



Uni-Inform
Gruppo Unicredit



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Copyright: Thittaya Janyamethakul /123rf.com

Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti FABI del Gruppo Unicredit
Numero sette – luglio 2020

DO THE
RIGHT
THING

Fare la cosa giusta!

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Marco Tinterri

Direttore Comitato di Redazione
Mariarosa Petrucci

Comitato di Redazione
Francesco Colasuonno
Mariarosa Petrucci
Marco Rossi
Marco Tinterri
Filippo Virzi

Hanno collaborato al presente numero:

Antonio Argento, consigliere FABI per Uni.C.A.

Cristina Gobbi, componente OdC FABI Unicredit spa

Simona Pavarani, coordinatore territoriale 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

EDITORIALE.....1

ATTUALITÀ

Numeri, speciale “click”
all’esodo.....2

Digitalizzazione, una parola di cui
a volte si perde il significato ed il
valore3

Voglio trovare un senso.....4

Covid-19 e banche, riprendono
le missioni del personale ma
con le dovute cautele.....5

Decreto Rilancio, congedi
parentali Covid-19, restano di 30
giorni ma sono prorogati al 31
agosto e fruibili anche a ore.....5

Covid-19 e genitorialità nel
gruppo Unicredit,5

UNICA

Proroga del termine per i
trattamenti
fisioterapici/rieducativi post
ricovero..... 6

Validità delle coperture all’estero,
modalità di accesso.....7

VARIE...

L’angolo dell’esodo.....8

E INFINE...

AD2016, la vignetta di Uni-
Inform.....9

Fare la cosa giusta!

L’esortazione appare in ogni pagina del portale aziendale ed accompagna la totalità delle comunicazioni del Top Management riferita ai temi Etica e Rispetto.

Condividendo ed applicando le indicazioni rileviamo però che qualcuno la cosa giusta non la sta facendo...

Le condizioni di lavoro in cui da mesi operano i colleghi nelle filiali non possono più essere sottovalutate dall’azienda, una situazione già critica prima dell’emergenza sanitaria è diventata ormai insostenibile.

Il personale è ridotto ai minimi termini, il periodo contingente, con le ferie e l’avvio degli esodi, grava pesantemente su una situazione già critica per la trasformazione in corso, con chiusure e accorpamenti di clientela su un numero sempre minore di persone.

In questo tragico contesto si rilasciano applicativi che peggiorano le condizioni di lavoro e la soddisfazione della clientela stessa.

U-BOOK è stato per settimane, ed è tutt’ora, un elemento destabilizzante. L’adozione di un applicativo che brucia inesorabilmente la risorsa più preziosa di questo momento storico, cioè il tempo operativo delle persone, non credo possa essere considerata la cosa giusta.

Richiedere ai colleghi in filiale l’inserimento sistematico di tutti gli appuntamenti generati secondo le tradizionali modalità nell’applicativo, che altrimenti risulterebbe evidentemente inefficace ed inutile, con il rischio di far infuriare la clientela (solo il 12% lo utilizzerebbe, per



l’azienda, quindi circa un milione di clienti), non credo possa essere considerata la cosa giusta.

Scaricare sull’operatività in filiale, da un giorno all’altro, l’attività dei mutui privati, introducendo un altro applicativo famoso da anni per le sue complessità ed inefficienze, cioè Mycredit, pur sapendo che non c’è nemmeno il tempo di leggere le riscate indicazioni operative fornite (di formazione non se ne ipotizza nemmeno e comunque non ce ne sarebbe il tempo) e che, soprattutto, i colleghi non saranno sicuramente in grado di utilizzare, non credo possa essere considerata la cosa giusta.

Scaricare sulle filiali una campagna di regolarizzazione contratti “Audit Firma Mia”, causata dall’ennesima procedura digitale, novità del 2015, che ha creato più problemi che utilità, non può essere la cosa giusta.

È un fatto innegabile che le nostre filiali siano state negli anni un laboratorio di sperimentazioni per le novità più disparate.

Ne abbiamo viste decine e decine di progetti e proposte, tutte volte a migliorare il modello di servizio e l’attività di filiale, che poi, puntualmente, sono ricadute proprio su quell’attività, producendo esattamente l’effetto opposto. Ed anche per la banca hanno rappresentato spreco di risorse economiche, aggravio di operatività e peggioramento del clima lavorativo...

Ma è la cosa giusta?

