



Uni-Inform
Gruppo Unicredit



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Copyright: Andrew Grossman/123RF

Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero undici - dicembre 2019



E stavolta per il piano che numeri vede?

Hanno dato i numeri

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Marco Tinteri

Direttore Comitato di Redazione
Marianosa Petrucci

Comitato di Redazione
Francesco Colasuonno
Marianosa Petrucci
Marco Rossi
Marco Tinteri
Filippo Virzi

Hanno collaborato al presente numero:

Cristina Gobbi, Componente della Segreteria di Coordinamento FABI Unicredit spa
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>



Sommario

EDITORIALE

Hanno dato i numeri.....1

ATTUALITÀ DAL PASSATO

Siamo in troppi, racconto di Sergio Spaggiari.....2

ATTUALITÀ

CAE, il cambiamento si fa con i lavoratori e non contro i lavoratori.....3

125° Consiglio Nazionale Fabi – Sileoni: “La Fabi è una felice anomalia”.....4

Bologna, 25/ 11/ 2019 Il talento non ha genere.....5

Uni.C.A.

Uni.C.A., accesso all’area riservata.....6

Votazioni per il rinnovo delle cariche sociali.....6

VARIE

Occhio alla scadenza

31/12/2019

Fondo Pensione: contributi non dedotti6

E INFINE...

Auguri.....7

Hanno dato i numeri

“Sul terminale arriva la figura di un alberello di Natale con tanti auguri dalla direzione. Lo cancello dallo schermo perché non posso perdere nemmeno un secondo di lavoro. Devo vedere i messaggi in arrivo. Il primo riguarda proprio la mia agenzia. È l’indice Scassball. Dice che siamo in troppi. Mi fermo un attimo attonito. Non può essere!”

Questo che avete appena letto è un piccolo brano che trovate nel racconto, scritto una ventina di anni fa dall’ex collega Sergio Spaggiari di Reggio Emilia, che riportiamo integralmente nella pagina che segue.

Vi invitiamo a leggerlo perché, pur essendo stato scritto ormai due decenni fa, conserva tutta la sua inquietante attualità. Profetica, oserei dire.

Un po’ come i film di Fantozzi, vedendo i quali tutti ridevano intristendosi un po’ per le analogie che potevano riscontrare sul posto di lavoro.

Bene, qui di analogie ne troviamo a bizzeffe e, anche se il pezzo in origine doveva essere ironico, ormai c’è rimasto ben poco da ridere.

Non fa certo ridere il fatto che, per i soloni delle banche, gli amministratori inglesizzati in *Ceo*, il solo mantra per portare la redditività sia “siete in troppi in filiale” e “ci sono troppe filiali”. Allora, nel lontano, si fa per dire, 1995, la “scusante” era l’informatizzazione, ora è la digitalizzazione.

Il progresso cattivo che non riconverte ma espelle, pur con

tutte le tutele garantite dal sindacato, con numeri estratti dalla cabala dei piani industriali, senza voler offrire ricambio generazionale ai giovani o, nella migliore delle ipotesi, concedendolo come se fosse un favore ed in misura del tutto insufficiente.

Insufficiente a cosa, chiederete? Beh lo sappiamo. Insufficiente a consentire ai colleghi di lavorare in maniera decente, senza dover combattere con le pressioni, con la fretta e con la tecnologia “cattiva”. Cattiva nel senso che non funziona come dovrebbe. Chi non si è scontrato con “questo che non va”, “quest’altro che non stampa”?

Ed allora come possiamo pensare che la tanto decantata digitalizzazione sia la causa delle continue diminuzioni di personale? La digitalizzazione, quella che funziona, è un processo che, in quanto inarrestabile, deve essere affrontato. Ma non a parole.

Deve essere affrontato coi fatti. Con attenzione, in primo luogo, alle persone e al lavoro. Un’attenzione sorretta dalla tutela dei livelli occupazionali e dall’equilibrio nei numeri e nelle tempistiche tra chi esce e chi è imprescindibile che entri.

Non può essere l’indice “Scassball” (comincio a pensare che esista davvero, ndr) a misurare con un metro scassato la quantità del personale necessario a far “andare avanti la barca”.

