



Uni-Inform
Gruppo Unicredit

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Copyright: bee32/123rf.com

Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero undici - dicembre 2021



Travolti da un insolito Piano Industriale nell'azzurro (si spera) cielo di dicembre

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:

Valentina Esposito, dipendente Banca Fineco - Milano
Gisella Protti - componente OdC 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

Travolti da un insolito Piano Industriale nell'azzurro (si spera) cielo di dicembre.....1

ATTUALITÀ

126° Consiglio Nazionale FABI – Andrea Orcel incontra i vertici FABI.....2

Congedo Covid – Domanda ora possibile sul sito INPS.....3

Infortunio durante la pausa caffè, che cosa ne pensa la Corte di Cassazione.....4

Assegno Unico, a che punto siamo.....5

VARIE

Unimmistica”... sotto l'albero....7
Ex -festività 2022.....7

Occhio alla scadenza 31/12/2021

Fondo Pensione: contributi non dedotti8
Soluzione Unimmistica”... sotto l'albero.....8

E INFINE...

Auguri.....9

Travolti da un insolito Piano Industriale nell'azzurro (si spera) cielo di dicembre

In omaggio alla grande regista Lina Wertmuller, recentemente scomparsa, abbiamo deciso di intitolare il numero di dicembre parafrasando un suo famoso film. Ma prima di parlare del nuovo Piano che, al di là del titolo, auspichiamo non travolga nessuno, concediamoci qualche riflessione.

A fine 2020 avevamo poca voglia di fare bilanci. Sarebbero stati per lo più di sofferenza.

Il 2021, seppur con qualche indubbio miglioramento, ha portato ancora parecchie complicazioni.

Molte sono arrivate dall'esterno, prime tra tutte il perdurare dell'emergenza sanitaria che ci costringe ancora a rivedere abitudini ritenute consolidate e che ha finito non solo per intaccare la salute ma anche per esacerbare gli animi.

Altre sono arrivate dall'interno del Gruppo. Ancora molto di “vecchio”, come le pressioni commerciali, a tratti durante l'anno intollerabili, ed il conseguente sfinimento di chi le subisce, ma anche tanto di “nuovo”. Un cambio radicale nella più alta dirigenza, una difficile fusione data per fatta e rinunciata all'ultimo momento, una riorganizzazione completa della rete ancora da testare in concreto e, infine, un nuovo Piano industriale le cui ripercussioni sul personale sono ancora tutte da valutare.

Tanti progetti e tante idee, del tutto condivisibili.

Come non essere infatti d'accordo su principi quali **centralità del cliente, semplificazione organizzativa, efficienza dei processi e nei costi a vantaggio di**

investimenti in trasformazione digitale e nel network commerciale, forte attenzione alla sostenibilità”?

Ovviamente, siamo d'accordo. Così come apprezziamo la rinnovata attenzione ad una **formazione di qualità elevata** e la dichiarata volontà di **“recuperare internamente le competenze chiave e razionalizzare i rapporti con le società esterne e con i partner”**.

Nulla da dire. Salvo che, stavolta, **deve funzionare**. Purtroppo non è la prima rivisitazione di un Piano Industriale alla quale assistiamo ed i risultati del passato sono sotto gli occhi di tutti.

Ci si consenta perciò, oltre alle parole di apprezzamento per le intenzioni dichiarate, anche un po' di cautela, perché **alle parole devono seguire i fatti**.

I colleghi si aspettano un aiuto concreto, a cominciare da assunzioni in tempi rapidi, da procedure che davvero funzionino e da una digitalizzazione che davvero semplifichi. Si aspettano un'organizzazione del lavoro che consenta di arrivare a sera con la consapevolezza di aver lavorato bene e non con l'atroce dubbio di avere, forse, sbagliato tutto, dopo essere stati costretti ad improvvisare per esaudire richieste più che legittime della clientela.

