



Uni-Inform
Gruppo Unicredit

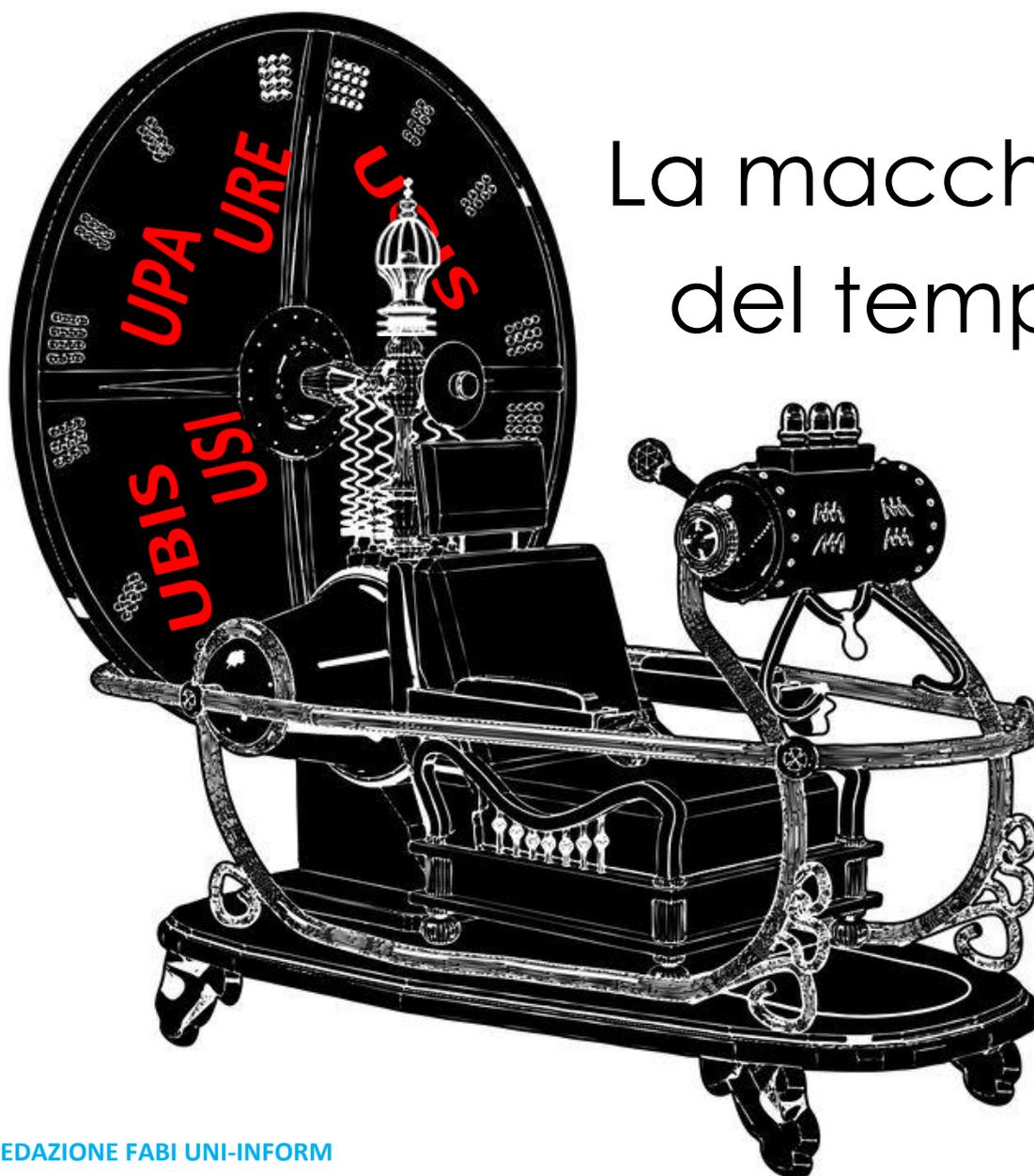


FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Copyright: Nenad Cerović/123rf.com

Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero sette – luglio 2019



La macchina del tempo

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Tommaso Cimmino

Direttore Comitato di Redazione
Marco Tinteri

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

Ha collaborato al presente numero:

Gisella Protti, componente della Segreteria di Coordinamento
Fabi Gruppo Unicredit

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>



La macchina del tempo

Si torna indietro di 18 anni ma non per tutti...