Non può essere l’indice Scassball che mette in relazione i risparmi sul costo del personale con i soldi per gli azionisti.

Non può essere, anche perché alla fine ci si potrebbe Scass i ball davvero.

Buon Natale a tutti!

mt

Il racconto che segue è tratto da "Affabilmente - Speciale Natale 2019" a cura del Sab di Reggio Emilia, che in ogni numero ripropone una delle splendide storie scritte tra il 1985 e il 1995 da Sergio Spaggiari, sindacalista Fabi ora in pensione. Storie che sembrano scritte oggi...

Siamo in troppi

di Sergio Spaggiari

Più che cinque colleghi si può dire che siamo cinque amici.

Qui all'agenzia di Giardino tutto è davvero meraviglioso. Andare a lavorare al mattino è bello.

So che rivedrò i miei quattro amici ed insieme, durante il giorno, ritroveremo i nostri numerosi clienti coi quali intratteniamo un piacevolissimo rapporto di fiducia e di stima reciproca. Saluteremo i passerotti, sul davanzale della finestra, per i quali custodiamo gelosamente briciole di pane che fanno la loro felicità quotidiana e conferiscono a noi un profondo senso di pace e serenità. Alla sera non si esce mai tardi e godiamo di una nostra fetta di vita anche al di fuori della banca durante la quale svanisce la fatica della giornata lavorativa.

Anche oggi è così quando, improvvisamente, ci giunge una comunicazione dalla nostra D.G.

Ci dicono che l'indice di saturazione "Scassball" evidenzia che siamo in troppi. C'è una persona in più.

Da lì ad una settimana sappiamo che Giovanni sarà trasferito all'agenzia di Unpopiuinlà.

Che peccato!

Una cena suggella l'addio ed una vena di tristezza segna, da quel momento, i nostri cuori.

Giovanni, lo sappiamo tutti, è una parte di noi e tutti noi siamo la parte più importante dell'agenzia di Giardino.

Ora dobbiamo correre un po' di più. I clienti lo capiscono e non si lamentano. Alla sera si va a casa più tardi. Abbiamo l'impressione che il tempo fuori dal lavoro non sia più sufficiente per rigenerarci completamente.

Ieri ho persino avuto un piccolo screzio con Roberto.

Non è stato nulla, ma prima non era mai successo.

Tutto, comunque, va avanti abbastanza bene nella nostra agenzia quando, incredibilmente, ci giunge la notizia che l'indice Scassball rileva incontestabilmente che siamo ancora in troppi.

Ci sembra inverosimile, ma di lì ad una settimana arriva la notizia che Angela se ne va.

La sua destinazione è l'agenzia di Ancorapiuinlà. La cena d'addio è un po' più triste di quella fatta per Giovanni. Io, in particolare, non rivedrò più la mia bella bionda con la quale c'era solo un rapporto di grande amicizia ma che mi faceva piacere avere vicino.

Nei giorni successivi i clienti non fanno che parlare di lei, ma noi non abbiamo tempo per ascoltarli.

I rapporti tra di noi non sono più cordiali come una volta. C'è troppo lavoro. Alla sera non si va più a casa, ma da lì a pochissimo tempo ci viene riferito che l'indice Scassball afferma che ancora una volta siamo in troppi.

Pensiamo che sia uno scherzo, ma da lì a qualche giorno giunge per Sandra l'ordine di trasferimento all'agenzia di Moltopiuinlà.

Siamo disperati. Non facciamo nemmeno la cena d'addio. Non riusciamo nemmeno a pensarci.

Il lavoro è diventato forsennato; il rapporto coi clienti nettamente peggiorato.

È una calda giornata d'estate quando l'incredibile accade.

L'indice Scassball dice che siamo in troppi.

L'informatizzazione dilagante, dicono, fa sì che al giorno d'oggi un impiegato faccia il lavoro che veniva svolto da cinque qualche anno addietro.

Tutto questo è falso, ma questa constatazione non impedisce, da lì a poco, la partenza di Roberto per l'agenzia di Vaiviadali.

