



Uni-Inform
Gruppo Unicredit



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Copyright: Kristian Kirk Mailand/123rf.com

Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti FABI del Gruppo Unicredit
Numero cinque – maggio 2021

Vento e vele



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

Ha collaborato al presente numero:
Antonio Argento, consigliere FABI in Uni.C.A.

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

Vento e vele.....	1
UE, primo regolamento per l'Intelligenza Artificiale.....	2
Evoluzione o involuzione del settore bancario?.....	4
Uni.C.A., approvazione del bilancio di esercizio 2020.....	5
Gli accordi Unicredit su FABI TV "VAP...e non solo" – 3° puntata..	5
Novità Buoni Pasto.....	6
Permessi Legge 104/92 e part time.....	7

WELFARE

Fondo pensione, comunicazione dei contributi eccedenti il limite di deducibilità fiscale.....	8
---	---

VARIE

AD2021, la nuova vignetta di Uni-Inform.....	8
--	---

Vento e vele

L'azienda da tempo è caratterizzata dal contrasto fra chi predilige la relazione con il cliente e il rapporto umano quale fondamento per il raggiungimento degli obiettivi commerciali e chi promette "soluzioni magiche" ed innovative per realizzare risparmi e guadagni mai visti.

Sembrirebbero aver prevalso questi ultimi, che hanno trasformato la banca in un laboratorio sperimentale delle società di consulenza con l'adozione di un illimitato numero di soluzioni "marziane", nel senso che sono proprio dedicate a Marte, dove è risaputo il gruppo non ha Filiali.

La situazione reale l'abbiamo sempre evidenziata, ma forse è sempre mancato il coraggio da parte del management di raccontarla nella sua interezza e, da parte di chi ne aveva potere, di affrontarla e occuparsene seriamente.

È quindi con piacere che leggiamo la prima comunicazione del nuovo A.D. con la presa d'atto della situazione e l'impegno a riorganizzare in modo efficace la Banca.

Gli attuali modelli organizzativi e di servizio si sono dimostrati inadeguati e non sostenibili non tanto per il deprimente risultato "assoluto" che scaturisce dal confronto con l'altra grande banca italiana, ma per le condizioni in cui i lavoratori, in modo particolare nelle filiali, si trovano ad operare da anni. Condizioni che con l'emergenza sanitaria e con le uscite per gli esodi si sono ulteriormente aggravate.



La dicotomia fra le due anime manageriali ha fatto sì che i lavoratori si siano trovati a dover realizzare i risultati commerciali della banca e contemporaneamente a farsi carico del processo di digitalizzazione, sia della banca che dei clienti, altrimenti impossibile.

Il passaggio in filiale per il cliente, ancora oggi, è previsto per la quasi totalità delle attività inerenti innovazione e digitalizzazione e nella stragrande maggioranza dei casi è obbligatorio.

A questa imposizione per il cliente si sono aggiunti recentemente una serie di blocchi procedurali, vincoli di processo, verifiche e controlli a posteriori che sommati ai malfunzionamenti in costante aumento rendono la vita della filiale non esattamente agevole e portano come risultato la quantità di reclami vigenti.

I lavoratori ripongono grandi aspettative nella riorganizzazione annunciata che non potrà non tenere conto di tutto ciò e, come sempre, si dimostreranno resilienti e disponibili ai cambiamenti.

Solo tenendo conto di questa situazione e risolvendola si potrà realizzare una riorganizzazione che consenta di raggiungere gli obiettivi prefissati; in difetto riemergeranno difficoltà e problematiche di una rete commerciale ormai stremata.

Vince solo chi mette la vela dove soffia il vento mai chi pretende che soffi il vento dove mette la vela. (A. Machado)

Marco Rossi

UE, primo regolamento per l'Intelligenza Artificiale

Il 21 aprile la commissione UE ha approvato la proposta di Regolamento sull'intelligenza artificiale. Tale proposta si inserisce in una più ampia strategia, ed è il primo quadro giuridico europeo che mira a regolamentare l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale garantendo la fiducia ed i diritti dei suoi cittadini.