La fredda e trasparente analisi dell’operatore di filiale odierno è quella di un lavoratore che deve conoscere tutto. Un lavoratore che deve espletare il normale

lavoro fisico di sportello, conoscere i nuovi strumenti digitali ed essere in grado di digitalizzare la clientela, essere capace di imparare senza fare formazione, saper risolvere da solo tutte le problematiche che sorgono, gestire autonomamente il necessario supporto operativo tramite ricerche scientifiche negli strumenti di *self help* e contestualmente continuare a garantire supporto e vicinanza alla clientela. E soprattutto ricavi e margini alla banca...

Nel disegnare questo profilo o *job description*, se si preferisce, qualcuno non ha fatto la cosa giusta.

Questa situazione tossica provoca e provocherà un sempre maggiore rischio rispetto alla salute e sicurezza dei lavoratori e chiari segnali d'allerta in tal senso sono già presenti.

Nemmeno il senso e lo scopo di tutti questi sacrifici sono conosciuti, perché gli sviluppi futuri ed i programmi saranno comunicati al momento...

È questione di tempo...

La questione del tempo, esattamente come la definizione *Best place to work*, sono sempre relative.

E per comprendere il concetto è sufficiente parafrasare Einstein, poiché in realtà il tempo, seppur

definito, è relativo, essendo completamente differente lavorare per un "po' di tempo" al riparo dei cristalli di una torre, con un panorama cittadino gradevole, ipotizzando e teorizzando di come sarà o di come potrebbe essere la banca del futuro, rispetto ad essere seduti su una stufa incandescente in filiale, con i clienti inferociti alla porta, l'incapacità a far fronte a tutte le incombenze, con quel senso di abbandono fisico, senza un senso ed uno scopo, e con quell'angoscia in gola che ti accompagna anche a casa. Azienda e tempo sono i medesimi, ma il tutto è relativo.

Marco Rossi

NUMERI SPECIALE "CLICK" ALL'ESODO



5.200

Il numero complessivo di uscite entro il 2023 previste con l'accordo del 4.2.2020 (ricadute Team23)

367

Le richieste residue di accesso all'esodo dal piano Giovani (uscita il 1.6.2020)

4.730

Le richieste di adesione all'esodo nella Fase I dell'accordo (finestra pensionistica entro il 2027).

103

Le richieste di esodo necessarie al termine della Fase I per completare le 5.200 adesioni previste.

282

Le richieste di esodo al termine della Fase II (finestra pensionistica entro 1.4.2028). Le 103 adesioni necessarie al raggiungimento delle 5.200 uscite è raggiunto con le richieste di coloro che maturano la finestra pensionistica a gennaio e febbraio 2028.

460

Le adesioni nella Region Nord Ovest

367

Le adesioni nella Region Lombardia

523

Le adesioni nella Region Nord Est

605

Le adesioni nella Region Centro Nord

366

Le adesioni nella Region Centro

262

Le adesioni nella Region Sud

332

Le adesioni nella Region Sicilia

768

Le adesioni nella COO Area

4.534

Le adesioni in Unicredit spa

202

Le adesioni in Unicredit Services spa

58

Le adesioni in Unicredit Leasing spa

25

Le adesioni in Unicredit Factoring spa

7

Le adesioni in Unicredit Bank AG

4

Le adesioni in UC Leased Asset Mgmt Spa

3

Le adesioni in Cordusio Fiduciaria

15

Le adesioni in Cordusio Sim

Digitalizzazione, una parola di cui a volte si perde il significato ed il valore....

In questi giorni, ma ormai è da tempo che è entrata nel nostro vocabolario quotidiano, la parola digitalizzazione imperversa sui giornali e nei piani industriali.

Intanto partiamo dal significato della parola digitalizzazione, o digitalizzare, di cui forse ormai abbiamo perso il vero senso.

Il termine digitalizzazione deriva dalla parola digitalizzare ed indica la trasformazione di una forma analogica, come un documento, un brano una foto, un brano musicale, in valori discreti in forma numerica e per la precisione in una sequenza di bit.

