



Uni-Inform
Gruppo Unicredit



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Copyright: kazoka30/123rf.com

Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero due – febbraio 2019



CHE COSA BOLLE IN PENTOLA

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Tommaso Cimmino

Direttore Comitato di Redazione
Marco Tinteri

Comitato di Redazione
Tommaso Cimmino
Francesco Colasuonno
Marianrosa Petrucci
Marco Tinteri
Filippo Virzi

Hanno collaborato al presente numero:

Paola Cogli Ciccarelli, componente FABI Commissione welfare di Gruppo
Cristina Gobbi, componente Segreteria FABI Unicredit spa
Emanuele Lusso, Portavoce FABI Region Centro Nord

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

ATTUALITÀ

Che cosa bolle in pentola.....1

CAE, l'accordo sui diritti fondamentali dei lavoratori diventa "globale".....2

La contrattazione di secondo livello.....3

Il ritorno dei colleghi di ES-SSC su Fabi TV.....3

Commissione Welfare di Gruppo, cronaca della riunione del 6 febbraio - I temi, le idee, i progetti.....4

Contro molestie e violenza di genere nei luoghi di lavoro, dichiarazione congiunta ABI e OO.SS.....5

Per saperne di più - Congedo per le donne vittime di violenza di genere.....5

Congedo per le donne vittime di violenza di genere, la domanda all'Inps diventa telematica.....5

WELFARE

Bonus mamma domani.....6

UNICA

Oltre i rimborsi c'è di più.....6

PENSIONI

Riscatto Laurea "Light" 2019.....7

VARIE

Forse non tutti sanno che,

Allattamento e part-time, quante ore spettano?.....8

Esodo e fondo pensione, variazione dell'aliquota contributiva.....8

E INFINE...

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

Che cosa bolle in pentola

Sono già parecchi gli "ingredienti" dichiarati dall'azienda in questi primissimi mesi dell'anno.

Risultati di bilancio senza eguali negli ultimi 10 anni conditi con una riduzione di costi addirittura oltre il target previsto, un nuovo piano strategico da presentare entro dicembre, il progetto di un diverso organigramma per una squadra manageriale che si rinnova, le ultime tappe di Transform 2019 da bruciare e, infine, le annunciate (ennesime) riorganizzazioni nel Gruppo.

A tutto questo deve ovviamente aggiungersi ciò che da un punto di vista sindacale non può mancare, vale a dire il giusto riconoscimento economico agli immani sforzi che quei risultati di bilancio così brillanti sono costati a tutti i lavoratori e le lavoratrici del Gruppo; la ripresa di un dialogo sociale costruttivo sia sui temi per i quali nel 2018 non si è giunti ad una conclusione soddisfacente che sui nuovi argomenti sindacalmente rilevanti già emersi nelle prime settimane di quest'anno; la verifica puntuale ed attenta di quanto concordato nell'accordo di fine anno in tema di pressioni commerciali, organici, formazione, organizzazione.

Su diversi di questi temi sono già previsti incontri nelle prossime settimane.

Nell'attesa di commentarne, speriamo favorevolmente, gli esiti, ci dedichiamo in questo numero di Uni- Inform ad un



approfondimento sull'ultimo accordo di respiro europeo siglato nelle scorse settimane dal CAE di Unicredit e ad alcune riflessioni di carattere generale sulla contrattazione di secondo livello, istituto che in Unicredit ha portato, tra gli altri, al recente, fondamentale accordo per il rientro nel Gruppo dei colleghi esternalizzati di ES-SSC, da venerdì scorso dettagliatamente spiegato anche nella rubrica di Fabi TV "Lavori in corso- Focus Accordi".

A seguire le nuove idee emerse in seno ai lavori della Commissione Welfare e la recente notizia della firma tra ABI e OO.SS. della dichiarazione congiunta di settore sul tema delle molestie e violenza di genere nei luoghi di lavoro, un passo importante che conferma il costante impegno sindacale sul tema.

Seguono alcune notizie di carattere più tecnico, dal Bonus Mamma Domani agli aspetti meno conosciuti di Uni.C.A., per arrivare alle nuove agevolazioni in tema di riscatto della laurea e, infine, a come funziona l'archiviazione dei contratti con i codici a barre nella Piramide di Unikamon.

Buona lettura a tutti!