Le nuove norme, che saranno uniformi sul tutto il territorio europeo, seguono un approccio basato sul rischio ed indicano le **pratiche vietate di Intelligenza Artificiale** in quanto contrarie ai principi dell'Unione ed ai suoi diritti fondamentali.

I sistemi di IA ritenuti a **rischio inaccettabile** saranno vietati.

Rientrano nel divieto tutti quei sistemi che utilizzino **tecniche subliminali** al di là della consapevolezza della persona. Ciò quando tali tecniche possano falsarne, in misura rilevante, il comportamento e provocare, o poter provocare, allo stesso utilizzatore o ad altri un danno fisico o psicologico. Il divieto si estende anche ai sistemi di IA che **sfruttino qualsiasi vulnerabilità di un gruppo specifico** di persone, per la loro età o la loro disabilità.

Non risulta consentito inoltre l'uso, diretto e indiretto, di sistemi di IA da parte di pubbliche autorità che **valuti o classifichi l'affidabilità delle persone fisiche** per un determinato periodo di tempo e che, sulla base del loro comportamento sociale, delle caratteristiche o della personalità, note o previste, determini, mediante un punteggio, un trattamento pregiudizievole o sfavorevole di singoli o di interi gruppi in contesti sociali che non hanno alcun rapporto con quelli nei quali i dati sono stati originariamente generati o raccolti, o che sia sproporzionato rispetto alla gravità del loro comportamento sociale.

Il Regolamento vieta l'uso di **sistemi di identificazione biometrica remota "in tempo reale"** in spazi accessibili al pubblico. Ad eccezione di un suo utilizzo, che sia strettamente necessario, per la prevenzione di minacce a persone o cose (terrorismo), per la ricerca di vittime di crimine (ricerca scomparsi o minori) e per la ricerca di autori di reati di particolare gravità.

Per l'uso di tali **sistemi di identificazione biometrica, considerati ad "alto rischio"**, vengono comunque definiti una serie di specifici requisiti: risk assessment;



alta qualità degli archivi; tracciabilità dei risultati; documentazione dettagliata; supervisione umana; alto livello di robustezza, sicurezza e accuratezza e norme prescrittive che riprendono l'approccio della GdPR.

Sono **considerate applicazioni ad alto rischio**: quelle che operano nelle infrastrutture critiche; i sistemi usati per determinare l'accesso a istituzioni educative o di formazione, o per valutare gli studenti; l'applicazione di IA nella chirurgia assistita da robot; i sistemi usati per lo screening o il filtraggio delle candidature di lavoro; i sistemi per valutare l'affidabilità creditizia delle persone; i sistemi per il trattamento e l'esame delle domande di asilo e visto; i sistemi per assistere i giudici in tribunale.

I sistemi IA considerati ad alto rischio **possono essere immessi sul mercato dell'Unione o messi in servizio** in altro modo a condizione di **rispettare i requisiti obbligatori e la valutazione d'impatto** che deve includere l'accuratezza prevista del sistema usato e le misure adottate per proteggere i gruppi più vulnerabili di persone. I produttori dovranno dimostrare il rispetto del Regolamento attraverso una **dichiarazione europea di conformità**. Le imprese conformi potranno, così, mostrare un marchio europeo di qualità connesso all'intelligenza artificiale, emesso dall'autorità competente designata dai vari Stati membri.

Dal regolamento, infine, sono considerati **Sistemi di IA a "basso impatto"**, ad esempio, i Chatbots per i quali sarà necessario rendere esplicito all'utente che la sua interfaccia è un sistema operativo non umano. Non rientrano nell'ambito del futuro regolamento i **sistemi a "minimo impatto"** (spam filtri o videogame) caratterizzati da un rischio minimo, che in quanto tali

non incidono o incidono in misura risibile sui diritti o sulla sicurezza degli individui.