Sono disperato. I clienti sono estremamente scontenti; i passerotti, se non volevano morire di fame, sono andati a cercarsi il cibo da un'altra parte dopo aver inutilmente cinguettato davanti alla finestra per alcuni giorni.

Io non dormo più dal lavoro e dai pensieri.

Fuori c'è un freddo cane e nevica

Sul terminale arriva la figura di un alberello di Natale con tanti auguri dalla direzione.

Lo cancello dallo schermo perché non posso perdere nemmeno un secondo di lavoro. Devo vedere i messaggi in arrivo. Il primo riguarda proprio la mia agenzia. È l'indice Scassball. Dice che siamo in troppi. Mi fermo un attimo attonito. Non può essere!

Chiedo conferma e mi dicono che è vero. Da domani, al pomeriggio, dovrò andare a dare una mano a quello dell'agenzia di Disperacion, lì vicino.

Basta! È troppo! Con un gesto di ribellione pianto tutto ed esco nella tormenta.

Irrompo nel bar del paese ed ordino una tripla camomilla. Il barista, mio amico, mi guarda e non dice nulla. Mi capita sotto il naso un articolo di giornale. Toh, guarda! È proprio sui bancari!

C'è scritto che negli ultimi cinque anni la produttività media del bancario è aumentata del 50% mentre il loro stipendio è diminuito di altrettanto, in potere d'acquisto reale.

Rimango paralizzato a pensare; è proprio la verità.

Alzo la testa e vedo il barista che mi osserva e distrattamente volge lo sguardo verso un cartello di fianco a lui. C'è scritto: cercasi socio. Ottimi guadagni, orario come quello dei bancari e posto sicuro anche qui (in più, in certi momenti, è anche divertente).

Riunione plenaria CAE Unicredit

IL CAMBIAMENTO SI FA CON I LAVORATORI E NON CONTRO I LAVORATORI

Nelle giornate del 17 e 18 dicembre si è svolta a Milano la 25esima riunione plenaria del Comitato Aziendale Europeo. Al centro del confronto tra i rappresentanti dei Lavoratori ed il CEO Mustier, presente con i responsabili delle strutture di UniCredit, è stato il nuovo piano industriale TEAM23, un piano che prevede circa 8.000 esuberanti e le cui ricadute principali saranno in Europa Occidentale: 6.500 in Italia, 1.500 in Germania, 700 in Austria, circa 300 negli altri paesi Cee.

Il piano appare basato unicamente su una logica di riduzione di lavoratrici e lavoratori, gli stessi che, come più volte affermato da tutto il Management, sono stati fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi del piano precedente. A nostro avviso TEAM23 è un piano non innovativo, mancante di una chiara visione di investimenti e di reale rilancio. Un piano fatto più di slogan che non di contenuti concreti, di dichiarazioni sulla carta piuttosto che di effettivi passi avanti.

Mustier e prima di lui Paolo Cornetta, Responsabile Human Capital, hanno incentrato i loro interventi sul nuovo piano TEAM23 e sulle risultanze del precedente TRANSFORM 2019 che, per entrambi, ha raggiunto tutti i risultati previsti nonostante il difficile contesto macro economico. Per Cornetta, obiettivo del nuovo piano industriale sarà quello di rafforzare il Gruppo per esser sempre più una banca pan-europea, aumentare la clientela, ridisegnare il modello della rete integrando sempre più i canali digitali e le agenzie. Una banca sana, a suo dire, deve tenere conto dell'andamento negativo dei tassi di interesse, dell'andamento del PIL nei diversi paesi europei, andando a compensare il trend negativo dei paesi occidentali con quello positivo dei paesi orientali.

Mustier ha illustrato le iniziative sul capitale per rafforzare il patrimonio e consentire un cospicuo aumento della quota di distribuzione di capitale agli azionisti. Per il Ceo la digitalizzazione è un processo necessario, evidenziato anche dalla diminuzione del 55% di transazioni allo sportello, indice del cambiamento delle abitudini dei clienti. Questo avrà impatti sui processi, aumentando la produttività e

questo a loro parere avrà come effetto la riduzione organica.

