



Uni-Inform
Gruppo Unicredit



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

Copyright: olegdudko/123rf.com



Luglio col budget che ti voglio

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Marco Tinterri

Direttore Comitato di Redazione
Marianosa Petrucci

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

Hanno collaborato al presente numero:
Antonio Argento, consigliere FABI per 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

EDITORIALE..

Luglio col budget che ti voglio...1

ATTUALITÀ

Assunzioni al Sud, segnali incoraggianti verso una nuova e buona occupazione.....2

Se il buongiorno si vede dal mattino!!!.....2

Piano Esodi e riorganizzazione, sintesi stato avanzamento lavori.....4

Fondo Pensione e Uni.C.A. nuove nomine in "casa" Fabi.....4

Uni.C.A. approvato il bilancio 2020.....4

Numeri, speciale smart working, effetti collaterali.....5

Covid, fruizione oraria del "Congedo 2021 per genitori".....6

Didattica a distanza e Conto Welfare, rimborso pc, tablet e laptop..... 7

A.D. 2016 diventa "Collection" ..7

UNI.C.A.

Validità delle coperture all'estero, modalità di accesso.....8

E INFINE...

A.D. 2021, la vignetta di Uni-Form.....9

Luglio col budget che ti voglio

Luglio già volge al termine ed Agosto, variante Delta permettendo, si affaccia alle meritate ferie per la maggior parte degli italiani. È un po' un luogo comune, lo ammetto, ma ancora resiste in buona parte dello stivale. Vacanze dunque e, visto il periodo, mi permetto di trattare un argomento più leggero del solito, anche se forse solo in apparenza. Il 21 luglio, lo dico per i non interessati alla vicenda sportiva, si è concluso il campionato americano di pallacanestro. La nota NBA che, anche di sfuggita, forse i più hanno sentito nominare sia per la "bolla" dovuta al Covid che ha costretto i giocatori a disputare le partite in perfetto isolamento, sia per i "bilioni" di dollari che muove ogni anno con sponsor, TV e chi più ne ha più ne metta.

Questa premessa, doverosa, come è giusto che le premesse siano, è per dire che stiamo parlando di un universo dove si muovono interessi e miliardi che si spostano in tutto il mondo. Bene, in questo universo miliardario c'è il coach, l'allenatore di una delle due finaliste che tratta i propri giocatori "come un padre".

Ma in che senso? Vediamo.

Il titolo di qualche giorno fa della Gazzetta recita "Williams il coach papà che fa sognare Phoenix". Nell'articolo si spiega come proprio la distanza emotiva fra lui ed i giocatori fosse un problema per l'ottenimento dei risultati. Ma quest'anno è tutto cambiato perché, spiega la Gazzetta, l'allenatore si è dimostrato in grado di **"parlare ai propri giocatori come un motivatore capace di trovare sempre la parola giusta e non come un**



cerbero che sbraita e ordina soltanto".

Ecco fermiamoci qui a riflettere.

Un allenatore di una squadra ai vertici di un movimento che muove miliardi e interessa tutto il mondo arriva all'apice della propria carriera. Porta la sua formazione a vincere, dopo quasi trent'anni il titolo della "Western Conference" battendo gli "strafavoriti" Clippers ed arriva ad un passo dal risultato più prestigioso, piegato solo da un immenso Antetokoumpo, la stella dei Milwaukee Buks. E lo fa senza sbraitare, senza pressare in continuazione i propri colleghi ma aiutandoli a raggiungere il budget con consigli mirati su cosa e come investire, su quali strategie adottare e non chiedendo ogni giorno, ogni ora, ogni minuto, ogni secondo...Hai venduto? eh? Ma quanto hai venduto? Ma quanti appuntamenti hai preso? E le Mifid? Eh?

Ops. Scusate. Ho paura che sul finale mi si siano confuse le idee.