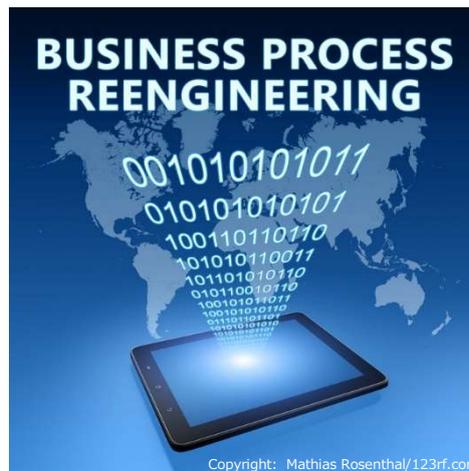
I più anziani si ricorderanno di Napster, quello è un esempio di digitalizzazione, la fruizione della musica prima in cassette e dischi, un cambiamento epocale tanto da classificare un'intera generazione come "generazione Napster".

Poi ci sono i tecno entusiasti, quelli che arrivano ad ipotizzare l'adozione di una rappresentazione digitale in luogo di quella analogica, in tutti gli ambiti ed attività umana. Potenzialmente questa può esser trasformata in una rappresentazione di tipo simbolico e quindi in un software, e cioè in istruzioni modificabili per descrivere e controllare il comportamento di una macchina.

E questa deve essere un po' la pensata ai piani alti di certi gruppi aziendali, nel settore del credito e non solo, viste le strategie che vengono messe in campo, perdendo di vista che il vero fattore abilitante nella trasformazione digitale rimangono le persone.

Ci sono settori che negli ultimi anni hanno subito una rapida evoluzione, come la Cyber Security, i Big Data ed Intelligenza Artificiale, e le aziende che operano in questi settori innovativi della digitalizzazione sono Google, Amazon, IBM, Microsoft, Accenture, Cisco.... insomma, i soliti noti. Mentre le aziende del settore finanza sono alla ricerca spasmodica della Killer APP che permetta loro il salto di qualità, con l'ottica principale di riduzione dei costi con tutti gli effetti che ne derivano. Poi, alla fine, si copiano modelli e piani, proposti dalle solite note società di consulenza da cui provengono spesso i top manager che devono prendere le decisioni, cambiati ancor prima di aver raggiunto un risultato o dopo aver fatto modifiche organizzative che il nuovo manager rimetterà in discussione, con il solito balletto di sedie ai piani alti.

Ed in tutto questo le aziende sono sempre più orientate in riunioni, in presentazioni ed in gruppi di lavoro, nella burocrazia che le attività di *compliance* o del *legal* richiedono, per poi perdere di vista coloro che sono fondamentali in tutte le aziende, ossia quelli che fanno "andare le mani" e che realizzano le applicazioni. Ormai



sono sempre meno interni all'azienda, con il rischio di perdere il controllo dei sistemi e della conoscenza organizzativa attraverso una visione complessiva. Conoscenza sempre più spesso trasferita dagli interni esodati ai consulenti esterni, ma in modo parcellizzato.

Prima era fondamentale che il prodotto che si rilasciava fosse testato e verificato. Veniva realizzato all'interno e certo non era il tempo di rilascio uno degli aspetti

primari, ma la sua stabilità, il livello di servizio e le soluzioni tagliate a misura sulle esigenze del business. Ora si prendono soluzioni dal mercato perché, ormai, realizzare soluzioni interne non è più centrale, ci si mette -troppo, dichiarano i manager del nuovo che avanza.

E non si tiene conto che poi queste soluzioni acquistate al costo di decine se non centinaia di milioni, richiederanno alti costi d'integrazione e personalizzazione delle funzionalità, spesso realizzate direttamente in produzione creando lo scompiglio più assoluto e portando la digitalizzazione da fattore di crescita e sviluppo ad elemento ostativo e di difficoltà, visto che, come sempre, si perdono di vista le persone che verranno impattate da questi processi.

Il piano industriale precedente era stato chiamato Transform2019 ed aveva l'obiettivo di trasformare il gruppo verso una banca sempre più digitalizzata, con l'utilizzo dei canali evoluti, con una spinta verso una maggiore efficienza. Questo non vuol dire che la filiale scompaia, anzi questa, a nostro parere, ha ancor di più una centralità, perché deve accompagnare il cliente verso una conoscenza delle nuove opportunità che la nuove tecnologie gli mettono a disposizione, ma lasciando a quest'ultimo la scelta del canale preferito. I top Manager dovrebbero comprendere che un cliente di banche che basi il suo rapporto solo sul digitale, è un cliente "nomade" alla ricerca di soluzioni verticali nei pagamenti e non solo.