A livello europeo, verrà istituito un board dove siederanno rappresentanti della Commissione e degli stati membri, mentre a livello nazionale ogni paese dovrà designare (o istituire) una autorità di controllo con il compito di monitorare l'applicazione del futuro regolamento. Sono inoltre previste delle sanzioni con finalità di deterrenza, che potranno raggiungere, per le violazioni più gravi, l'importo massimo di 30 mln di euro o il 6% del fatturato globale annuo. A supervisionare l'applicazione delle nuove regole saranno le Autorità nazionali di controllo sul mercato e l'European Artificial Intelligence Board.

Strasburgo considera la "partita" della IA quella del secolo: l'intelligenza artificiale (IA) ha un ruolo fondamentale nella trasformazione digitale della società. **È difficile immaginare un mondo senza l'utilizzo dell'IA in svariati beni e servizi** e molti cambiamenti stanno già avvenendo nel mondo del lavoro, della finanza, della sanità, della sicurezza e dell'agricoltura. L'intelligenza artificiale è un punto centrale nel Green Deal europeo e nel rilancio dell'economia post COVID-19. Con il Regolamento è

stato approvato anche il [piano coordinato sull'Intelligenza Artificiale 2021](#) che rafforzi nel contempo l'adozione dell'IA e gli investimenti e l'innovazione nel settore in tutta l'UE.

Ma l'IA è in continua evoluzione ed è per questo motivo che si dovrà procedere con periodiche valutazioni d'impatto e analisi, sulle fasi "di apprendimento" degli algoritmi. Le nuove tecnologie che siano IA, robotica e tecnologie correlate antropocentriche, devono essere "sempre" controllate dall'uomo, secondo i principi fondamentali di: sicurezza, trasparenza e responsabilità.

Devono prevedere garanzie e mezzi di ricorso contro le distorsioni e le discriminazioni. La responsabilità sociale e la parità di genere devono essere punti fondamentali nell'adozione di soluzioni IA, così come queste devono essere sostenibili sul piano ambientale.

Il rispetto della vita privata, limitando l'utilizzo del riconoscimento biometrico, con una governance chiara e trasparente sui dati utilizzati da queste tecnologie, sono fondamentali per rendere queste tecnologie sicure ed affidabili.... Ma in primis a servizio del genere umano.

Francesco Colasuonno

LEGENDA

Chatbot: è un software progettato per simulare una conversazione con un essere umano.

GDPR: il **Regolamento generale per la protezione dei dati personali 2016/679** ([General Data Protection Regulation](#) o **GDPR**) è principale la normativa europea in materia di [protezione dei dati personali](#).



Evoluzione o involuzione del settore bancario?

Il risiko del settore bancario ci preoccupa. All'orizzonte si intravedono grandi manovre per importanti aggregazioni dei maggiori gruppi bancari come, non ultimi, UniCredit e Monte dei Paschi. Aggregazioni che sono importanti, oseremmo dire in alcuni casi necessarie, solo ed esclusivamente per le Banche e non per i lavoratori.

Il sistema di salvaguardia del lavoro bancario, ossia il Fondo di solidarietà unico in Europa, fino ad oggi perfettamente funzionante, reggerà l'impatto? Potrà

inoltre, a fronte delle adesioni allo stesso fondo, essere ancora garantito un adeguato ricambio generazionale che consenta di mantenere idonei **livelli occupazionali**? È un quesito al quale per ora non è possibile dare risposta con certezza.



La crisi pandemica non ha risparmiato nessuno. In diverse zone le sue ricadute nelle unità produttive di prossimità sono state estremamente critiche. Per le filiali, vero avamposto delle banche, garantire il rispetto delle misure sanitarie e la salute dei colleghi non è stato facile. In questo contesto di grande disagio e malgrado l'accordo di garanzia in sede ABI, le **pressioni commerciali** sono spesso aumentate in maniera esponenziale, ad opera di un middle management particolarmente aggressivo composto da capi e capetti che hanno operato e tuttora operano in barba agli accordi vigenti. C'è chi, approfittando dell'uso smodato dello **smart working**, non ancora regolamentato per quanto attiene le evoluzioni dettate dallo stato di emergenza, ne ha fatto uno strumento di pressione e controllo sui colleghi, riuscendo in molti casi a sfuggire alle **verifiche degli RSA e degli RLS**. A volte lo smart working si è quindi rivelato un vero e proprio specchio per le allodole, che ha aumentato inesorabilmente la produttività dei lavoratori bancari a discapito della qualità del lavoro.