Ma forse le idee confuse, a pensarci bene, le hanno anche quelle "figure di sintesi" che ancora non ce la fanno ad esprimere il proprio ruolo di gestione dell'attività commerciale con una modalità diversa da quell'insopportabile "stare addosso" che ben conosciamo e che sa essere solo odiosa "pressione". Quelle che si giustificano dicendo "ci abbiamo provato, a fare diversamente, ma poi i risultati non arrivano...".

Vabbè.

Buone vacanze a tutti ed arrieverci a Settembre.

Ma comunque forza Milwaukee finalmente Campioni.

Fear the Deer (ndr)

ASSUNZIONI AL SUD: SEGNALI INCORAGGIANTI VERSO UNA NUOVA E BUONA OCCUPAZIONE

Risponde Stefano Cefaloni, coordinatore Fabi in Unicredit.

Con l'accordo del 2 aprile 2020 volevate raggiungere anche l'obiettivo della creazione di nuovi posti di lavoro al Sud. Chiedevate di investire in particolare in Campania e in Sicilia. Siete soddisfatti?

"Sì. Vediamo finalmente realizzato uno dei primi obiettivi perseguiti nella trattativa per il Piano Industriale Team23, ossia contribuire allo sviluppo dell'occupazione giovanile e qualificata al Sud, favorendo crescita e sviluppo del Mezzogiorno. Nel contempo, diamo risposta concreta ed esigibile all'istanza di rientro di tanti nostri colleghi ed iscritti che lavorano lontano da casa, avendo nel tempo ricercato opportunità lavorative che il territorio di origine pareva non offrire".



"Solo con una forte e qualificata presenza ed azione sindacale il confronto tra le parti può produrre risultati proficui per i giovani ed il mondo del lavoro. Continueremo ora ad impegnarci per sviluppare e concretizzare ulteriori temi in materia di nuova e buona occupazione"

Si parla adesso di 200 posizioni di lavoro complessive, tra nuove assunzioni ed accoglimento di domande di rientro di quei dipendenti che lavorano lontano da casa, a causa della mancanza di buona occupazione sui territori di residenza: nel dettaglio, si tratta di assunzioni e di allocazione di attività sul nuovo Polo tecno-hub a Napoli in collaborazione con l'Università Federico II, il rafforzamento di UniCredit Direct di Napoli e Bari e di Buddy-Bank a Napoli.

Se il buongiorno si vede dal mattino....!!!

In data 15 luglio si è riunita la Commissione Tecnica Organizzazione Lavoro per l'incontro di verifica sullo stato di avanzamento del piano di esodi al primo semestre 2021, con particolare focus su cessazioni del personale, assunzioni e chiusure filiali.

Da parte aziendale va sottolineata la presenza, non prevista, rivelatasi poi di certo positiva, del nuovo Head Of Italy Niccolò Ubertalli e di Luigi Luciani, che hanno aperto l'incontro.

In particolare, il dottor Ubertalli ha sottolineato come tutte le attività italiane rientrino nella nuova **UniCredit Italia**, una geografia autonoma all'interno del Gruppo, dotata di tutte le leve necessarie per supportare e soddisfare al meglio le specificità dei territori e le diverse esigenze locali.

Il nuovo assetto, il cui dettaglio sarà illustrato dopo il periodo estivo, sarà costituito dalle aree di business dedicate a "Individui", "Imprese", "Reti" e "Canali Alternativi".

La **Rete di Distribuzione Fisica**, che garantisce servizi di prossimità e di relazione sul territorio, resta organizzata in 7 Regioni: Nord Ovest, Lombardia, Nord Est, Centro-Nord Italia, Centro Italia, Sud Italia e Sicilia.

Al momento il lavoro di riorganizzazione aziendale si sta focalizzando sulla **semplificazione delle strutture di Direzione Centrale e sulle assunzioni nelle Region e nelle filiali** (testualmente Ubertalli ha parlato di **"rimpolpare" la Rete**), in questo momento segmento in particolare difficoltà.