Noi della FABI siamo in prima linea come sempre, pronti al dialogo ed alla ricerca condivisa di soluzioni, auspicando che il clima positivo di reciproco ascolto finora sperimentato porti risultati soddisfacenti anche in relazione ai prossimi, importanti impegni.

Nel frattempo auguriamo a tutti buona lettura, ma soprattutto...

SERENO NATALE E BUON ANNO NUOVO 😊. Ci RILEGGIAMO NEL 2022!

126° Consiglio Nazionale FABI

Andrea Orcel incontra i vertici FABI

A Milano si è tenuto il 126° Consiglio Nazionale della FABI, una “due giorni” con tutti i più importanti rappresentanti delle banche italiane.

Fra gli ospiti anche Andrea Orcel Amministratore Delegato di Unicredit che ha presentato il suo nuovo progetto. Una banca “paneuropea” ma radicata nel territorio.



“Fin dalla nascita, Unicredit, doveva essere una banca “paneuropea” ma col tempo è parsa aver smarrito questo suo DNA - sostiene Orcel - e, anche se adesso si pensa che avere una radicata banca in molti paesi sia un problema, fortunatamente è anche più facile, grazie alla tecnologia, gestire i vari paesi dove si è presenti. Il nuovo corso - ha continuato - deve soddisfare in maniera bilanciata gli interessi dei tre stakeholders (clienti, azionisti e dipendenti)”.

Niente di nuovo e particolarmente originale verrebbe da dire, anche perché il soddisfacimento degli stakeholders è apparso un mantra di tutti i Ceo delle varie banche che si sono alternati sul palco del Palaghiaccio di Milano. Parlando però degli stakeholders che ci interessano, i dipendenti di Unicredit, Orcel ha assicurato che l’obiettivo è di reinvestire 1 miliardo dei ricavi di Unicredit in assunzioni, bene, e implementazione del processo digitale.

“Crediamo in una crescita della banca puntiamo su persone e digitale - ha infatti affermato - per una crescita organica in Europa noi abbiamo, di fatto, il capitale sufficiente per esserci ed è corretto che parte di questo capitale ritorni al mercato. Anche se allo stato attuale non sono previsti altri investimenti su banche estere ma la creazione di valore per Unicredit”.

La “digitalizzazione” è vista da Orcel e, anche qui, dagli altri Ceo, come una sorta di inevitabile destino delle banche che si devono confrontare con realtà più aggressive e meno vincolate ad adempimenti “formali” come gli istituti bancari ma è anche, sotto

sotto, considerata una sorta di panacea di ogni male. Un modo per guarire inefficienze strutturali e carenze di personale.

L’intervento di Orcel è poi proseguito con un confronto serrato con il Segretario Generale della FABI Lando Maria Sileoni, il segretario nazionale Mauro Morelli ed il

coordinatore di gruppo Stefano Cefaloni. Diversi gli argomenti sul tavolo. Si è parlato di esigibilità degli accordi stipulati coi sindacati, dell’attuazione delle deleghe che “dal centro vanno verso la periferia” e della reazione, entusiasta, dei mercati al piano di sviluppo recentemente presentato.

“Se i colleghi non sono coinvolti - ha incalzato Morelli su quest’ultimo punto - difficilmente verranno raggiunti gli obiettivi. Se i clienti entrano in banca “svogliati” è difficile immaginare un percorso redditizio che vada verso la soddisfazione dei tre stakeholders”.

Per Stefano Cefaloni l’attenzione va soprattutto ai 36.000 lavoratori presenti in Italia, attraverso la gestione di buona e nuova occupazione ed il bilanciamento della stessa tra i vari segmenti della banca, ponendo anche grande attenzione ad un significativo riconoscimento del lavoro e della produttività. “In questo - ha concluso Cefaloni



rivolgendosi ad Orcel - ci aiuta la sua dichiarazione di distribuire 16 miliardi agli stakerholders. Tra questi vanno certamente annoverati anche i dipendenti.”