L'argomento smart working ci porta inevitabilmente ad affrontare quello, altrettanto complesso, della **digitalizzazione** dei servizi bancari. La digitalizzazione presentata dalle Banche, anche la nostra, come la panacea di ogni male, si sta spesso traducendo in una pericolosa minaccia. La "remotizzazione" del lavoro e la conseguente chiusura di tante filiali fisiche sta comportando, di fatto, l'abbandono di molti territori. Una desertificazione dilagante dove i clienti residenti in molti comuni, spesso i più difficili da raggiungere ed i meno popolati, sono lasciati alle sorti del "fai da te digitale". Fai da te che si sta traducendo in disaffezione della clientela ed in parte anche dei lavoratori, quelli più legati ad un rapporto personale con la clientela. Il venir meno di questo rapporto diretto con il bancario rischia di avere importanti conseguenze sociali nei confronti dei clienti che, se non adeguatamente assistiti ed indirizzati potrebbero percepire una pericolosa distanza verso "l'istituzione banca", solida e sicura, indirizzandosi loro malgrado verso la pericolosa piaga dell'usura, un fenomeno criminale che risulta purtroppo in forte crescita.

Il sistema bancario, "servizio pubblico essenziale" come viene definito dalla legge deve continuare a basarsi sul fattore umano. Il lavoratore deve sempre rimanere al centro dei processi produttivi, anzi, chi perderà di vista il **fattore umano**, puntando solo ed esclusivamente sulla "digitalizzazione/robotizzazione" dei processi lavorativi e di conseguenza dei rapporti umani, perderà di vista inevitabilmente la realtà che lo circonda.



Uni.C.A.

Approvazione del bilancio di esercizio 2020

Per l'approvazione del bilancio di Uni.C.A. 2020, l'assemblea ordinaria degli iscritti è indetta in 1° convocazione per il giorno 7.6.2021. Nel caso si renda necessario procedere in 2° convocazione, l'assemblea si svolgerà il giorno 2.7.2021. Per quanto riguarda le votazioni on line, l'applicativo sarà disponibile in prima convocazione dalle ore 8.30 alle ore 17.00 del 7.6.2021.

Qualora l'Assemblea non si fosse validamente costituita in 1° convocazione, non si procederà allo spoglio dei voti e, previa comunicazione che sarà pubblicata sul sito di Uni.C.A. entro il giorno 9.6.2021, si provvederà a confermare l'indizione dell'Assemblea in 2° convocazione.

In quest'ultimo caso l'applicativo per le votazioni on line sarà disponibile dalle ore 8.30 del 10.6.2021 alle ore 17.00 del 2.7.2021.

Ai fini dell'Assemblea in 2° convocazione, saranno ritenuti validi i voti già pervenuti (per corrispondenza oppure on line) in sede di 1° convocazione.

Per quanto riguarda il voto per corrispondenza, la busta pre-indirizzata al Comitato elettorale (presso HC Operations Italy) Via Livio Cambi 1 – 20151 Milano potrà essere trasmessa per posta ordinaria (es. Poste Italiane) oppure per posta interna (tramite Filiale o sedi del Gruppo UniCredit oppure tramite le Aziende aderenti a Uni.C.A.).

L'esito definitivo delle votazioni sarà pubblicato sul sito di Uni.C.A. entro il 31.7.2021.

La circolare ed il regolamento relativi alle votazioni ed il bilancio sono consultabili nel sito di Uni.C.A. alla sezione news (veid informativa del 7 maggio 2021).



Gli accordi Unicredit su FABI TV "VAP...e non solo"



Disponibile su FABI TV la terza puntata della rubrica "Lavori in corso - Focus Accordi" dedicata all'accordo siglato lo scorso febbraio in Unicredit.

L'approfondimento riguarda gli importanti aspetti di valorizzazione del welfare aziendale che si affiancano a quanto concordato in tema di premio di produttività 2020 (VAP).