Le intenzioni sono di supportare il "motore commerciale" anche con procedure adeguate a facilitare il lavoro, tramite l'automazione dei controlli e lo snellimento di molti aspetti burocratici, così che i colleghi possano concentrarsi sul cliente e sulle sue esigenze.

Alle sollecitazioni sindacali sul tema delle politiche commerciali, il dottor Ubertalli ha inoltre sottolineato come l'attività commerciale **debba intendersi sempre come servizio al cliente** e non come mera spinta alla vendita dei prodotti.

Su questo tema ci aspettiamo un coerente comportamento da parte delle funzioni aziendali del "Business", per valutare se davvero avremo un significativo cambio di passo.

Anche in tema di controlli, è stato confermato come **l'errore, compiuto in buona fede, non debba dar luogo a ritorno punitivo**, sollevando così i lavoratori da preoccupazioni, di fatto sempre più incombenti.

Le OO.SS. hanno poi rimarcato ancora una volta l'importanza di riallocare la gestione del personale interamente in capo alla funzione HR, sottraendola al Business che, per vocazione, deve dedicarsi ad altri e diversi aspetti dell'attività.

L'intendimento espresso dall'azienda è di costruire con le OO.SS. un dialogo ancor più costruttivo, aspetto che abbiamo particolarmente apprezzato e **che andremo a riscontrare in fatti concreti e realmente esigibili.**

Fatti che devono legarsi strettamente alla ritrovata centralità "italiana" ed al modello di relazioni sindacali che da sempre contraddistingue il Gruppo, improntate ad un confronto aperto, continuo ed alla costante ricerca di soluzioni condivise e attente alle esigenze delle persone.

Si è poi passati all'illustrazione dei numeri relativi ad assunzioni, uscite e filiali a livello complessivo; i dettagli disaggregati sui territori saranno forniti nei prossimi incontri a livello di singole Region:

- **Cessazioni** complessive nel 1° semestre 2021 (comprese uscite 1° luglio): **1.337** colleghi/e di cui **1.260 in Unicredit S.p.A.**, **48 in Unicredit Service** ed il resto nelle altre società del Gruppo per complessive 29 unità. Il **Commercial Banking Italy** è interessato da **1.062** uscite complessive di cui **843 nella rete commerciale** e **202 nella COO Area**.

- **Assunzioni complessive nel 1° semestre: 680** totali di cui **545 in Unicredit S.p.A.** e **123 in UCS**. Di grande rilevanza e valore, **coerente con le nostre richieste**, sono le **400 assunzioni già fatte direttamente nella Rete Commerciale**; a queste si aggiungeranno nelle settimane a venire (II semestre), ulteriori **200 assunzioni direttamente nella rete commerciale** che, **come da noi richiesto con motivate ragioni**, saranno anticipate rispetto a quelle previste per i primi mesi del 2022; di tali assunzioni ben 3 su 4 sono state/verranno effettuate direttamente in filiale.

- **Stagionali: 165** totali di cui 60 assunti nel mese di giugno, 70 in luglio, 35 in agosto.

- **Chiusure sportelli: 150 chiusure nel primo semestre** - che, di fatto, hanno consentito di allocare altrove circa 300 Lavoratori e Lavoratrici. Per il mese di agosto verrà chiuso il servizio di cassa in circa 100 agenzie.

- **Polo Tecnologico di Napoli:** l'azienda ha indicato circa **200 persone**, tra assunzioni e riallocazioni territoriali, che verranno impegnate in questa attività, suddivisa su tre ambiti: Direct, Buddy Bank e UCS.¹ **Abbiamo richiesto attenzione ed oculata gestione delle numerose richieste di trasferimento di tanti Lavoratori** provenienti da aree del Mezzogiorno ed assunti in regioni del Centro-Nord. Ulteriori dettagli, relativamente anche alle posizioni professionali da ricoprire, verranno forniti a partire da settembre. Non sono ancora disponibili informazioni per quanto riguarda il Polo previsto in **Sicilia**, così come da accordo sindacale ed in relazione al quale saranno fornite indicazioni nei prossimi mesi.