Il confronto si è chiuso con uno scambio fra Sileoni ed il Ceo di Unicredit. “Orcel pare voler riscattare il senso di appartenenza dei dipendenti - ha detto il segretario Generale della Fabi – disponendo fra le altre cose, a differenza di Mustier, anche il potenziamento delle filiali. Come la vicenda Mps ha ben dimostrato, Orcel ha anche ben presente l'importanza del rapporto fra le banche e la realtà politica italiana. Mentre Mustier, con i suoi comportamenti, in questi quattro anni, ha dimostrato di non avere avuto sensibilità per l'Italia. Neanche per il condominio dove abitava a Milano tre giorni alla settimana”.

“Pur essendo italiano sono solo sette mesi che lavoro

in Italia, visto che precedentemente ho sempre operato all'estero - ha replicato Orcel. - Sto osservando e imparando. Per quanto concerne MPS, la situazione esisteva già prima che io arrivassi in Unicredit. Non fare nulla era la cosa più facile, vista la situazione, discutere il percorso e le condizioni per entrambe le realtà la più ardua, ma anche la cosa giusta da fare. In buona fede. Da entrambe le parti c'è stato il tentativo di arrivare ad una soluzione, con tutte le difficoltà del caso, visto che la controparte era in parte a gestione pubblica. Si è lavorato in modo costruttivo ma alla fine non si è arrivati ad un accordo. Ne abbiamo preso atto. In futuro, se potremo aiutare MPS lo faremo. È una banca importante e storica e merita di avere un futuro. Per il momento non abbiamo alle liste nuove acquisizioni.”

Ma c'è già chi sussurra...per il momento, appunto.

Filippo Virzi



Breaking News

Congedi Covid, domanda ora possibile sul sito INPS

Con [messaggio n. 4564 del 21 dicembre 2021](#) l'INPS fornisce le indicazioni operative per l'inserimento della domanda di congedo parentale SARS CoV-2 previsto dall'ultimo decreto legge in materia (D.L. 21 ottobre 2021, n. 146).

Ricordiamo inoltre con la [circolare 189 del 17 dicembre 2021](#) l'INPS fornisce ulteriori indicazioni utili, in particolare eventuali incompatibilità con altre tipologie di permessi. A questo proposito ci preme sottolineare che, a differenza delle situazioni precedenti, il lavoratore può fruire del congedo anche in alternanza allo smart working ed anche nei casi in cui sia l'altro genitore convivente ad essere in smart working.

Stiamo predisponendo il nuovo numero di Speciale Uni.Inform - Genitori, Scuola e Covid con maggiori dettagli.

Le strutture FABI sono a tua disposizione per assistenza e consulenza.

Infortunio durante la pausa caffè, che cosa ne pensa la Corte di Cassazione

di Valentina Esposito

Con una recente ordinanza, la numero 32473 dell'8 novembre 2021, la Corte di Cassazione si è espressa circoscrivendo l'ambito di intervento dell'INAIL ai fini del risarcimento dell'infortunio verificatosi in occasione di lavoro.

L'evento, infatti, risulta indennizzabile esclusivamente se occorso per causa violenta in occasione di lavoro, richiesta dall'articolo D.P.R. 1124/1965, e se l'attività svolta in quell'occasione comporta l'esposizione ad un rischio di infortunio per l'assicurato.

La Suprema Corte ha quindi dapprima circoscritto ciò che si intende per "occasione di lavoro", richiamando anche i più recenti orientamenti in tema. Nello specifico, ci si riferisce allo svolgimento della propria attività lavorativa, escludendo tutti gli eventi occorsi durante l'esercizio di un'attività non propriamente lavorativa

ovvero che esula per tempo o luogo dalle prestazioni dovute dal lavoratore, salvo che non sia richiesta dal datore di lavoro. Qualora l'infortunio si verifichi, invece, al di fuori della propria attività lavorativa sotto il profilo spazio temporale non può essere considerato un infortunio occorso in occasione di lavoro quello che non strettamente riconducibile sotto il profilo del nesso causale alle prestazioni lavorative tanto da ricondurle nell'ambito dell'attività lavorativa o ad essa connessa o accessoria con un collegamento non marginale.