I rappresentanti dei Lavoratori, hanno respinto questa logica, che vede che con la giustificazione della digitalizzazione un ulteriore forte calo del numero dei Lavoratori. Non basta dichiarare che ci sarà "una gestione responsabile degli esuberanti", perché a per noi i lavoratori non sono solo numeri ed una voce di costo nel bilancio da far quadrare, ma persone ed abbiamo l'obbligo di pensare a chi esce e a chi rimane, in una logica di riqualificazione e formazione e di creazione di nuovi posti di lavoro al fine di realizzare una vera squadra, un TEAM reale.

E se nel nostro paese, grazie allo strumento del fondo (fortemente voluto dalla FABI insieme agli altri sindacati) possiamo gestire i piani in modo "socialmente sostenibile", nei paesi CEE i lavoratori vengono licenziati, come denunciato in Turchia.

In risposta ai nostri interventi il CEO ha dichiarato il suo personale

coinvolgimento nel "rispetto delle persone del Gruppo", sottolineando come i nostri feedback rilevano una situazione che deve e può migliorare e su cui si potrà intervenire, con politiche di welfare o gender balance, e che si gestirà nei vari paesi gli effetti di questo piano, che a nostro parere non può prescindere da un dialogo sociale che dovrà mettere al centro i lavoratori.

Tutti gli interventi hanno espresso la loro contrarietà ad un piano, che porta solo alla distribuzione di un utile maggiore agli azionisti con il sacrificio delle lavoratrici e dei lavoratori, da sempre l'unico reale fattore di crescita nel nostro Gruppo.

La Redazione



Si ringraziano per la preziosa collaborazione i rappresentanti FABI nel CAE Unicredit (Comitato Aziendale Europeo) **Francesco Colasuonno** (componente del Comitato Ristretto), **Gisella Protti**, **Giuseppe Angelini**.

Una **menzione speciale** per il presidente uscente **Francesco Colasuonno** che ha ricevuto meritatissimi riconoscimenti e applausi da tutti i presenti per il lavoro e l'abnegazione profusi nelle more del suo mandato Presidenziale.

125° Consiglio Nazionale della FABI

Sileoni: “La FABI è una felice anomalia”



Con il senno del poi possiamo fare un resoconto sintetico del 125° Consiglio Nazionale della FABI in quanto le emozioni dal 4 al 6 dicembre 2019 in quel di Milano, hanno contagiato di grande entusiasmo tutti i partecipanti.

Si a freddo, perché di grandi emozioni ne abbiamo vissute tante a partire fin dal primo giorno con 1.800 partecipanti presenti, tra ospiti, giornalisti delle principali testate nazionali e personalità di spicco del panorama culturale ed economico-finanziario italiano, oltre ai Segretari Generali di tutti i sindacati del credito.

Lo slogan “Il valore del Contratto” attorno al quale si sono alternati ospiti di grande levatura, fra i quali ricordiamo fra i tanti Fabio Panetta, Antonio Patuelli, Giulio Tremonti, Giulio Sapelli, Gabriele Caponino, Fabio Innocenzi, Matteo Spanò, Pasquale Del Buono, Diego Fusaro, Oscar Giannino, Carlo Alberto Carnevale Maffè, Salvatore Poloni e Giovanni Sabatini, solo per citarne alcuni, ha dato lo spunto a tutti i delegati di potere dare il proprio contributo da tutte le province italiane, dove la FABI è fortemente radicata con i suoi SAB, dando voce alla base che rappresenta gli iscritti, la vera grande ricchezza della FABI, ossia i lavoratori bancari.

Infatti il 125° Consiglio Nazionale della FABI, il principale sindacato dei bancari italiani (110.000 iscritti su 288.000 addetti, ndr), non si è aperto soltanto con le critiche alla dirigenza UniCredit per il piano di licenziamenti ufficializzato il 3 dicembre dall'a.d. Jean Pierre Mustier.

Tra gli obiettivi FABI caldeggiati per il futuro, nella relazione finale, dal Leader carismatico Lando Maria Sileoni, vi erano infatti l'aumento di 200 euro in busta paga, (e la chiusura avvenuta a 190 euro la dice lunga sulla capacità di Sileoni di condurre la trattativa pur davanti al muro alzato in un primo momento dall'Abi ndr) eliminare il divario economico del 10% per i giovani neoassunti, portare le assunzioni ad almeno alla metà degli esuberanti volontari (con particolare riguardo al piano appena consegnato ai mercati da Unicredit ndr), ripristinare l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, sancire il diritto alla disconnessione, e ribadire il rifiuto alla vendita di prodotti finanziari rischiosi e dei nuovi contratti ibridi metà bancari metà consulenti finanziari.