La Redazione

CAE, l'accordo sui diritti fondamentali dei lavoratori diventa "globale"

Il 22 gennaio a Milano, nel corso della riunione plenaria del Comitato Aziendale Europeo, è stato firmato l'Accordo Globale sui diritti fondamentali (Global Framework Agreement) tra Uni Global Union (la federazione mondiale dei sindacati dei servizi) ed Unicredit che si applica agli oltre 90.000 Lavoratrici e Lavoratori presenti in 17 Paesi.

L'accordo, il primo sottoscritto da un'azienda bancaria in Italia, rappresenta l'impegno tra le parti per rispondere ai nuovi scenari globali e nazionali sui temi della responsabilità sociale d'impresa. Nell'accordo vengono richiamate le convenzioni internazionali sui diritti umani e sui diritti sindacali a livello internazionale (norme e principi guida dell'ILO, il Global Compact delle Nazioni Unite ed OCSE), e le dichiarazioni congiunte del Comitato Aziendale Europeo sui temi delle vendite responsabili e sulla conciliazione dei tempi vita lavoro.

Il tema delle vendite responsabili, legato alle politiche commerciali, è un tema che, come FABI, abbiamo posto al centro della nostra azione.

Ne discutiamo con le aziende del settore sin dal lontano 2010 quando Uni Finance lanciò la sua campagna di sensibilizzazione denominata "Sales Vs Advice", per la definizione delle pratiche di prevenzione sul tema sia a livello nazionale che internazionale, e nella promozione della diffusione culturale per il rispetto delle regole e per superare le cattive pratiche, al fine di determinare un ambiente

positivo per i Lavoratori e nell'interesse della comunità tutta.

Nell'accordo viene anche definito il tema dei diritti sindacali, in cui si determina di consentire ai dipendenti di esercitare la loro libertà di associazione, in particolare il diritto di organizzarsi, unirsi a un sindacato di propria scelta e intraprendere la contrattazione collettiva. Un punto che sembra scontato in Italia. La FABI è stata la prima organizzazione a sottoscrivere il contratto collettivo dei bancari nel 1949, ma in altre nazioni dove il Gruppo è presente la contrattazione collettiva di categoria non è esiste.

La lotta alle molestie sessuali ha un punto specifico nell'accordo, sul tema è stato raggiunto nel settore lo scorso 12 febbraio un'articolata dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro. Nell'accordo Globale di Unicredit viene anche stabilito che nel caso in cui le previsioni siano più favorevoli di alcune normative nazionali, sia sul tema delle molestie sessuali che sul rispetto di ogni altra diversità individuale, UniCredit cercherà, attraverso il dialogo, di promuovere principi più vantaggiosi riconosciuti da questo accordo per combattere le molestie sessuali sul posto di lavoro.

Nell'accordo si affrontano anche la non discriminazione e la promozione della diversità con l'impegno a favorire l'uguaglianza professionale tra donne e uomini, le condizioni di

lavoro positive e la conciliazione dei tempi vita lavoro, quest'ultimo tema prende spunto dalla dichiarazione congiunta del CAE Unicredit sul work life firmata il 28 novembre 2017.

In sintesi gli Accordi Globali sottoscritti dalla federazione mondiale Uni Global Union definiscono standard globali per i diritti dei Lavoratori e per assicurarne l'applicazione. Questo viene ribadito anche dal Global Compact delle Nazioni Unite, che riconosce negli accordi globali uno strumento utile per i rappresentanti dei lavoratori e le aziende multinazionali per migliorare il livello e la qualità dei rapporti industriali, dove sarà sempre più veloce la trasformazione del lavoro rispetto ad una sempre più diffusa automazione e digitalizzazione della società, e sarà quindi necessario governare questo cambiamento colmando le differenze che la trasformazione tecnologica può arrecare.

L'accordo firmato in Unicredit si unisce ad oltre 50 Accordi Globali in diversi settori, che hanno fissato standard e condizioni eque per gli oltre 10 milioni di lavoratori in tutto il mondo. Accordi sottoscritti da Uni Global Union, con il supporto dei sindacati a livello nazionale ed il ruolo di collegamento dei Comitati aziendali, e le multinazionali, con l'obiettivo di adottare soluzioni comuni per contrastare ed evitare situazioni di *dumping* sociale.