Tre gli argomenti trattati: le novità in tema di previdenza complementare per i neo assunti, gli aspetti pratici del conferimento del TFR al fondo pensione per chi è prossimo all'esodo, le implementazioni per "banca del tempo" e "congedo di paternità" per chi resta in servizio e ha necessità di nuove soluzioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La rubrica è come sempre a cura di Flaminia Falpo, componente della Segreteria di Coordinamento FABI del Gruppo Unicredit.

Puoi vedere il servizio collegandoti al seguente link:

[Lavori in corso - UNICREDIT-FOCUS ACCORDI: Accordi di valorizzazione del welfare aziendale](#)



Novità Buoni Pasto

L'azienda rinnova i contratti e cambiano i fornitori in alcune regioni

Dal 27 maggio 2021 la fornitura dei buoni pasto è effettuata dai fornitori **Edenred** e **Day**, che mantengono la gestione delle aree già in precedenza assegnate e subentrano in quelle di pertinenza di Pellegrini (fornitore uscente) secondo la seguente ripartizione territoriale:



- **gestione EDENRED:** a Lombardia, Piemonte, Friuli Venezia Giulia, Trentino Alto Adige, Valle D'Aosta, Liguria, Lazio (già gestite da Edenred) si aggiungono Umbria e Campania (prima gestite da Pellegrini);



- **gestione DAY:** Abruzzo, Basilicata, Calabria, Emilia Romagna, Marche, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia, Toscana, Veneto (in precedenza gestite da Pellegrini).

Dallo scorso 10 maggio sono iniziate le spedizioni delle nuove tessere ("card") buono pasto, inviate ai colleghi interessati dalla modifica del fornitore direttamente presso la sede di lavoro.

Per coloro che lavorano nei grandi stabili e sono in smart working, il ritiro della nuova tessera può essere effettuato al rientro in ufficio presso il locale ufficio di Logistica General Service.

Con la modifica dei fornitori cambiano anche le modalità di gestione del servizio. La gestione delle necessità operative, finora effettuata tramite la casella mail interna UIBPEL, passerà infatti, da ora in avanti, direttamente in capo ai fornitori mediante i propri canali.

Puoi trovare tutte le indicazioni utili nella pagina del Portale Welfare Unicredit dedicata ai buoni pasto (sezione Risparmio e Protezione/Buoni Pasto). Nella tabella che segue riepiloghiamo le principali indicazioni operative.

Informazioni generali	Portale Welfare Unicredit https://welfare.unicredit.eu/it/risparmio-e-protezione/buoni-pasto
Necessità Amministrative (verifica ticket spettanti/erogati)	HR Ticket in People Focus percorso HR Ticket/benefit/Ticket Pasto
Necessità Operative	Verifiche/segnalazioni per mancata consegna nuova card: Casella interna UIBPEL (uibpel@unicredit.eu) fino al 30/07/2021
	Assistenza operativa sui Buoni Pasto Pellegrini: - fino al 30.6.2021: Casella interna UIBPEL (uibpel@unicredit.eu) - dal 01.07.2021 al 30.9.2021: assistenza Pellegrini assistenza.unicredit@gruppopellegrini.it (solo per limitate casistiche)
	Attivazione nuova card: - Edenred: https://beneficiari.endered.it/ - Per assistenza Tel.800.085.558 - Day: https://utilizzatori.day.it/day/it/login - Per assistenza Tel. 051 210 6509
	Verifica saldo card/scadenze buoni pasto/transazioni: - Edenred: https://beneficiari.endered.it/ - App "Ticket Restaurant" Per assistenza Tel.800.085.558 - Day: https://utilizzatori.day.it/day/login - App "Buoni Up Day" Per assistenza Tel. 051 210 6509
	Blocco della Card per Furto/smarrimento e richiesta duplicato: - Edenred: https://beneficiari.endered.it/ - App "Ticket Restaurant" Per assistenza telefonica: .800.085.558 - Day: https://utilizzatori.day.it/day/login - App "Buoni Up Day" Per assistenza telefonica: 051.210.6509
Esercizi convenzionati	- Edenred: https://www.edenred.it/cerca-locale/ - Day: https://trovalocali.day.it/ oppure da area riservata: https://utilizzatori.day.it/day/it/login
Eventuali ulteriori necessità	- Edenred: dal lunedì al venerdì - 9.00/17.30 (orario continuato): • Tel. 800.085.558; • Email: beneficiari-it@edenred.com - Day: dal lunedì al venerdì - 8:30/17:30 (orario continuato) • Tel. 051.210.6509; • Chat: https://www.day.it/contattaci/ocntatti-utiizzatori