Nient'altro da aggiungere, assaporiamo ancora le parole piene di ricchezza intrinseca del Segretario Generale della FABI, Lando Maria Sileoni,: “La FABI è una felice anomalia”.

Filippo Virzi



Bologna 25 novembre 2018

Il talento non ha genere

Lo scorso 25 novembre, nella prestigiosa sala Giorgio Prodi al numero 2 di Piazza San Giovanni in Monte, si è svolto a Bologna il convegno dedicato alle opportunità di carriera declinate al femminile, l'apprezzata e riuscitissima iniziativa che la stessa promotrice, Anna Maria Zanardi della Fabi di Bologna, ha presentato ai nostri lettori nell'intervista pubblicata sul numero di novembre di Uni-Inform.

L'iniziativa ha visto la partecipazione di ospiti illustri e del Segretario Generale FABI Lando Maria Sileoni, che nel suo intervento ha effettuato anche un'approfondita analisi dei dati relativi alla carriera delle donne nel

settore bancario.

Gli interventi di Luisa Rosti, Docente di Economia di Genere presso l'Università di Pavia, Susanna Zaccaria, Assessora alle Pari Opportunità del Comune di Bologna, Antonio Dragonetto, psicoterapeuta e formatore specializzato in psichiatria occupazionale, Francesca Rescigno, docente di diritto pubblico e diritto delle pari opportunità all'Università di Bologna e Chiara Gius, Casa delle donne di Bologna, hanno evidenziato ulteriori e significativi aspetti, utili ad approfondire la tematica da una molteplicità di punti di vista.



Sei concetti base

L. Rosti - Partiamo dall'ipotesi che uomini e donne siano ugualmente dotati di talento. È conveniente per l'intera società che i talenti migliori siano abbinati alle posizioni di vertice perché, in virtù del proprio talento, commettono meno errori. Gli errori commessi dai vertici ricadono infatti, a cascata, su tutti i livelli gerarchici sottostanti. Differenza non significa carenza. Utilizzando le potenzialità di uomini e donne avremo risultati migliori. In estrema sintesi: "Essere bisex raddoppia immediatamente le possibilità di uscire il sabato sera. (W. Allen)".

L.M. Sileoni - In banca un dipendente su due è donna, ma solo poche ricoprono posizioni apicali e, paradossalmente, sono i piccoli gruppi bancari, le banche del territorio, a credere meno nelle donne. Un fenomeno assurdo, se si considera che soprattutto nei piccoli gruppi bancari c'è bisogno di rapporto umano, fatto di competenza, consulenza e fiducia, ma facilmente spiegabile con un'ipotesi: gli uomini evidentemente sono considerati maggiormente influenzabili e manipolabili rispetto alle donne e quindi prediletti dai vertici per il raggiungimento degli obiettivi commerciali.

A. Dragonetto - Il talento non ha genere ma il coraggio sì. Essere donna richiede oggi molto coraggio nel lavoro, nella vita privata, nel sociale perché l'identità femminile è ciò che storicamente, fin dai tempi dell'antica Grecia, non viene considerato. Per questo una donna che viva la sua vita, lavori, studi deve avere il coraggio come ulteriore talento.

S. Zaccaria - Nella formazione degli stereotipi e nella creazione di un'eguaglianza sostanziale tra uomini e donne il linguaggio ricopre un ruolo fondamentale. La resistenza ad utilizzare termini come "sindaca" o "ministra" non è linguistica, ma direttamente collegata allo stereotipo che si annida nella mente e che suggerisce che le donne non sono adatte a questi ruoli. L'uguaglianza passa attraverso il riconoscimento dei fenomeni per quello che sono: non nominarli significa non vederli.