Il nuovo piano si chiama Team23, ma se molte aree della digitalizzazione sono state esternalizzate, come si fa a parlare di Team quando i rapporti sono regolati da contratti e dai loro livelli di servizio e non dalle persone e dalle loro conoscenze! Come tradizione, abbiamo dimostrato che nell'emergenza siamo stati in grado di gestire l'emergenza anche se con grandi difficoltà, grazie all'abnegazione di tutti ed al vero lavoro di squadra, anche tra azienda e sindacato.

Ora che si entra nella fase attuativa del piano non disperdiamo questo patrimonio.

Francesco Colasuonno

Recensioni dai media

Voglio trovare un senso...

Riflessioni su senso, scopo, felicità e...banca.

Voglio trovare un senso a questo *lavoro*. Anche se questo *lavoro* un senso non ce l'ha.

Parafasando la celeberrima canzone del rocker di Zocca, Vasco Rossi, questo è il filo conduttore di una serie di articoli, molto interessanti e addirittura, invero, anche molto "dotti" usciti di recente, anche on line, su Il sole 24 Ore.

Articoli che cerchiamo di riassumere in questa sede ma che comunque vi invitiamo a leggere per esteso, visto che contengono una serie di riflessioni interessanti sulla situazione lavorativa attuale, anche se non solo su quella bancaria.

L'articolo che per primo ha attirato la nostra attenzione, e che trovate nel link qui sotto, si intitola *Felicità e significato: le due dimensioni nascoste del lavoro*. E sul fatto che sia "dotto" nelle citazioni sgombra subito il campo da ogni dubbio.

Infatti attacca dicendo "In «Memorie da una casa di morti», il diario semi-biografico nel quale Dostoevskij racconta la sua vicenda di recluso in un campo di lavoro in Siberia, tra gli altri temi, viene affrontato quello della natura del lavoro". Certo citare Dostoevskij e un campo di lavoro in Siberia come paradigma della soddisfazione sul luogo di lavoro da parte del giornale di Confindustria ci pare un po' azzardato, ma il concetto che ne consegue e le sue implicazioni sono tutt'altro che banali.

Vi si dice, in buona sostanza, che "senso e scopo" rendono un lavoro, anche quello durissimo e forzato di Dostoevskij, tollerabile e persino appassionante. Orbene, tralasciando le osservazioni dell'autore recluso in Siberia e quelle poco dopo espresse da Primo Levi ad Auschwitz (ancora un campo di detenzione paragonato al lavoro, non è che il Sole 24 Ore ci voglia dare un messaggio nascosto), la riflessione che ci appare più spontanea è che senso e scopo non sono spesso parte del lavoro del bancario. O per meglio dire, se il senso e lo scopo che spesso vengono veicolati dal top e dal middle management sono quelli di massimizzare le vendite, perché altrimenti la banca va in sofferenza e anche il vostro lavoro è a rischio, il tutto inserito in una catena di montaggio di appuntamenti all'interno della quale i clienti hanno ormai preso il posto delle auto su cui montare un nuovo pezzo/prodotto, ecco è facilmente

pensabile che questo non possa essere uno scopo. O quantomeno, uno scopo che possa essere considerato tale da creare il bene di chi ci sta vicino.

Il senso e lo scopo del lavoro e la felicità.

Di recente, continua l'articolo, con l'affermarsi della "psicologia positiva" per felicità si è inteso un senso di benessere soggettivo. Benessere che prescinde dalla dicotomia "peso" del proprio lavoro ed "intima soddisfazione" che ne deriva, ma che più si avvicina al senso di felicità intesa in senso Aristotelico (ve lo avevo detto che l'articolo era "dotto"), ossia la capacità di far fiorire l'individuo nelle sue differenti potenzialità, talenti ed espressioni. Felicità anche per il singolo, che si estrinseca non in senso di appagamento di bisogni primari, ma piuttosto come una serie di azioni e scelte che acquistano e danno senso alla propria esistenza, attraverso la trasmissione, di generazione in generazione, di "simboli" che ci aiutano ad attribuire valori, finalità ed identità alle esperienze

della nostra vita individuale e collettiva.

Non si può essere felici da soli, ma ancora di più, non si può dar senso alla propria esistenza da soli. Sia perché la nostra felicità dipende dalla qualità delle relazioni che intrecciamo, sia perché la nostra esistenza è "un mosaico concettuale nel quale milioni di individui hanno posto la loro tessera, uno sfondo disegnato da storie collettive sul quale osserviamo, in primo piano, noi stessi."

Per concludere.