- **Task Force:** rispetto al 2020 restano impegnate in questa attività 65 persone e, a partire da settembre, circa 30 di queste verranno rilasciate per essere riallocate nelle filiali.

- **UCS e Operations:** l'azienda ha dichiarato che non saranno effettuati disinvestimenti sui poli, ma verranno incrementate le attività e proseguirà la politica di assunzione di personale e, nel contempo, la riduzione del numero dei Consulenti esterni.

- **Assunzioni da sezione emergenziale:** l'azienda ha assunto altri 2 lavoratori dalla sezione emergenziale del Fondo; abbiamo chiesto ulteriore ed ancor più positivo riscontro.

Vi è sicuramente un significativo impegno dell'azienda ad un primo obiettivo **accoglimento di quanto dal Sindacato di UniCredit evidenziato, segnalato** e sempre più convintamente sostenuto, in tema di **rafforzamento degli organici, di riequilibrio degli stessi e di azioni volte al miglioramento del clima aziendale, di procedure ed applicativi**, e sicuramente si evidenziano concreti passi in avanti anche nella fase di ascolto.

Non vi è, altresì, dubbio alcuno **che serva un ulteriore rafforzamento degli organici nella rete, e non solo**, e che solamente **l'effettiva, oggettiva, riscontrabile ed esigibile applicazione** di quanto sopra riportato **possa migliorare il clima aziendale, le condizioni di lavoro e la qualità dell'interlocuzione con la clientela.**

Noi ci siamo, non mancheremo di far sentire la nostra voce e quella di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori del Gruppo.

¹ Nel "tecno polo" è previsto il gruppo di lavoro di **UniCredit Service "Innovation&Design"** focalizzato sui temi della UserExperience, UserInterfaces e sullo sviluppo della App mobile della banca.

Piano esodi e riorganizzazione, sintesi stato avanzamento lavori



CESSAZIONI COMPLESSIVE 1/1-1/7-2021	1.337	1.260 Unicredit spa, di cui:	1.062 CBI di cui:	843 Rete Comm.le
		48 UCS		200 COO Area
		29 Altre società		
ASSUNZIONI	683	540 Unicredit spa		
		143 UCS		
			200 anticipate dal 2022	
STAGIONALI	165			
CHIUSURE SPORTELLI	150			

Fondo Pensione e Uni.C.A. nuove nomine in "casa" Fabi

Fondo Pensione di Gruppo, due ingressi per FABI nel Consiglio di Amministrazione

Si è insediato il 13 luglio scorso il nuovo consiglio di amministrazione del Fondo Pensione di Gruppo. Due le presenze per FABI, con **Franco Ottobre**, eletto all'unanimità Vicepresidente del Fondo, e **Roberto Trebbi**.

A Franco e Roberto, che ringraziamo per il costante e competente supporto, sia alle strutture FABI che agli iscritti, le nostre congratulazioni ed i nostri migliori auguri per gli impegni che li attendono.



Uni.C.A. - Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01 Nominato Antonio Argento

Con effetto dal 1° luglio 2021, il Consiglio di Amministrazione di Uni.C.A., nell'adunanza del 25 giugno 2021, ha deliberato la nomina del consigliere Antonio Argento quale nuovo membro dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01.

Ad Antonio, al quale vanno i nostri ringraziamenti anche per il lavoro finora svolto in seno al Consiglio di Amministrazione di Uni.C.A., le nostre congratulazioni ed i nostri migliori auguri.



Uni.C.A.

Approvato il bilancio 2020

Lo scorso 6 luglio si sono concluse le operazioni di scrutinio delle votazioni assembleari aventi ad oggetto l'approvazione del bilancio 2020 di Uni.C.A.

L'Assemblea degli iscritti, in seconda convocazione, ha approvato il bilancio a larga maggioranza con 3.858 voti favorevoli, pari al 92,78% dei votanti (in totale 4.158 corrispondenti al 7,70% degli aventi diritto).