L' 11 luglio sorso, è stato raggiunto l'accordo per il trasferimento, ai sensi del 2112 del cc., dei rami d'azienda di Unicredit Services: Operations e Real Estate in Unicredit Spa.

Il progetto denominato REus, era stato annunciato alle Organizzazioni Sindacalo lo scorso 7 giugno.

I rapporti di lavoro del personale interessato, verranno trasferiti senza soluzione di continuità in capo ad UniCredit S.p.A. con decorrenza non antecedente al 1° settembre 2019, mantenendo immutate tutte le previsioni contrattuali anche di secondo livello.

Nel dettaglio il trasferimento prevede il passaggio in Unicredit di 1.189 Lavoratori così suddivisi: Operations 848, Real Estate 331, Competence lines 10.

Con questo trasferimento, si completa la riorganizzazione iniziata lo scorso febbraio, che aveva visto l'integrazione delle strutture di BT di Unicredit ed Operations, creando una struttura di oltre 2.000 Lavoratori, quasi il 6% dei Lavoratori in UniCredit. Un'operazione che unisce due aree presenti in due aziende del gruppo, ormai complementari da tempo, tanto da vedere numerosi distacchi di Lavoratori da un'azienda all'altra e relativi trasferimenti di attività da un polo all'altro, anche se spesso questi non erano supportati da una formazione adeguata, scaricando sui Lavoratori le disfunzioni nei processi, vedi il passaggio di dominio per gli accessi ai sistemi.

Tale operazione non è stata realizzata solo nel perimetro Italia. Quindi, dobbiamo prevedere che questa s'inserisca in una completa riorganizzazione a livello europeo che ha già visto il trasferimento dei settori sopra citati: Germania per l'area Real Estate, Repubblica Ceca per le Operations.

Tutto questo, come nell'immagine di copertina, ci riporta indietro negli

anni, prima delle creazioni delle società specializzate nei servizi. Prima delle delocalizzazioni di attività in paesi, dove il costo del lavoro era più basso, ma a causa dell'elevato turn over, non c'era un adeguato supporto all'operatività. Prima della spasmodica riduzione del costo del lavoro.

Mentre, sempre più spesso, i Lavoratori fanno fronte ai disagi e alle inefficienze organizzative, sobbarcandosi un aggravio di lavoro per cercare di porre rimedio alle conseguenti criticità operative e ai problemi legati a un sempre minor numero di risorse.

Nell'area Operations con l'attuale piano c'è stata una riduzione del 30% del personale. Tanto c'era la parolina magica *automatizzazione*, e *digitalizzazione* che giustificava il tutto o l'ennesima riorganizzazione, che oltre a creare una situazione d'instabilità nel tempo comportava anche una perdita di professionalità e di conoscenza dei processi della banca.

Ora ci aspettiamo che questa semplificazione ed una gestione migliore porti i reali effetti positivi. Questo si potrà ottenere solo mettendo al centro i Lavoratori ed investendo sulle loro professionalità, grazie anche alla multipolarità uscendo dalla logica emergenziale basata sulle task forces.

Con questa operazione l'azienda ritorna al passato...in parte, mentre tutto si evolve e cambia.

