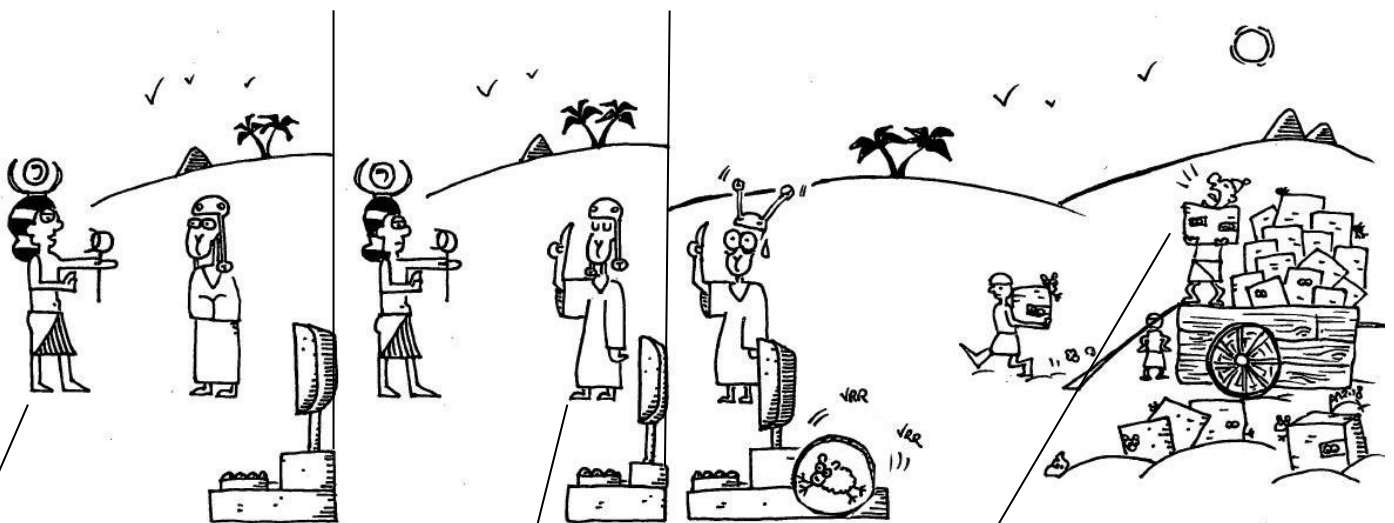
N.B. In assenza di scelta esplicita:

- Il premio Una Tantum di Produttività verrà destinato al Conto Welfare (disponibilità da luglio)
- Il sistema Premiante/Incentivante verrà accreditato nel cedolino stipendio (busta di aprile).

Per maggiori informazioni vedi [Uni-Inform n. 2 – Febbraio 2018](#) a pag. 4

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...



QUINDI SIMPIET, GLI INVESTIMENTI NELLA DIGITALIZZAZIONE STANNO ELIMINANDO I CONTINUI CRASH DEI COMPUTER NELLA RETE?

CERTO, SOMMO UNI-KAMON! HO ACQUISTATO 1 MILIONE DI "LEPRI DA PC" PER VELOCIZZARLI!

ALLORA? DOVE LI SCARICO I SOLITI CRICETI???

La redazione di

Uni-Inform

augura a tutti



Buona

Pasqua!