F. Rescigno - Il principio di eguaglianza è la base della nostra Costituzione. Purtroppo non si è ancora realizzato. Occorre spingere sulle nuove generazioni perché diventi un motore per la vita comune; occorre sconfiggere quegli stereotipi che si trasformano in pregiudizi.

C. Gius - La principale difficoltà per una donna che subisce abusi e violenze è quella di trovare la forza di condividere con qualcuno quanto le sta succedendo. Immediatamente dopo, quella di reperire le informazioni necessarie per uscire dal percorso di violenza che sta vivendo. I centri antiviolenza sono nati per dare sostegno in tutto questo. Da donne per le donne.

Uni.C.A, accesso all'area riservata.

Non sei al lavoro e vuoi accedere all'area riservata di Uni.C.A.?

Puoi farlo dal computer di casa o da Easy Unica purché tu sia in possesso di apposite credenziali. In particolare, il sistema di autenticazione prevede che tu digiti il tuo codice fiscale e una password personale.

Se accedi per la prima volta o hai dimenticato la password, procedi come segue:

- Clicca sul pulsante "richiedi password" presente nella pagina;
- Immetti il tuo codice fiscale (in maiuscolo) e seleziona la modalità con al quale vuoi ricevere il link per completare l'iter (via email o tramite SMS); il recapito avverrà sull'indirizzo mail o sul numero di cellulare che hai comunicato all'atto dell'iscrizione e che risulta registrato nei sistemi informatici Uni.C.A.
- Dopo aver selezionato la modalità, la procedura ti assegna un codice autorizzativo (PIN) da utilizzare successivamente per attivare la password
- Attraverso il link che ti sarà inviato tramite il canale scelto, genera e autorizza la tua password personale, inserendo il codice autorizzativo (PIN).
- Le credenziali così attivate ti consentiranno l'accesso sia all'area riservata che all'app EasyUnica, scaricabile da Apple Store e da Play Store.

Votazioni per il rinnovo delle cariche sociali in Uni.CA.

Si è concluso lo spoglio di voti per il rinnovo delle cariche sociali di Uni.C.A.

Abbiamo il piacere di comunicare che i candidati **FABI Antonio Argento** ed **Emanuele Lusso** sono stati eletti nel consiglio di Amministrazione; il candidato **Fabi Vincenzo Ferraro** è stato eletto revisore dei conti.

Ai neo eletti i nostri complimenti ed i nostri migliori auguri di buon lavoro nel nuovo incarico.



31 DICEMBRE

Welfare, occhio alla scadenza

Fondo pensione, contributi non dedotti

Entro fine anno la comunicazione al fondo per i versamenti effettuati nel 2018.

Se le contribuzioni confluite nel tuo fondo pensione **nel corso del 2018** (contributi a tuo carico, a carico azienda ed eventuali versamenti aggiuntivi e/o per familiari fiscalmente a carico, no TFR) sono state superiori al limite fiscalmente deducibile (5.164,57 euro, ai sensi del DLGS 252/05), le somme eccedenti sono state assoggettate dall'azienda a tassazione ordinaria.

Per ottenerne la defiscalizzazione in sede di erogazione delle prestazioni del fondo è necessario darne idonea comunicazione al fondo stesso entro il 31/12 dell'anno successivo ai versamenti.

Entro il 31/12/2019 dovrai quindi comunicare al tuo fondo l'importo relativo ai contributi **non dedotti versati nel corso del 2018**.

Puoi ricavare tale importo dal rigo 413 della **C.U. 2019 relativa ai redditi 2018** (Portale – People Focus – Bollettino Stipendio – Certificazione Unica).

Nel caso di versamenti di contributi ad un fondo pensione non per il tramite dell'azienda (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.

La comunicazione al fondo può essere effettuata 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 (Home>Modulistica> Modulo per la Dichiarazione dei Contributi non Dedotti).

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

Per gli altri fondi consultare le apposite sezioni nei rispettivi siti, ai quali è possibile accedere anche direttamente da Portale (Servizi ai colleghi > welfare > Bisogni Fondamentali > Risparmio e Protezione > Fondi pensione > Il tuo Fondo).

La Redazione di
Uni-Inform

augura un
dolce Natale
e un felice
Anno Nuovo