Unicredit Services dal 1° settembre erogherà i servizi ICT globali, in parte visto che buona parte sono stati esternalizzati ad IBM. Avrò al suo interno le aree Operations della Romania e Polonia, e le funzioni di governance e la gestione delle attività global che sono svolte anche nella Capogruppo, il tutto con un aggravio di burocrazia e complessità. Anche nell'ultimo incontro il nuovo Direttore Generale ha dichiarato che **l'IT è fondamentale per la banca, ed in futuro lo sarà sempre di più, ma perché i Lavoratori di Unicredit Services vivono in una situazione di precarietà continua a causa delle esternalizzazioni, delle continue riorganizzazioni ed i relativi cambi di perimetri? Ecco in quel caso possiamo dire che il tempo si è fermato.**

Francesco Colasuonno

Sommario

EDITORIALE.....1

ATTUALITÀ

DoBank, un'onda di dissenso.....2

Comunicati Fabi dai territori – Vanity Sizing.....3

Notizie dall'Europa – Aumento dei salari per i lavoratori bancari tedeschi.....4

FISCO

Locazioni: dal 2019 cedolare secca anche sui negozi.....4

UNICA

Campagna di prevenzione

Indicazioni operative per le visite di controllo.....5

Familiari inseriti in copertura

Verifica della situazione di carico fiscale.....5

Validità delle coperture all'estero

Modalità di accesso.....6

E INFINE...

Indennizzi "Banche Venete", convenzione per gi iscritti

FABI.....7

AD2016, la vignetta di Uni-

Inform.....7

DoBank, un'onda di dissenso

Nella giornata del 28 giugno, si sono svolti i presidi a sostegno dei lavoratori di DoBank (ora divenuta DoValue) che hanno detto NO, con l'adesione ad una giornata di sciopero, ad una politica aziendale il cui fulcro è rappresentato dalla riduzione dei costi del personale.

Un personale che, ricordiamo, ha contribuito alla realizzazione di un utile dichiarato pari a 50 milioni di Euro! Nonostante le difficoltà e l'atteggiamento manageriale, l'adesione alla mobilitazione è stata pari all'85% del totale dei dipendenti e lavoratori e rappresentanti sindacali, sfidando le torride temperature, sono scesi in piazza a **Milano, Roma, Verona, Palermo e Messina** con un'unica voce, quella della ragione.

A fianco delle RSA interne e dei dipendenti (molti i giovani fra loro) consistente è stata la presenza delle rappresentanze sindacali del Gruppo UniCredit, che hanno voluto dimostrare piena solidarietà ai lavoratori di DoValue, a cui appartengono molti nostri colleghi esternalizzati nel 2015 e ricordare ad UniCredit gli impegni allora sottoscritti per salvaguardare l'occupazione.

Da nord a sud, da Milano a Messina, un unico NO alla riduzione del personale, alla chiusura delle filiali, all'uscita dall'area contrattuale.

"Ridateci il futuro!", questo il messaggio, scandito forte e chiaro.

Gisella Protti



Comunicati FABI dai territori**Vanity Sizing**

Tratto dalla rubrica "Siamo tutti sulla stessa banca"
(**Affabilmente** n. 2, giugno 2019) a cura del Sab di Reggio Emilia

Vi è mai capitato di provare due paia di pantaloni di marche diverse ma della medesima taglia (almeno stando all'etichetta) e di verificare che mentre uno vi calza a pennello, l'altro lo allacciate a fatica?

È tutta colpa di quello che negli Stati Uniti viene definito *vanity sizing*.

In sostanza, pare che le donne siano più soddisfatte se comprano capi di abbigliamento di taglie più piccole. Dal momento che un maggior livello di soddisfazione può determinare un maggior livello di vendite, se la soddisfazione è legata alla taglia, il "logico" passo successivo degli addetti ai lavori è stato ritenere che a taglie più piccole corrispondano vendite più alte.

Le misure effettive, tuttavia, non solo cambiano da individuo a individuo, ma nel tempo si modificano anche per la popolazione nel suo complesso. Le aziende del *pret-à-porter* hanno infatti rilevato negli ultimi anni un aumento delle misure femminili rispetto a quelle considerate standard.