"Me co...mplimento", direbbe Proietti nella barzelletta del Cavaliere Nero e del Cavaliere Bianco (se non l'avete mai sentita cercatela su You Tube o non troverete la felicità), ma perché tutte queste "dotte" riflessioni sul senso della vita, il suo scopo e la ricerca della felicità?

Beh, intanto per condividere che, anche quando lavoriamo, prima delle pressioni, prima dell'ansia da prestazione che ci vogliono inoculare, la nostra vita acquista senso e scopo con le nostre azioni. Giorno per giorno. Anche le più piccole.

Poi, per condividere che in Gae Aulenti, come in tante altre Direzioni Generali, non leggono il Sole 24 Ore, visto che spesso, a seguire le svariate direttive che arrivano, "questo lavoro un senso non ce l'ha".

m.t.



Copyright © Pawpelt/123RF.com

Covid-19 e banche

Riprendono le missioni del personale, ma con le dovute cautele

Il 6 luglio scorso i segretari generali delle organizzazioni sindacali del credito e l'ABI hanno integrato il protocollo congiunto di settore, del 28 aprile scorso, sulle misure di prevenzione, contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 per garantire l'erogazione dei servizi del settore bancario.

In particolare si è stabilito che "la ripresa progressiva delle missioni del personale si effettuerà nel rispetto delle specifiche misure di prevenzione, contrasto e contenimento del virus Covid-19 definite dalle Autorità competenti e nel Protocollo di settore del 28 aprile 2020."

Il verbale sottoscritto precisa anche che "nel caso in cui l'aggravamento del rischio sanitario determini l'introduzione di misure di contenimento alla mobilità delle persone ai sensi delle previsioni tempo per tempo vigenti, si limiteranno/sospenderanno le missioni nei territori interessati".



Decreto Rilancio

Congedi parentali Covid-19, restano di 30 giorni ma sono prorogati al 31 agosto e fruibili anche a ore.



Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della legge n. 77/2020, di conversione del decreto Rilancio, diventano definitive le modifiche inserite nel corso dell'esame parlamentare.

Per quanto riguarda i congedi parentali Covid-19, rimane invariata la durata di complessivi 30 giorni stabiliti dal decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, ma ne viene prorogata la possibilità di fruizione fino al 31 agosto 2020 (precedentemente il limite era il 31 luglio).

È inoltre ora espressamente prevista anche la **possibilità di utilizzo del congedo in forma oraria** oltre che giornaliera, "fatti salvi i periodi di congedo già fruiti

alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto". Vale a dire, fatti salvi i periodi fruiti fino al 19 luglio 2020, data di entrata in vigore della legge.

Con il [messaggio 2902 del 21 luglio](#) l'INPS comunica di aver adeguato il sistema informatico di presentazione della domanda in modalità giornaliera di congedo emergenza Covid-19 alla scadenza del 31 agosto; saranno successivamente fornite le indicazioni per la presentazione della domanda di congedo in modalità oraria, anche per periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, ma comunque decorrenti dal 19 luglio 2020. Con i congedi parentali Covid-19 è **prorogata al 31 agosto anche la possibilità alternativa del bonus Baby-sitter**. Di quest'ultimo poi trovare ulteriori dettagli anche pag. 5 nel numero di [Uni-Inform di giugno 2020](#))

Covid-19 e genitorialità nel Gruppo Unicredit

Estensione dell'utilizzo della Banca del Tempo a chi ha figli fino ai 14 anni, 2 giorni di permesso retribuito, fruibili anche a ore

In periodo di Covid-19, la risorsa tempo assume per le famiglie un valore ancora più elevato. Per questo motivo, in previsione delle probabili difficoltà che si verificheranno all'apertura delle scuole, con l'accordo siglato il 23 luglio tra OO.SS. ed Azienda si realizza un ulteriore passo in avanti nella ricerca di strumenti concreti di conciliazione dei tempi e vita e di lavoro per gli oltre 12.000 colleghi e colleghe con figli in età scolare.

L'accordo prevede infatti **l'estensione in via eccezionale, per il periodo agosto – ottobre 2020, dell'utilizzo della Banca del Tempo ai genitori con figli fino ai 14 anni, per massimo 2 giorni di permesso retribuito utilizzabili anche a ore** (ricordiamo che l'accordo istitutivo della Banca del Tempo nel Gruppo, del 2018, permette di utilizzare fino a 3 giornate di permesso retribuito soltanto a coloro che sono beneficiari dei permessi L. 104 per sé, i figli, i genitori o altri familiari, che sono titolari di L. 104 anche senza diritto ai permessi o che devono assistere figli affetti da DSA).