Può essere utile ricordare che l'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea permette alla Cassa di

richiedere il rinnovo dell'iscrizione presso l'anagrafe dei Fondi sanitari istituita presso il Ministero della Salute con la conseguente possibilità di garantire a tutti gli associati la deducibilità fiscale dei contributi corrisposti a Uni.C.A. (sia a carico del datore di lavoro, sia a proprio carico), nel limite di € 3.615,20 annui.

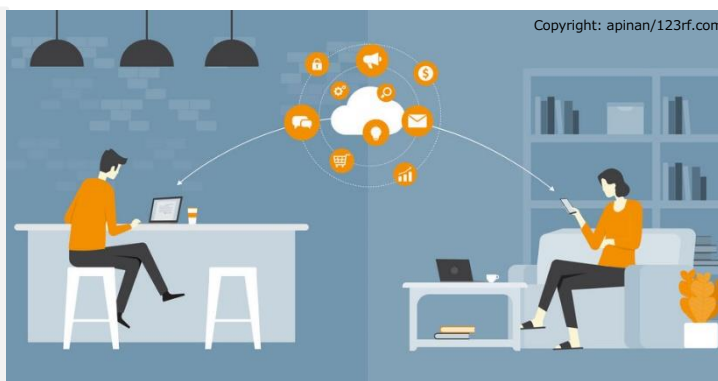
Puoi trovare maggiori dettagli sul sito di Uni.C.A, nella news pubblicata in data 7 luglio 2021.

NUMERI

SPECIALE SMART WORKING, EFFETTI COLLATERALI

Fonte: L'Espresso n. 26 del 20 giugno 2021, pagg. 41-43.

I dati seguenti sono tratti dalle stime diffuse dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano e dall'indagine realizzata dalla fondazione Claudio Sabattini di Bologna (ricercatore Matteo Gaddi). L'indagine ha coinvolto circa 3.200 lavoratori del settore ICT in smart working, intervistati a distanza di un anno dall'inizio della pandemia.

**570.000^(*)**

Gli smart worker stimati in Italia al 2019

6.580.000^(*)

I lavoratori da remoto durante l'emergenza Covid-19 nel 2020.

5.500.000^(*)

I lavoratori che secondo le stime dell'osservatorio del Politecnico continueranno a lavorare da remoto post Covid

2,7^(*)

Giorni alla settimana medi di lavoro da remoto post Covid

51%^(*)

Le grandi imprese che stanno valutando di riprogettare i propri spazi fisici

38%^(*)

Le grandi aziende che cambieranno solo le regole di utilizzo dei loro spazi fisici di lavoro.

10%^(*)

Le grandi aziende che intendono ridurli

3.152

Il numero dei lavoratori intervistati nel corso della ricerca effettuata dalla Fondazione Sabattini

62,7%

Lavoratori che sostengono di non poter mai partecipare alla definizione degli obiettivi aziendali

35,8%

Lavoratori che sostengono di non poter mai partecipare alla definizione degli obiettivi individuali

38%

I lavoratori che dichiarano che vengono convocate riunioni al di fuori orario di lavoro contrattuale

78%

I lavoratori intervistati che ritengono di lavorare in smart working un numero di ore al giorno maggiore rispetto al lavoro in ufficio.

50,5%

I lavoratori che dichiarano di effettuare meno pause durante lo smart working rispetto al lavoro in ufficio

47,2%

Lavoratori che dichiarano di sostenere spesso un ritmo di lavoro eccessivo

8.268

Le ore in più lavorate gratuitamente ogni settimana dagli intervistati

207

I nuovi posti di lavoro corrispondenti alle ore lavorate gratuitamente in più.