Permessi Legge 104/92 e part time

Con la circolare n. 45 del 19 marzo 2021, l'INPS ha rivisto le indicazioni sulle modalità di fruizione dei **permessi legge 104/92** per i lavoratori in part time, indicazioni in precedenza già fornite con il messaggio n. 3114 del 7 agosto 2018.

Le novità riguardano il **riproporzionamento** dei permessi nei casi di **part time verticale o misto** sulla base dell'orientamento giurisprudenziale, ormai consolidato, della Suprema Corte di Cassazione (sentenze n. 22925 del 29 settembre 2017 e n. 4069 del 20 febbraio 2018) e dei relativi chiarimenti del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Con le sentenze indicate è stato infatti stabilito che la durata dei permessi non debba subire decurtazioni in ragione del ridotto orario di lavoro, qualora la percentuale del part time di tipo verticale o misto superi il 50% del tempo pieno previsto dal contratto collettivo.

Pertanto **“per i lavoratori dipendenti del settore privato assunti a tempo parziale di tipo verticale o misto, con attività lavorativa part-time superiore al 50 per cento, i tre giorni di permesso mensile non andranno riproporzionati e saranno quindi riconosciuti interamente”**.

Per i rapporti di lavoro part-time di tipo verticale e misto con orario fino al 50% dell'orario previsto per il tempo pieno, restano invece valide le indicazioni riportate nel messaggio 3114/2018, nel quale l'INPS specifica anche **“la formula di calcolo da applicare ai fini del riproporzionamento dei 3 giorni di permesso mensile ai casi di part-time verticale e part-time misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese”** :

$$\frac{\text{orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part-time}}{\text{orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno}} \times 3 \text{ (giorni di permesso teorici)}^1$$

A titolo esemplificativo, riportiamo di seguito anche l'esempio di calcolo indicato dall'INPS:

Esempio: Lavoratore in part-time con orario medio settimanale pari a 18 ore presso un'azienda che applica un orario di lavoro medio settimanale a tempo pieno pari a 38 ore. Applicando la formula sopra enunciata, il calcolo sarà il seguente: $(18/38) \times 3 = 1,42$ che arrotondato all'unità inferiore, in quanto frazione inferiore allo 0,50, dà diritto a 1 giorno di permesso mensile.

Part time orizzontale

Può valere la pena ricordare che in caso di **part time orizzontale** i 3 giorni di permesso non vanno riproporzionati. L'INPS specifica che **“relativamente a tali fattispecie, infatti, la commisurazione dei giorni di permesso alla ridotta durata dell'attività lavorativa è insita nella dinamica del rapporto medesimo”**.

Frazionabilità a ore

Sempre con la circolare n. 45 del 19 marzo 2021, l'INPS ricorda infine le formule di calcolo da applicare per la **frazionabilità in ore** dei giorni di permesso. Vale a dire:

- In caso di part-time (orizzontale, verticale o misto) con percentuale a partire dal 51%, rimane confermata la formula già indicata nel messaggio n. 16866/2007:

$$\frac{\text{orario normale di lavoro medio}}{\text{numero medio dei giorni lavorativi settimanali}} \times 3 = \text{ore mensili fruibili}$$

- In caso di part-time (orizzontale, verticale e misto) fino al 50%, la formula di calcolo da utilizzare ai fini della quantificazione del massimale orario mensile dei permessi è quella fornita al paragrafo 3 del messaggio n. 3114/2018, ossia:

$$\frac{\text{orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part-time}}{\text{numero medio dei giorni (o turni) lavorativi settimanali previsti per il tempo}} \times 3 \text{ (giorni di permesso teorici)}$$

Per ulteriori approfondimenti raccomandiamo la lettura della circolare e dei messaggi citati, ricordando che le strutture FABI e i Patronati convenzionati FABI sul territorio sono a disposizione per eventuale supporto e consulenza.