Francesco Colasuonno



Legenda

ILO – (International Labour Organization), Organizzazione internazionale del lavoro è un'agenzia specializzata delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere la giustizia sociale e i diritti umani internazionalmente riconosciuti, con particolare riferimento a quelli riguardanti il lavoro in tutti i suoi aspetti. La sua sede è a Ginevra, mentre il suo centro di Formazione internazionale è a Torino. All'Organizzazione aderiscono 186 Stati membri, quest'anno è il suo centenario. www.ilo.org

Uni Global Union, ha sede a Nyon in Svizzera. Rappresenta oltre 20 milioni di Lavoratori in oltre 150 Paesi del settore servizi, tra cui il settore finanza con Uni Finance. www.uniglobalunion.org

OCSE - Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, si occupa di studi economici per i 35 paesi membri, per la risoluzione dei problemi comuni, l'identificazione di pratiche commerciali e il coordinamento delle politiche locali e internazionali dei paesi membri. La sua sede è a Parigi. <http://www.oecd.org>

La contrattazione di secondo livello

Un buon viatico per integrare e migliorare nel rispetto del territorio il contratto nazionale di riferimento

L'accordo di secondo livello è una contrattazione siglata tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali che permette di integrare i CCNL con ulteriori acquisizioni.

Consente, tra gli altri, di gestire più flessibilmente gli orari di lavoro, derogare al limite legale sui contratti a tempo determinato, ampliare la stagionalità, detassare i premi di produzione (le stesse normative fiscali spesso infatti subordinano l'applicabilità delle agevolazioni alla presenza di un accordo sindacale aziendale in materia).

La contrattazione di secondo livello è alla base del welfare aziendale che permette ulteriori risparmi fiscali e previdenziali per le aziende e consente ai lavoratori di acquisire i benefici di importanti istituti quali, a titolo esemplificativo, previdenza complementare, assistenza sanitaria, misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La stipula di questi accordi, sotto la guida del Contratto di Lavoro, permette all'azienda di potersi "cucire addosso" il proprio contratto secondo le peculiarità aziendali e con il coinvolgimento dei lavoratori per il tramite dei propri rappresentanti sindacali.

Secondo analisi recenti, nel panorama delle relazioni sindacali è tornata a svolgersi una contrattazione più strutturata e meno episodica rispetto agli anni della crisi.

Allo stesso tempo permangono però alcune difformità tra le imprese in base al settore di appartenenza, alle dimensioni e al contesto territoriale.

In questo senso, emerge come siano commercio, chimica, servizi e costruzioni i settori in cui sono stati sottoscritti il maggior numero di accordi.

Se si guarda invece al numero di lavoratori coinvolti, data la presenza di grandi imprese in questi settori, a spiccare sono anche i comparti del credito, dell'energia e dei trasporti.

Fanno registrare percentuali molto basse invece i settori dell'agroalimentare, del turismo, dell'artigianato, dell'agricoltura.

Non ci sono addirittura accordi relativi alla Pubblica Amministrazione, Enti e istituzioni private e al comparto dello spettacolo.

È ad ogni modo evidente che, ancora oggi, permangono delle "zone d'ombra" soprattutto a livello territoriale (Nord, Centro e Sud) e di dimensioni d'impresa - per quel che riguarda la distribuzione dei contratti di secondo livello.

L'obiettivo più importante per il futuro resta quindi quello di promuovere la contrattazione decentrata nelle micro, piccole e medie imprese - contesto in cui il dialogo tra le parti sociali è spesso più complesso o, in taluni casi, assente - con particolare attenzione alle realtà del Centro e del Sud Italia.

Quello su cui si deve ragionare a nostro avviso è sulla creazione di buona e stabile occupazione in contesti produttivi risanati ed efficienti, sia pubblici che privati, con norme esigibili e rispettose della dignità professionale di tutti i lavoratori.

Oggi, più che mai, in chiave di lettura moderna ed in tema di contrattazione di secondo livello, occorre spingere verso la compiuta applicazione di tali principi nelle trattative decentrate aziendali, senza perdere mai di vista il contratto nazionale di riferimento, il quale dovrà essere sempre la linea maestra da seguire per tutte le categorie lavorative.