39,2%

I lavoratori intervistati che hanno dichiarato di aver iniziato a soffrire durante lo smart working di disturbi di natura muscolo/scheletrica

15,6%

I lavoratori intervistati che hanno dichiarato di aver iniziato a soffrire di disturbi di insonnia

13%

I lavoratori intervistati che hanno dichiarato di aver rischiato l'esaurimento nervoso (burnout)

(*) Dati Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano

Covid, fruizione oraria del “Congedo 2021 per genitori”

Con la [circolare n. 96 del 5 luglio 2021](#), l'INPS fornisce indicazioni per l'utilizzo in modalità oraria del “Congedo 2021 per genitori”. Ricordiamo che il congedo è stato introdotto dal [decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30](#) (art. 2) per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato impegnati nella cura dei figli conviventi minori di 14 anni (o senza limite di età per i figli, anche non conviventi, disabili in situazione di gravità ai sensi L. 104/92) nel periodo corrispondente alla durata dell'infezione da Covid-19, della quarantena del figlio o della sospensione dell'attività didattica in presenza. La [legge 6 maggio 2021, n. 61](#), in sede di conversione del decreto legge n. 30/2021, ha poi:



- confermato la possibilità di fruire del congedo anche per i figli iscritti ad **asili nido e a scuole dell'infanzia**, (all'art. 2 viene specificato che la sospensione delle attività in presenza può riferirsi sia alle attività **didattiche** che **educative**);
- introdotto la possibilità di fruire del “Congedo 2021 per genitori” anche in **modalità oraria**.

In relazione a quest'ultimo aspetto, vediamo le principali indicazioni fornite ora dall'INPS:

- La fruizione oraria del congedo è possibile solo **dal 13 maggio 2021** (data di entrata in vigore della citata legge di conversione) **al 30 giugno 2021**;
- **Il congedo in modalità oraria è:**
 - **fruibile** da entrambi i genitori purché in **maniera alternata** (anche nell'arco della stessa giornata purché le ore non si sovrappongano);
 - **fruibile** da entrambi i genitori, nello stesso arco temporale e anche con sovrapposizione delle ore nella stessa giornata, nel caso in cui il congedo (giornaliero oppure orario) sia goduto per **figli diversi di cui uno con disabilità grave**;
 - **compatibile** con l'utilizzo nella stessa giornata da parte del richiedente del **congedo parentale ad ore**;
 - **compatibile** con l'utilizzo nell'arco della stessa giornata da parte dell'altro genitore convivente del **congedo parentale a ore** purché le ore non si sovrappongano;
 - **compatibile** con i **riposi giornalieri della madre o del padre** (art. 39 e 40 D.Lgs. n. 51/2001 – cd “allattamento”) fruiti nella stessa giornata dal richiedente o dall'altro genitore convivente con il minore, purché le ore non si sovrappongano;
 - **compatibile** con la fruizione da parte dell'altro genitore, anche per lo stesso figlio e nelle stesse giornate, dei permessi di cui alla L. 104/92 (art. 33 commi 3 e 6), prolungamento del congedo parentale e congedo straordinario (D.Lgs 151/2001 art. 33 e 42 comma 5);
- **Il congedo in modalità oraria è:**
 - **incompatibile** con la fruizione nello stesso giorno del congedo con modalità giornaliera da parte dell'altro genitore convivente con il minore;
 - **incompatibile** con la fruizione del congedo parentale giornaliero da parte dell'altro genitore convivente per lo stesso minore;
- **Presentazione della domanda.**
In attesa che sia resa disponibile la procedura sul sito INPS per l'inserimento della richiesta di congedo in **modalità oraria**, occorre avanzare richiesta direttamente al datore di lavoro. Si provvederà in seguito alla regolarizzazione tramite l'apposita domanda telematica all'INPS.
La domanda di congedo in modalità oraria può riguardare periodi di astensione **anche precedenti** alla data di presentazione della domanda stessa, purché **non antecedenti al 13 maggio 2021**.
Per maggiori dettagli rimandiamo alla circolare INPS n. [96 del 5 luglio 2021](#), ricordando che restano valide anche tutte le indicazioni già fornite dall'INPS con [circolare n. 63/2021](#).