I permessi per i figli studenti sono fruibili, compatibilmente con le esigenze di servizio, con un **preavviso di almeno 5 giorni lavorativi** alle seguenti condizioni:

- siano state esaurite le dotazioni personali di permessi di qualsiasi natura (comprese eventuali ferie arretrate) e siano fruite/programmate tutte le ferie dell'anno, nonché la banca delle ore/altri permessi retribuiti entro le relative scadenze oltre alle dotazioni di permessi L. 104 e DSA;
- ci sia stata fruizione dei congedi aggiuntivi L. 104 previsti dai c.d. Decreto Cura Italia e Decreto Rilancio per chi ha figli minori disabili ai sensi art. 3 comma 3 della L. 104/92



Uni.C.A.

Proroga del termine per i trattamenti fisioterapici/rieducativi post ricovero

In considerazione della chiusura di circa 2 mesi delle strutture sanitarie in concomitanza della Fase 1 del *lockdown* (9 marzo - 3 maggio 2020), UniC.A. ha richiesto ed ottenuta dalla compagnia assicurativa la disponibilità ad una proroga del termine di 120 giorni entro il quale le condizioni di polizza prevedono che vengano effettuate le terapie post ricovero.

In estrema sintesi, il nuovo termine per effettuare la

fisioterapia, calcolato per ogni singolo caso, slitta di tanti giorni quanti sono quelli di post ricovero che ricadono all'interno del suddetto periodo di Lockdown. Riportiamo qui sotto integralmente la tabella predisposta da Uni.C.A., con alcuni esempi che possono facilitare la comprensione delle modifiche apportate.

ESEMPI DI PROROGA GIORNI POST RICOVERO									
	inizio Fase 1 Lockdown	fine Fase 1 Lockdown	gg Fase 1 Lockdown	ipotesi di data fine ricovero	gg fisioterapia post ricovero (da polizza)	data termine per fisioterapia post ricovero (da polizza)	gg fisioterapia post ricovero non effettuabili causa Fase 1	note su calcolo colonna g	nuovo termine differito fisioterapia post ricovero
	(A)	(B)	C = (B-A)	(D)	(E)	F = (D+E)	(G)	(H)	I = (F+G)
DIMISSIONI ANTE FASE 1	09/03/2020	03/05/2020	55	31/12/2019	120	29/04/2020	55	recupero dell'intero periodo Fase 1 perché data fine ricovero è anteriore all'inizio di Fase 1	23/06/2020
	09/03/2020	03/05/2020	55	29/02/2020	120	28/06/2020	55		22/08/2020
DIMISSIONI DURANTE FASE 1	09/03/2020	03/05/2020	55	15/03/2020	120	13/07/2020	49	recupero dei giorni intercorrenti tra la data di fine ricovero e la data fine di Fase 1	31/08/2020
	09/03/2020	03/05/2020	55	10/04/2020	120	08/08/2020	23		31/08/2020
DIMISSIONI POST FASE 1	09/03/2020	03/05/2020	55	10/05/2020	120	07/09/2020	0	nessun recupero perché data fine ricovero è successiva a fine Fase 1	no differimento

È opportuno specificare che per poter richiedere il rimborso delle prestazioni usufruendo della proroga dei termini occorre presentare la seguente documentazione:

- Domanda rimborso utilizzando lo specifico [modulo](#) appositamente predisposto;
- Copia dell'informativa relativa alla presente iniziativa di proroga (per agevolare la fase di consultazione del liquidatore);
- Copia conforme della cartella clinica e della scheda di dimissione ospedaliera (S.D.D.);
- Copia della prescrizione della fisioterapia redatta all'atto della dimissione oppure rilasciata successivamente da medico specialista (es. ortopedico, fisiatra);
- Copia del documento di spesa quietanzato (fattura, ricevuta).

Tutta la documentazione deve essere spedita (anche per posta interna) a:

**Uni.C.A. Unicredit cassa Assistenza
COVID-19 FISIOTERAPIA POST RICOVERO
Via Nizza, 150 – piano +4**

Per quanto ovvio, i trattamenti fisioterapici e rieducativi saranno rimborsabili solo se effettuati a termini di polizza.

Maggiori informazioni sulla presente iniziativa sono disponibili nell'area "informativa" del sito di Unica (vedi [news del 23 luglio 2020](#)) che vi invitiamo a leggere attentamente.