Che fare, quindi, tenendo conto che le donne non apprezzano di acquistare capi di taglie più grandi?

Semplice, si aumentano i centimetri di stoffa senza modificare la taglia.

O, perché no, a fronte di abiti più grandi, addirittura la si riduce.

Così la sfida commerciale ha iniziato a giocare anche a suon di cartellini e la taglia 44 di qualcuno è diventata la 42 di qualcun altro se non addirittura la 40 di qualcun altro ancora.

In nome del profitto, le soluzioni proposte dal marketing sono andate quindi subdolamente ad alterare la realtà, perché 70 centimetri di girovita, che piaccia o meno, restano tali qualunque sia la taglia scritta sull'etichetta.

Ma che cosa c'entra tutto questo con le banche?

C'entra, perché anche le banche hanno il loro "vanity sizing", quasi fossero attratte irresistibilmente dalle dinamiche prettamente femminili riscontrate nel valutare le taglie dei vestiti, in barba anche alla composizione prevalentemente maschile dei loro più alti organismi manageriali. Nemmeno Unicredit fa

eccezione e così si arriva ad un dimensionamento (*sizing*, appunto) delle filiali che, per chi le vive, sembra non voler tenere conto della realtà.

In nome di una digitalizzazione che si vuole imperante si dimentica che molti clienti devono essere accompagnati dai colleghi proprio nelle transazioni digitali e che tale attività non compare in nessuna statistica ossessivamente consultata; si ignora che l'utilizzo delle *App* che la clientela scarica (o che deve essere aiutata a scaricare) non sarebbe tale se non fosse continuamente supportata e sollecitata; si descrivono come fortemente cercate dai clienti attività e contatti da remoto che tuttavia ancora

richiedono di essere sostenuti dalla realtà molto meno remota della rete fisica, dove, peraltro, ancora si lotta quotidianamente con gli intoppi delle procedure.

Abbagliati dalla facile riduzione dei costi si continua a cambiare "taglia" alle filiali. La si calcola scientificamente fino anche a definirla non solo in termini di unità "risorsa umana", ma di decimi se non addirittura di centesimi di unità.

Tutto questo senza tenere conto che la digitalizzazione finora attuata - oggetto di vanto e di competizione - e la corrispondente diminuzione del personale, scontano la smania per un cambiamento che sta certamente avvenendo, ma in maniera non uniforme sui territori.

Utilizzare misure standard per tutti e in più soggiacere al fascino di un "*vanity sizing*" tutto bancario può portare a disegnare modelli tanto desiderabili quanto ingannevoli e arrivare in certi casi anche a

credere di avere abbastanza "stoffa" per confezionare un tailleur, quando in realtà ne è rimasta a malapena per un paio di bermuda.

Forse, soprattutto in prossimità di momenti "caldi" come i prossimi mesi di ferie, per definire meglio la "taglia" delle filiali potrebbe essere utile lasciare per un attimo da parte qualche algoritmo, riprendere in mano un semplice "metro" e valutare con un po' più di attenzione la realtà.



Copyright: Alexandr Makarov/123rf.com

Mariarosa Petrucci

Notizie dall'Europa - Aumento dei salari per i lavoratori bancari tedeschi in seguito al successo della contrattazione collettiva

Lo scorso 4 luglio, dopo cinque turni di contrattazione ed una minaccia di sciopero generale, è stato raggiunto l'accordo tra Ver.di (unione dei sindacati del settore servizi) e l'associazione di categoria, per i 200.000 Lavoratori bancari in Germania sia del settore pubblico, che privato.

L'accordo prevede un aumento salariale del 4 % in due fasi, la prima a settembre 2019 e la seconda a novembre 2020. Nell'accordo sono state previste misure per aiutare a preparare i Lavoratori alla transizione digitale e futuri



negoziati per aggiornare i regimi pensionistici settoriali e per un accordo collettivo sulla formazione. Inoltre, è stata ampliata l'area dei temi da trattare nella contrattazione collettiva.