Il legislatore infatti, osserva la Corte, mira a tutelare e quindi indennizzare la "professionalità" del rischio, nel senso di rischio specifico e legato al lavoro, e non qualsivoglia rischio generico solo perché occorso durante il lavoro.

Ne deriva quindi che non può essere considerato un infortunio risarcibile dall'INAIL, in quanto non riconducibile all'occasione di lavoro, il danno occorso durante l'esercizio di un'attività non propriamente lavorativa ovvero, qualora l'infortunio si verifichi al di fuori della propria attività lavorativa sotto il profilo spazio-temporale, non può essere considerato un infortunio occorso in occasione di lavoro quello che non sia strettamente riconducibile sotto il profilo del nesso causale alle prestazioni lavorative.

Nella fattispecie sottoposta ai giudici, una lavoratrice, con orario continuato dalle 8 alle 15, si era infortunata al di fuori dei locali di lavoro mentre si recava al bar per la pausa caffè.

Orbene, la Suprema Corte ha specificato che "è da escludere la indennizzabilità dell'infortunio subito dalla lavoratrice durante la pausa al di

fuori dell'ufficio giudiziario ove prestava la propria attività e lungo il percorso seguito per andare al bar a prendere un caffè, posto che la lavoratrice, allontanandosi dall'ufficio per raggiungere un vicino pubblico esercizio, si è volontariamente esposta ad un rischio non necessariamente connesso all'attività lavorativa per il soddisfacimento di un bisogno certamente procrastinabile e non impellente, interrompendo così la necessaria connessione causale tra attività lavorativa ed incidente". La condotta della lavoratrice, infatti, è idonea ad interrompere il nesso causale tra lavoro, rischio ed evento.

È chiaro, quindi, che per la Corte di Cassazione, la pausa per il caffè che si svolga al di fuori dei locali di lavoro, seppur tollerata, autorizzata o addirittura consueta, non faccia parte dell'ordinario articolarsi del lavoro in senso proprio.



Assegno Unico, a che punto siamo

Il 18 novembre scorso, il Consiglio dei Ministri ha approvato il decreto legislativo che istituisce il cosiddetto “Assegno unico e universale”. Con l’assegno unico viene introdotto un beneficio economico mensile, parametrato in base all’ISEE, rivolto ai nuclei familiari per i figli a carico.

La nuova prestazione assorbe le altre prestazioni fin qui previste dall’ordinamento in favore dei figli minori che, a decorrere dalla data di entrata in vigore della norma, risultano pertanto abrogate. Nello specifico: **premio alla nascita, assegno ai nuclei con 3 figli minori, assegno al nucleo familiare, assegni familiari**¹. Da un punto di vista fiscale, l’introduzione dell’assegno unico fa venire meno le **detrazioni per i figli a carico**. Queste ultime restano solo nel caso di figli a carico di età superiore ai 21 anni, per i quali l’assegno unico non spetta. Coloro che si trovano in questa situazione continueranno perciò a fruirne anche dopo marzo 2022.

In attesa dell’approvazione definitiva del decreto, vediamo le disposizioni principali che sono contenute nello schema approvato il 18 novembre.

DECORRENZA E DOMANDA DI ASSEGNO UNICO.

L’assegno sarà riconosciuto a partire dal 1° marzo 2022 per i periodi **tra marzo di ciascun anno e febbraio dell’anno successivo**. Le **domande** si potranno presentare già **dal 1° gennaio 2022**. Le istruzioni INPS dovrebbero essere pubblicate a breve. L’assegno viene riconosciuto con decorrenza dal mese successivo a quello della richiesta. Ferma restando la decorrenza, l’INPS provvede al riconoscimento dell’assegno entro sessanta giorni dalla domanda. Il decreto prevede già che le domande inviate fino a giugno 2022 daranno diritto anche agli arretrati a partire da marzo.