È bene infine sottolineare che la procedura fin qui descritta riguarda unicamente le prestazioni che hanno "sforato" i 120 giorni contrattualmente previsti; nel caso infatti di prestazioni post ricovero effettuate entro i 120 giorni dovrà essere seguito il normale iter di presentazione della domanda di rimborso a Previmedical.



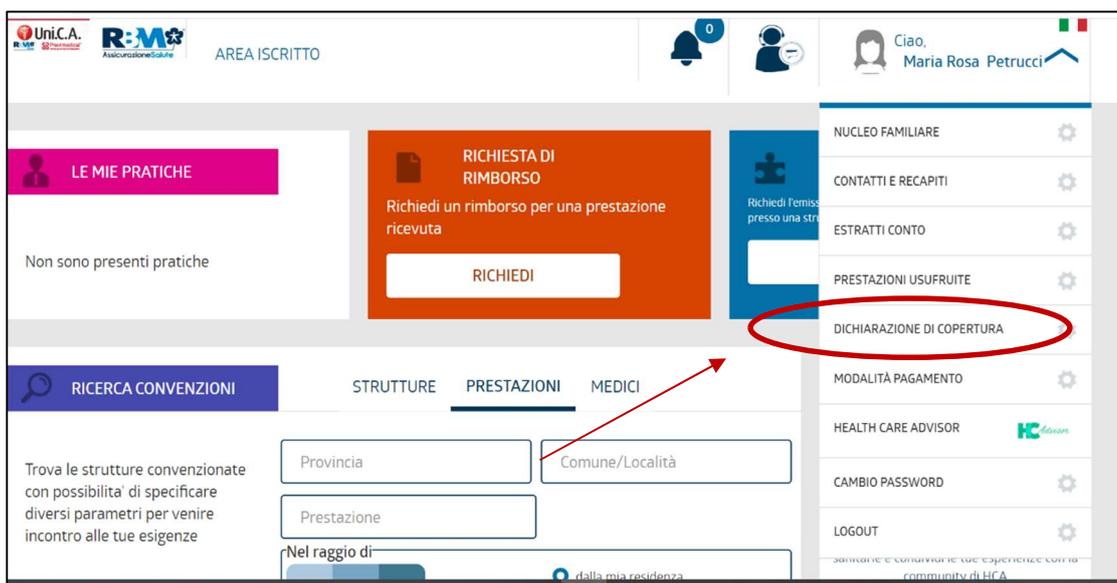
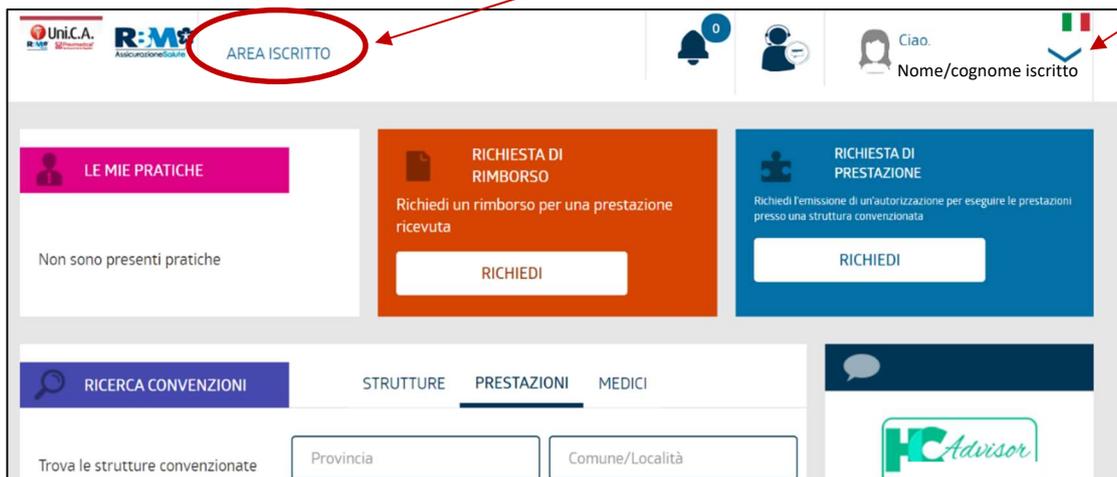
Validità delle coperture all'Estero

Modalità di accesso

Il 2020 è un anno complesso anche per la scelta delle vacanze, soprattutto se si aveva il desiderio di raggiungere una meta all'estero. Per chi in ogni caso non intende rinunciare, ricordiamo che le polizze sanitarie di gruppo – Uni.C.A. Nuova Plus ed Extra – hanno **validità in tutto il mondo**.