Ora la parola passa ai componenti di Ver.di, che entro il prossimo 6 agosto devono esprimere il loro parere, e se la consultazione avrà esito positivo, l'accordo sarà effettivo dal 1° settembre prossimo.

Francesco Colasuonno

Fisco — Riproponiamo, ritenendola di possibile interesse generale, la novità fiscale 2019 riportata lo scorso giugno nella rubrica "Facciamo due conti" a cura della Fabi di Reggio Emilia, in relazione alle locazioni degli immobili destinati ad attività commerciali.

LOCAZIONI: DAL 2019 CEDOLARE SECCA ANCHE SUI NEGOZI



Copyright: Milosh Kojalovic/123rf.com

Buone notizie per i proprietari di negozi e botteghe. La legge di bilancio per il 2019 (articolo 1, comma 59, legge 145/2018) ha esteso la possibilità di applicazione della cosiddetta "cedolare secca" anche agli affitti di negozi e botteghe (immobili di categoria catastale C1) e alle relative pertinenze locate congiuntamente (categoria catastale C2 - C6 - C7 - una per categoria).

Da quest'anno quindi, i proprietari di locali commerciali che possiedano determinate caratteristiche possono ricorrere a questo regime fiscale agevolato e alternativo a quello ordinario per gli affitti dei loro negozi.

Vediamole in dettaglio:

- **la superficie del locale commerciale:** l'unità locata deve avere una superficie complessiva non superiore a 600 metri quadri, al netto delle pertinenze.

- **la tipologia contrattuale:** si deve trattare di un **contratto di locazione stipulato a partire dal 01-01-19**, ma può essere adottato dal contribuente esclusivamente in riferimento ai contratti stipulati nell'anno 2019 se al **15 ottobre 2018** non risulti già in essere un contratto "non scaduto" tra i medesimi soggetti e per lo stesso immobile, interrotto anticipatamente rispetto alla scadenza naturale. La scelta del legislatore è di **carattere antielusivo**: non è possibile procedere alla risoluzione del contratto in essere per sottoscrivere, contestualmente, un altro contratto - tra le stesse parti e per lo stesso bene - con effetto dal 2019.

- **le parti del contratto:** con il lasciapassare normativo concesso ai locali commerciali possono accedere alla cedolare secca anche i contratti stipulati con **conduttori**, sia persone fisiche sia società, che svolgono attività commerciale; resta ferma, invece, la figura del **locatore**, il quale non deve agire nell'esercizio dell'attività di impresa o di arti e professioni.

Il provvedimento istitutivo della cedolare secca per i redditi di locazione prevede il pagamento di un'unica imposta sostitutiva del 21%, in luogo della tassazione IRPEF e delle Addizionali Regionali e Comunali.

La scelta del regime di cedolare secca, inoltre, libera il contribuente dall'obbligo di pagare l'imposta di bollo e l'imposta di registro, ordinariamente dovute per le registrazioni, risoluzioni e proroghe dei contratti di locazione. In virtù di tutti questi vantaggi il locatore, per tutta la durata dell'opzione, non potrà richiedere nessun aggiornamento del canone, compresa la variazione accertata dall'Istat dell'indice dei prezzi al consumo

L'applicazione della "cedolare secca", ove ne sussistano le condizioni, potrebbe quindi consentire un significativo risparmio da un punto di vista fiscale.



Uni.C.A. Informazioni utili



Campagna di Prevenzione

Indicazioni operative per le visite di controllo

Con messaggio del 27 giugno scorso, Unica ha fornito alcune utili indicazioni operative per l'inoltro alla centrale operativa di Previmedical delle richieste di autorizzazione relative alle visite di controllo, previste nella sezione Area Prevenzione della polizza RBM Assicurazione Salute. Ricordiamo che il termine per effettuare le visite è stato prorogato al prossimo 30 settembre (la possibilità di adesione alla campagna di prevenzione è invece scaduta lo scorso 30 giugno).