Filippo Virzi



Copyright: Mathias Rosenthal / 123rf.com



La contrattazione di secondo livello su FABI TV

Il ritorno dei colleghi di Es-SSC

È dedicata all'accordo siglato in Unicredit per il rientro nel Gruppo dei colleghi esternalizzati di ES-SSC, la puntata in onda da venerdì 15 febbraio della rubrica di FABI TV "Lavori in corso - Focus Accordi" a cura di Cecilia Zanasi del Dipartimento Nazionale FABI Comunicazione e Immagine. L'accordo - raggiunto attraverso un percorso negoziale complesso, affrontato con tenacia dalla FABI e dalle altre Organizzazioni sindacali - ha consentito di garantire la piena salvaguardia occupazionale e professionale dei colleghi coinvolti. Un risultato di assoluta rilevanza spiegato con chiarezza in tutte le fasi da Cecilia.

Puoi vedere la rubrica su FABI TV collegandoti al seguente link:

<http://fabitv.it/video/embed/unicredit-focus-accordi-ritorno-dei-colleghi-di-es-ssc>



Contro molestie e violenza di genere nei luoghi di lavoro Firmata dichiarazione congiunta tra Sindacati e ABI.

Misure di prevenzione, sensibilizzazione, informazione e formazione per promuovere una cultura basata sul rispetto.

Questi gli elementi fondamentali contenuti nella dichiarazione congiunta siglata il 12 febbraio scorso da Organizzazione Sindacali e ABI.

Un passo importante, qualificante per il settore e di elevato valore sociale nel contrasto alle molestie ed alla violenza di genere. Il documento sarà inserito nel prossimo CCNL.

A margine della dichiarazione, un ulteriore elemento rafforza le misure a tutela delle vittime con **l'incremento da tre a quattro mesi** del congedo per le donne che hanno subito violenza di genere.

Si estende così a livello di settore quanto nel nostro Gruppo è stato già previsto con l'accordo sul Work Life Balance siglato il 13 aprile 2018.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

La richiesta all'INPS diventa telematica.

Con circolare [n. 3 del 25/1/2019](#), l'INPS ha comunicato il passaggio alla modalità **on line** della richiesta del congedo per le donne vittime di violenza di genere, fino ad ora possibile solo in forma cartacea.

La domanda telematica può essere presentata dall'interessata attraverso i seguenti canali INPS:

- **WEB**, tramite il servizio on-line dedicato, accessibile dal sito Internet INPS (www.inps.it) al percorso: "Tutti i servizi" > "Domande per Prestazioni a sostegno del reddito" > "Indennità a titolo di congedo per lavoratrici vittime di violenza di genere".

- **Contact Center Multicanale**, al numero 803.164 (da telefono fisso) o al numero 06164164 (da telefono cellulare);

- **Patronati**, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi. Tale canale di presentazione delle domande non richiede il possesso del PIN.

L'INPS ha previsto un **periodo transitorio fino al 31 marzo 2019**, durante il quale le domande potranno essere presentate sia in forma cartacea che telematica. A decorrere dal 1° aprile 2019, l'impiego del canale telematico diventerà esclusivo.

Le strutture Fabi ed i patronati convenzionati Fabi sono a disposizione per informazioni e supporto operativo.

Per saperne di più

CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Il congedo è retribuito e può essere richiesto dalle lavoratrici vittime di violenza di genere inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio. Le disposizioni di legge prevedono fino a 3 mesi di congedo (90 giorni lavorativi), fruibili sia su base giornaliera che oraria, nell'arco temporale di 3 anni, con un preavviso di almeno 7 giorni (salvo i casi di oggettiva impossibilità). Il congedo è cumulabile nella medesima giornata con altri permessi o riposi previsti dalla normativa di legge o dal CCNL. Compatibilmente con la disponibilità di organico aziendale, la lavoratrice ha inoltre diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time (verticale o orizzontale).

Nel Gruppo Unicredit, grazie all'accordo sul Work Life Balance siglato il 13/4/2018, il congedo retribuito è stato elevato a 4 mesi (decorrenza 1/3/2019) fruibili con 5 giorni di preavviso.

L'iter operativo per usufruire del congedo è consultabile a portale al percorso:

Servizi ai colleghi > welfare > flessibilità > lunghe assenze.

Copyright: Ирина Малиновская/123rf.com



Bonus mamma domani

È confermato anche per il 2019 il **premio alla nascita** (il cosiddetto **bonus mamma domani**) per l'importo di 800 euro.

Il bonus è corrisposto dall'INPS per la nascita o l'adozione di un minore su domanda della futura mamma al compimento del settimo mese di gravidanza (inizio dell'ottavo mese di gravidanza) o alla nascita, adozione o affidamento preadottivo. A differenza del "Bonus bebè" (vedi [Uni-Inform n. 1 gennaio 2019](#) a pag. 4), il premio alla nascita si caratterizza per non prevedere alcun requisito reddituale o di situazione economica ISEE.