È disponibile all'interno della propria "Area Iscritti" del sito Previmedical l'attestazione di copertura assicurativa, relativa alle assistenze prestate, tramite Previmedical, dall'assicuratore RBM Assicurazione Salute. La funzione "Dichiarazione di copertura", permette di scaricare in modalità self service l'attestazione per accedere alle coperture durante un soggiorno all'estero.

Qui sotto il percorso attraverso le successive schermate del sito.





L'Angolo dell'esodato

Domande e risposte per chi se ne va...

D. Ho inserito gratuitamente i miei figli – fiscalmente a mio carico – nelle coperture di Uni.C.A.

Quando andrò in esodo percepirò solo l'assegno del fondo straordinario di

solidarietà, che non costituisce reddito, e sarò io stesso fiscalmente a carico di mia moglie. Potrò mantenere la copertura gratuita di Uni.C.A. per i miei figli come familiari a carico?

R. Sì, la condizione dell'esodato, che sia a sua volta fiscalmente a carico di un familiare, non pregiudica per i figli la possibilità continuare ad essere assicurati come "fiscalmente a carico", purché ovviamente i loro redditi complessivi si mantengano inferiori alla soglia prevista a seconda dell'età (ad oggi 4.000,00 € annui per i figli con meno di 24 anni e 2.840,51 euro negli altri casi).

Nell'eventualità di una verifica da parte di Uni.C.A. - che, è bene ricordarlo, di volta in volta modifica gli aspetti oggetto di controllo - l'esodato che non dispone di dichiarazione dei redditi dovrà presentare un'autodichiarazione nella quale attestare che i figli, nell'anno d'imposta interessato, non hanno superato la soglia di reddito prevista per poter essere considerati familiari fiscalmente a carico.

D. Ho aderito al piano d'esodi definito con l'ultimo accordo del 2 aprile 2020. Quando riceverò

conferma da parte dell'azienda che la mia richiesta di adesione è stata accettata?

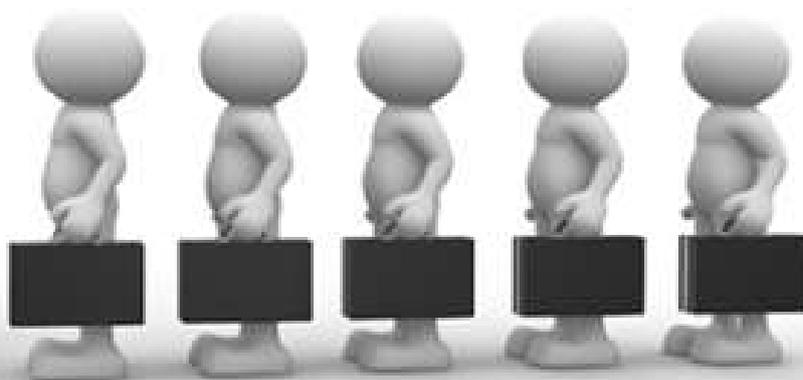
R. Sono in corso di invio da parte dell'Azienda mail di conferma delle adesioni dei/delle colleghi/e con uscita 1° ottobre 2020; a seguire la conferma sarà inviata, sempre via mail, agli/alle aderenti con uscita in data successiva.

D. Dopo l'adesione al piano di esodi, la conferma di accettazione da parte dell'Azienda e la presentazione delle dimissioni telematiche sarò chiamato anche a sottoscrivere il verbale di Conciliazione?

R. La sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede ABI è condizione essenziale per il riconoscimento dell'incentivo. Stante l'attuale situazione di emergenza sanitaria, in attesa di poter effettuare la conciliazione in sede ABI, i/le colleghi/e prossimi all'esodo vengono convocati per la sottoscrizione di una scrittura privata. Maggiori informazioni verranno fornite tempo per tempo dall'Azienda agli interessati.

D. Ho aderito al piano d'esodi relativo all'accordo del 2 aprile scorso. Dopo che avrò ricevuto l'accettazione da parte dell'azienda, entro quanto tempo dovrò effettuare le dimissioni telematiche?

R. Le dimissioni telematiche non verranno richieste tutte subito come nei piani precedenti, ma l'Azienda darà specifiche indicazioni via via nel tempo, all'approssimarsi della data di esodo.



A.D. 2016

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