Le indicazioni fornite da Unica sono le seguenti:

Area Iscritti (Portale web Arena): attivare la funzione "Richiesta di prestazione" > Accertamenti diagnostici e visite > Visite > compilare i campi successivi adottando le seguenti soluzioni:

- nella sezione relativa alla prescrizione non devono essere avvalorati i dati relativi a patologia, data prescrizione, tipo ricetta e medico prescrizione dato che per le visite di controllo non è necessaria

la prescrizione medica;

- nel box "Eventuali note" della sezione "Come vuoi essere avvisato?" inserire "Visita di controllo ex art. 2.6 della polizza";
- proseguire fino alla conferma di inoltro della richiesta di autorizzazione.

APP Easy Uni.C.A.: attivare la funzione "Prenotazioni" > Visita (non selezionare Always Salute) > Procedi senza foto > compilare i campi successivi adottando le seguenti soluzioni:

Numero prescrizione: inserire 9999

Data: inserire la data odierna

Medico: indicare il medico curante

Diagnosi: inserire Visita di controllo ex art. 2.6 della polizza

proseguire fino alla conferma di inoltro della richiesta di autorizzazione.



Familiari inseriti in copertura

Verifica della situazione di carico fiscale

Anche quest'anno Uni.C.A. procederà a verifiche di regolarità per i familiari inseriti nel piano.

Nello specifico, le verifiche riguarderanno la **situazione fiscale dei familiari inseriti in copertura a titolo gratuito** e saranno effettuate per il tramite di HR Operations Italy.

L'intendimento è innanzitutto quello di garantire la correttezza delle informazioni contenute nell'anagrafe di Uni.C.A. ma anche quello di verificare che gli associati rispettino le condizioni di iscrizione tempo per tempo previste affinché non scaturisca, dal mancato rispetto di quanto disposto dalle polizze assicurative, dallo Statuto e dal Regolamento, un danno per l'Associazione stessa e, di conseguenza, per tutti gli aderenti.

Coloro che saranno interessati alle verifiche riceveranno specifiche **comunicazioni personali** tramite **email** (collegati in servizio ed esodati/pensionati registrati nell'area riservata del sito internet di Uni.C.A.) o tramite **raccomandata AR** (esodati/pensionati non registrati nell'area riservata del sito internet di Uni.C.A., dipendenti "lungoassenti" o dipendenti di società iscritte ad Uni.C.A. che non fanno parte del Gruppo Unicredit).

I controlli relativi all'anno in corso riguarderanno le posizioni associative che includono:

- **figli a titolo gratuito con età pari o superiore a 31 anni** compiuti alla data del 1° gennaio 2019 (ossia nati precedentemente al 2 gennaio 1988);

- familiari fiscalmente a carico passati dallo status di “non a carico fiscale” nel 2018 a quello di “a carico fiscale” nel 2019;
- familiari inseriti a titolo gratuito precedentemente esclusi a seguito di pregresse verifiche anagrafico-fiscali e re inclusi in copertura in base all’iniziativa di riammissione straordinaria di cui è stata fornita informativa su sito di Uni.C.A. in data 26.9.2018.

Ricordiamo che nel caso in cui non si riesca a dimostrare la regolarità dell’iscrizione a titolo gratuito di un familiare entro i termini previsti si dovrà mantenere l’iscrizione del familiare a pagamento.

Come previsto dalla specifica policy, in caso di rifiuto all’inclusione a pagamento del familiare, verrà applicato il provvedimento di sospensione del familiare oggetto di verifica sia per l’anno in corso, sia per gli anni di validità del piano sanitario

successivo, a condizione che vengano restituiti eventuali utilizzi di polizza relativi a tale familiare. Inoltre, il reinserimento del familiare sospeso, fermo il periodo minimo di sospensione sopra indicato, sarà possibile previo pagamento di un importo a titolo di sanzione di € 150 (€ 200 per i titolari di copertura Extra).