BENEFICIARI

L’assegno viene riconosciuto ai nuclei familiari per:

- ogni figlio minore a carico e, per i nuovi nati, a decorrere dal settimo mese di gravidanza;
- per ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni di età, per il quale ricorra una delle seguenti condizioni:
 - frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, ovvero un corso di laurea
 - svolga un tirocinio ovvero un’attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8.000 euro annui;
 - sia registrato come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l’impiego;
 - svolga il servizio civile universale;
- per ciascun figlio con disabilità a carico, senza limiti di età.

IMPORTO DELL’ASSEGNO.

L’importo è determinato in funzione dell’ISEE, dell’età e del numero dei figli, della presenza o meno di condizioni di disabilità e del loro livello di gravità. Riepiloghiamo di seguito le principali casistiche, tenendo presente che in mancanza di presentazione di ISEE, spettano gli importi minimi.

Figli minorenni:

- **175 euro** mensili a figlio per ISEE pari o inferiore a **15.000 euro**; maggiorazione di **85 euro** per ciascun figlio a partire dal terzo.
- importo decrescente dai 175 euro del punto precedente **fino a 50 euro** per ISEE tra **15.001 e 39.999 euro** (importi predefiniti in base a tabella allegata al decreto); l’importo resta costante in caso di ISEE di importo

¹ Benefici regolati rispettivamente dalle seguenti norme: Legge 11 dicembre 2016, n. 232 - Legge 23 dicembre 1998, n. 448 - Legge 13 maggio 1988, n. 153 - Decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69

pari a 40.000 euro o superiore. Per nuclei con più di 2 figli anche la maggiorazione prevista al punto precedente decresce da 85 euro **fino a 15 euro** e resta costante in caso di ISEE di importo pari o superiore a 40.000 euro.

Figli maggiorenni fino ai 21 anni:

- **85 euro** mensili a figlio con un ISEE del nucleo familiare pari o inferiore a €15.000 euro;
- importo decrescente fino a **25 euro** mensili con un ISEE tra **15.001 e 39.999 euro**. L'importo resta costante per ISEE pari o superiore a € 40.000;

Figli minorenni con disabilità, maggiorazioni di:

- **105 euro** in caso di non autosufficienza;
- **95 euro** in caso di disabilità grave;
- **85 euro** in caso di disabilità media.

Figli disabili maggiorenni, maggiorazione di:

- 50 euro se under 21;
- 85 euro mensili se di età pari o superiore a 21 anni e ISEE non superiore a 15.000 euro;
- decrescente da 85 euro fino a 25 euro se di età pari o superiore a 21 anni e ISEE tra 15.001 e 39.999 euro; l'importo rimane costante per ISEE di importo superiore.

Ulteriori maggiorazioni:

- 20 euro mensili per ciascun figlio per le madri di età inferiore a 21 anni;
- 30 euro mensili in caso di genitori entrambi titolari di redditi da lavoro e ISEE pari o inferiore a 15.000 euro; Per i livelli di ISEE superiori, l'importo si riduce gradualmente fino ad annullarsi in corrispondenza di un ISEE pari o superiore a € 40.000;
- 100 mensili forfettari per nuclei con quattro o più figli.

Maggiorazione di natura transitoria

Al fine di consentire la graduale transizione alle nuove misure a sostegno dei figli a carico e di garantire il rispetto del principio di progressività, per le prime tre annualità è stata istituita una **maggiorazione di natura transitoria**, su base mensile, dell'importo dell'assegno. L'entità della maggiorazione deve ancora essere definita, ma in ogni caso dovrebbe spettare in misura intera per il 2022, per 2/3 nel 2023 e per 1/3 nel 2024 e gennaio e febbraio 2025 per poi cessare a partire da marzo 2025. Le condizioni per averne diritto sono le seguenti (devono verificarsi entrambe):

- ISEE non superiore a 25.000 euro;
- effettiva percezione, nel 2021, dell'assegno per il nucleo familiare in presenza di figli minori da parte del richiedente o di altro componente del nucleo familiare del richiedente.