Gli 800 euro del bonus non concorrono alla formazione del reddito complessivo e sono concessi in un'unica soluzione per ogni evento (gravidanza, parto, adozione o affidamento) ed in relazione ad ogni figlio nato, adottato o affidato. Il pagamento è previsto con le seguenti modalità:

- accredito su conto corrente bancario;
- carta prepagata con IBAN
- bonifico domiciliato presso ufficio postale;
- accredito su conto corrente postale;
- libretto postale;

La domanda del premio deve essere presentata all'Inps dopo il compimento del settimo mese di gravidanza e comunque, improrogabilmente **entro un anno dal verificarsi dell'evento** (nascita, adozione o affidamento) tramite una delle seguenti modalità:

- servizi telematici accessibili direttamente dalla richiedente tramite PIN, attraverso il portale dell'Istituto;
- Contact Center (numero 803 164, gratuito da rete fissa, oppure 06 164 164 da rete mobile);
- enti di patronato, tramite i servizi telematici offerti dagli stessi.

Ulteriori informazioni sono reperibili sul sito INPS ([Premio alla nascita - 800 euro](#)).

Le strutture **FABI** e i **Patronati convenzionati FABI** sono a disposizione per consulenza e supporto operativo.



Copyright: Oksana Kumina/123rf.com



Uni.C.A.

Oltre ai rimborsi c'è di più...

La nostra polizza integrativa sanitaria, Uni.C.A., consta sostanzialmente di due parti: un'area assistenziale, quella che si occupa di esami e visite, ed un ambito che possiamo definire ospedaliero, ed un'area relativa ai ricoveri e alle degenze, con o senza intervento.

Esistono tuttavia altre prestazioni a cui gli aderenti hanno diritto e sono sicuramente meno conosciute ed utilizzate:

- un consulto nutrizionale, comprensivo di dieta personalizzate, per biennio assicurativo/persona, con massimale illimitato e nessuna franchigia presso la rete, e di 80 euro fuori rete, 50,00 per la visita + € 30,00 per la dieta;
- un'indennità erogata, a titolo di forfait, per le spese mediche, sanitarie e di assistenza eventualmente sostenute dagli aderenti per i genitori ricoverati presso un centro di Residenza Sanitaria Assistenziale (RSA) pubblico o privato in quanto non autosufficienti o non più in grado di rimanere al proprio domicilio per la compromissione, anche molto grave, delle loro condizioni di salute e di autonomia. La prestazione è accessibile per i nuclei familiari che nel corso dell'annualità non abbiano ottenuto il rimborso di alcuna prestazione sanitaria e per i ricoveri in Residenza Sanitaria Assistenziale (RSA) che abbiano avuto una durata di almeno 12 mesi consecutivi.

Probabilmente altrettanto poco conosciuti sono i vantaggi che possono derivare dall'adesione alla

campagna di prevenzione in corso. Il completamento dei programmi, oltre che essere importante da un punto di vista personale, consentirà infatti di ottenere dalla prossima annualità:

A) Bonus di Buona Salute, importo pari al 20% dell'ammontare del contributo dell'ultimo anno, accreditato su un apposito Conto Salute riconosciuto all'associato che nel corso del biennio presenti un rapporto medio tra sinistri e contributi per il proprio nucleo familiare pari o inferiore al 75% ed abbia effettuato senza soluzione di continuità nel periodo di copertura i protocolli di prevenzione di Cassa Uni.C.A.

Tale importo potrà essere utilizzato per incrementare, in ogni caso fino a concorrenza dell'importo di spesa, nelle annualità successive, l'entità dei rimborsi richiesti dal nucleo familiare e/o per ridurre l'incidenza di eventuali quote a carico dell'assicurato (scoperti e franchigie).

B) Bonus di Risparmio Sanitario, accreditato sul proprio Conto Salute nella misura del 10% del contributo annuo, riconosciuto qualora il nucleo familiare nel corso dell'annualità non abbia ottenuto il rimborso di alcuna prestazione sanitaria (con l'eccezione dei protocolli di prevenzione di Cassa Uni.C.A.). Tale importo potrà essere utilizzato per incrementare, in ogni caso fino a concorrenza dell'importo di spesa, nelle annualità successive l'entità dei rimborsi richiesti dal Nucleo Familiare e/o per ridurre l'incidenza di eventuali quote a carico dell'assicurato (scoperti e franchigie).