Uni.C.A. ha predisposto un’apposita guida contenente le modalità per effettuare correttamente e nei termini (15 giorni dal ricevimento di detta comunicazione) l’invio della documentazione richiesta per la verifica. Tale guida farà delle comunicazioni ai singoli interessati ed è consultabile anche sul sito di Uni.C.A. (Informativa 2019 > 17 giugno 2019 > Avvio della verifica della situazione di carico fiscale dei familiari inseriti in copertura per il piano sanitario 2018-2019 > News verifiche fiscali 2019).

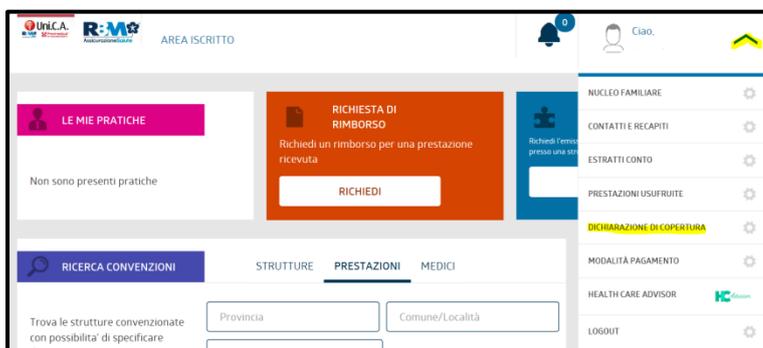


Validità delle coperture all’Estero Modalità di accesso

Ricordiamo a tutti coloro che intendessero viaggiare all’estero, che le polizze sanitarie di gruppo– Uni.C.A. Nuova Plus ed Extra – hanno **validità in tutto il mondo**.

Per accedere alle coperture, durante il soggiorno all’estero, è **necessario contattare** il numero messo a disposizione da **PREVIMEDICAL: +39 0422 1744023**. Il rimborso delle prestazioni per infortunio o malattia all’estero avviene in regime indiretto (come per il “fuori rete”).

Qui sotto riproduciamo le schermate relative alla Home Page Previmedical dove trovare la Dichiarazione di copertura (1) la pagina dove viene valorizzata la medesima copertura in lingua italiana ed inglese (2) ed un fac simile della dichiarazione stessa (3).



Indennizzi "Banche Venete"

Convenzione per gli iscritti FABI possessori di azioni e obbligazioni subordinate emesse da Banca Popolare di Vicenza e Veneto Banca

Ricordiamo a tutti gli iscritti eventualmente interessati che il prossimo **26 luglio** è prevista la partenza della piattaforma telematica CONSAP predisposta per l'indennizzo ai possessori di azioni e obbligazioni subordinate emesse da Banca Popolare di Vicenza e Veneto Banca.

Le istanze di indennizzo (30% del costo delle azioni e 95% per le obbligazioni con un a massimo 100.000 euro a persona) ed i relativi documenti potranno essere presentati esclusivamente attraverso la suddetta piattaforma telematica, entro 180 giorni dalla data che sarà a breve indicata tramite Decreto Ministeriale.

A seconda delle casistiche, la procedura potrà configurarsi come "forfettaria" o "non forfettaria".

In considerazione della sua complessità, la FABI di Vicenza ha sottoscritto una convenzione - **a condizioni di assoluto favore** - con un team di legali in grado di seguire l'intero iter.

La convenzione è riservata a tutti gli iscritti FABI ed ai loro familiari.

Per informazioni sulle condizioni applicate è possibile rivolgersi alla struttura FABI di appartenenza

A.D. 2016

La redazione di Uni-Inform augura buone ferie a tutti. Ci rileggiamo a settembre!!