Come sempre le strutture FABI sul territorio sono a disposizione di colleghi e colleghe per chiarimenti e supporto tramite i Patronati convenzionati.

Didattica a distanza e Conto Welfare

Rimborso pc, tablet e laptop

Se hai scelto di accreditare sul Conto Welfare l'importo del premio di produttività 2020 (VAP), hai già a disposizione la somma relativa a partire dallo scorso 7 luglio. Ricorda che hai tempo per utilizzarla fino al **27 giugno 2022**.

Novità di rilievo è che da quest'anno, anche grazie alle sollecitazioni da parte sindacale portate avanti durante gli incontri con l'azienda del cd "Tavolo Covid", hai la possibilità di chiedere il rimborso anche per l'acquisto dei pc, tablet e laptop necessari per la fruizione della DAD da parte dei tuoi ragazzi.

Il percorso per effettuare la richiesta di rimborso è il seguente:

Portale del Welfare > Conto Welfare > Welfare&Benefit > Il tuo conto Welfare > Famiglia > Scuole, università, corsi di formazione e corsi di lingua > Richiesta rimborso spese

Ritenendo di farti cosa gradito, riepiloghiamo le informazioni essenziali del nuovo servizio:

- Puoi presentare richiesta di rimborso per:
 - **le spese sostenute nei mesi di novembre e dicembre 2020**
 - **le spese sostenute e quelle che si sosterranno nel 2021.**
- La richiesta di rimborso deve essere corredata da:
 - **giustificativo di spesa^(*)**
 - **Attestazione di pagamento (bonifico o quietanza della carta di credito)**
 - **documentazione dell'Istituto/Ateneo che dispone la modalità di didattica a distanza in relazione alla scuola dell'obbligo/scuola superiore e a corsi universitari, master post lauream, specializzazioni, formazione professionale.** Al riguardo si precisa che a documentazione dell'Istituto/Ateneo **dovrà contenere il riferimento al periodo scolastico/anno accademico per cui la DAD è stata attiva o sarà attivabile.**

^(*) Ricordati di verificare che i giustificativi di spesa siano completi di tutti i **requisiti** necessari consultando l'apposito documento presente nella medesima sezione dove puoi effettuare la richiesta di rimborso

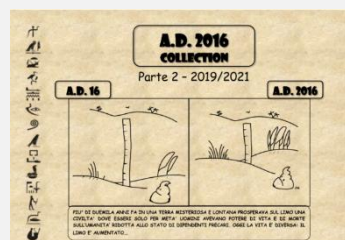
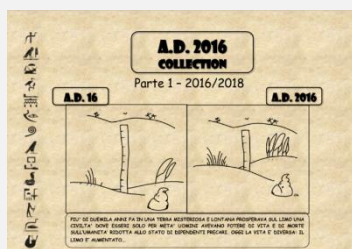
Notizie dalla Redazione**A.D. 2016 diventa "Collection"**

Nella vita del Gruppo si chiude un periodo e un altro se ne apre.

A.D. 2016, la vignetta di Uni-Inform, diventa "collezione", mentre prende vita A.D.2021.

Puoi ripercorrere gli anni dal 2016 al 2021 sotto la "regia" Mustier attraverso tutte le strisce, raccolte in due pubblicazioni già visibili sul sito Fabi Unicredit.

Se vuoi, clicca sulle copertine qui sotto per visionare le pubblicazioni.





Uni.C.A. - Validità delle coperture all'Estero

Modalità di accesso

I limiti imposti dalla pandemia rendono il 2021 un anno ancora un po' complicato anche per la scelta delle vacanze, soprattutto se si ha l'intenzione 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**.

Come ogni anno, è disponibile all'interno della propria "Area Iscritti" del sito Previmedical (<http://www.unica.previmedical.it/areariservata.html>) 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.

A.D. 2021

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