¹ Il risultato numerico andrà quindi arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore

Fondo Pensione, comunicazione dei contributi eccedenti Il limite di deducibilità fiscale

Il DLGS 252/05 stabilisce che i contributi versati a previdenza complementare siano deducibili dal reddito sino al limite di € 5.164,57; oltre tale importo il datore di lavoro, in qualità di sostituto di imposta, applica la normale imposizione fiscale. La predetta normativa prevede che i contributi assoggettati a tassazione ordinaria, in quanto eccedenti il limite, non vengano assoggettati a tassazione in sede di erogazione delle prestazioni. Per adempiere a questa previsione è necessario che il Fondo sia a conoscenza degli importi che non hanno beneficiato della deduzione fiscale da parte del contribuente.

A tal proposito ti ricordiamo che l'onere della comunicazione è in carico all'iscritto, che deve segnalare al proprio Fondo di previdenza l'importo delle somme non dedotte, anche in riferimento ai contributi versati per le persone fiscalmente a carico.

La comunicazione deve essere effettuata entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui è stato effettuato il versamento.

È possibile dare questa comunicazione attraverso le apposite sezioni dei siti dei diversi fondi pensione o anche inviando apposita comunicazione cartacea 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>).

Invitiamo i lavoratori a verificare sul modello Certificazione UNICA 2021 - REDDITI 2020 - (ex CUD), visibile e stampabile da portale, tali importi. A titolo esemplificativo, qualora i versamenti siano stati effettuati tramite il datore di lavoro, è possibile verificare sulla C.U. redditi 2020 - SEZIONE PREVIDENZA COMPLEMENTARE - al rigo 412 gli importi dedotti ed al **rigo 413** gli importi non dedotti in quanto eccedenti il sopracitato limite; per i lavoratori di prima occupazione verificare rispettivamente il rigo 416 ed il rigo 417. Di seguito, riquadro "Previdenza Complementare" a titolo esemplificativo.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE		Contributi previdenza complementare dedotti dai redditi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5	Contributi previdenza complementare non dedotti dai redditi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5	TFR destinato al fondo	Data iscrizione al fondo
411	412	413	414	415 giorno mese anno	
1	5.164,57	1.456,69			

CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORI DI PRIMA OCCUPAZIONE					
Versati nell'anno		Importi accedenti esclusi dai redditi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5		Anni residui	
416	417	418	419	420	

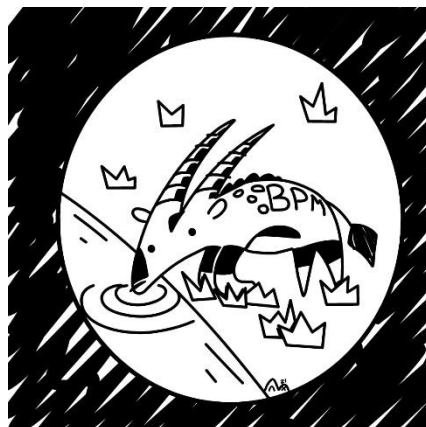
CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER FAMILIARI A CARICO			
Versati		Dedotti	
421	422	423	Non dedotti

A.D. 2021

Nella selvaggia Jungla della Finanza, un intero eco-sistema ormai prossimo all'estinzione sopravvive solo in alcune aree protette, le "Riserve". Questa è la storia di una di loro...anzi, di "Uni" di loro...



Prendi nota, 31 maggio, avvistata Zebra Emmepiese ancora "in libertà"...



...poco distante esemplare di Orice Bipiemme.



Dici che prima o poi ci entreranno, nell'Uni-Riserva?