Emanuele Lusso

Riscatto laurea "light" 2019 Agevolazioni per chi ha meno di 45 anni.



Copyright: 3dinfo/23fr.com

Il riscatto della laurea potrà costare significativamente meno per chi non ha ancora compiuto 45 anni.

Il *decretone su quota 100 e reddito di cittadinanza* ha infatti introdotto la facoltà - **riservata appunto agli under 45 e per i periodi universitari esclusivamente dal 1996 in poi** (da un punto di vista previdenziale, periodi ai quali si applica cioè il "regime contributivo") - di optare per un calcolo delle cifre da versare basato su parametri agevolati.

Salvo quanto potrà essere disposto nei decreti attuativi non ancora emanati, la nuova norma prevede

che l'ammontare del riscatto possa essere non proporzionale all'ultimo reddito imponibile dell'interessato, ma - analogamente a quanto avviene oggi per gli inoccupati - al reddito minimo imponibile stabilito per i lavoratori autonomi.

Calcolato sulla base di detti parametri, il costo per ogni anno di riscatto risulta di circa di 5.200 euro.

In pratica, per **riscattare una laurea triennale si potranno spendere meno di 16.000 euro.**

Per saperne di più

Il riscatto della laurea, a che cosa serve e quando è possibile

Con riscatto di laurea si intende la possibilità di valorizzare gli anni di università ai fini pensionistici, valorizzazione possibile, ovviamente purché sia stato conseguito il relativo titolo di studio.

Non tutti i periodi sono riscattabili.

Sono infatti **esclusi** quelli:

- di iscrizione fuori corso;
- già coperti da contribuzione obbligatoria o figurativa o da riscatto che sia non solo presso il fondo cui è diretta la domanda stessa, ma anche negli altri regimi previdenziali.

Si possono invece riscattare:

- i diplomi universitari, i cui corsi non siano stati di durata inferiore a due e superiore a tre anni;
- i diplomi di laurea i cui corsi non siano stati di durata inferiore a quattro e superiore a sei anni;
- i diplomi di specializzazione conseguiti successivamente alla laurea e al termine di un corso di durata non inferiore a due anni;
- i dottorati di ricerca i cui corsi sono regolati da specifiche disposizioni di legge;
- i titoli accademici introdotti dal decreto 3 novembre 1999, n. 509 ovvero Laurea (L), al termine di un corso di durata triennale e Laurea

Specialistica (LS), al termine di un corso di durata biennale propedeutico alla laurea.

Per quanto riguarda i **diplomi rilasciati dagli Istituti di Alta Formazione Artistica e Musicale**, possono essere riscattati ai fini pensionistici, secondo le vigenti disposizioni in materia, i nuovi corsi attivati a decorrere dall'anno accademico 2005/2006 e che danno luogo al conseguimento dei seguenti titoli di studio:

- diploma accademico di primo livello;
- diploma accademico di secondo livello;
- diploma di specializzazione;
- diploma accademico di formazione alla ricerca, equiparato al dottorato di ricerca universitario dall'art.3, comma 6, decreto del Presidente della Repubblica 8 luglio 2005, n. 212.
- Il riscatto può riguardare l'intero o i singoli periodi.

Può essere anche utile ricordare che il pagamento del riscatto può essere effettuato in unica soluzione o rateizzato senza interessi in 10 anni.

Maggiori informazioni sono reperibili sul sito Inps, [Riscatto della laurea ai fini pensionistici per gli iscritti alle gestioni dipendenti privati.](#)

Le strutture Fabi, i Patronati convenzionati Fabi e, per quanto attiene agli aspetti fiscali, i Caaf Fabi sono a disposizione per consulenza e supporto operativo.

I benefici fiscali del riscatto laurea

I diretti interessati, purché **non** fiscalmente a carico di un familiare, possono **dedurre** dal proprio reddito quanto pagato per il riscatto della propria laurea e recuperare così l'aliquota marginale IRPEF sugli importi versati.

I familiari possono **detrarre** dal reddito gli importi versati per il riscatto della laurea di figli/altri famigliari **a carico** purché gli interessati al riscatto non risultino ancora iscritti a nessuna forma previdenziale (cioè non abbiano mai lavorato). La detrazione è pari al 19% degli importi versati.