Per ulteriori informazioni e per supporto nella presentazione della domanda, non appena sarà possibile effettuarla, le strutture FABI sono come di consueto a disposizione di colleghe e colleghi.

Copyright: elosa/123rf.com





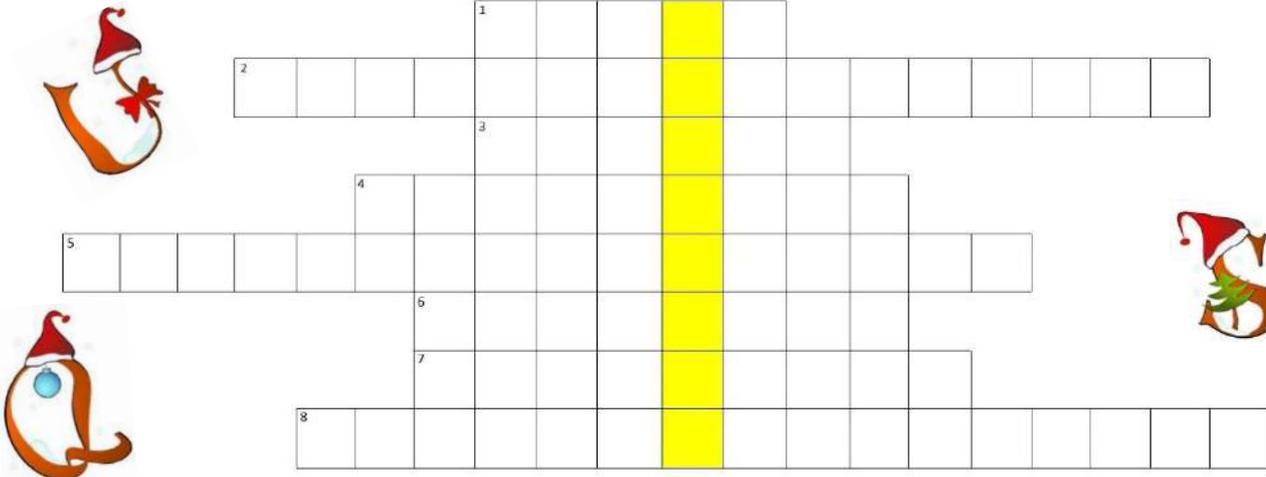
“Unimmistica”... sotto l'albero



Piccolo passatempo enigmistico per i prossimi giorni di festa.

Completa lo schema in base alle definizioni. Se la soluzione sarà corretta, nella colonna in giallo comparirà una parola che significa “veleno” o “progresso economico”.

Copyright: yupiramos123rf.com



Definizioni

1. Desiderio biblico
2. Il processo col quale in passato si è visto cambiare tutto per non cambiare nulla
3. Sinonimo di irraggiungibile
4. A “posteriori” è spesso meno dolorosa
5. Viene fatto e rifatto ad ogni piè sospinto
6. Il Digesto (Corpus Iuris Civilis) versione Unicredit
7. L’ossessione quotidiana per qualcuno, l’incubo per gli altri
8. Conoscenza informatica di base

(Soluzione a pag. 8)



Copyright: laurast/123rf.com

Ex Festività 2022

I permessi giornalieri retribuiti a titolo di ex-festività spettano annualmente per un numero di giorni corrispondente a quello delle giornate già indicate come festive dalla legge n. 260 del 1949 e non più considerate tali per disposizioni legislative successive.

Può essere utile ricordare che i permessi sono riconosciuti nel caso in cui le ex-festività ricorrono in giorni in cui è prevista la prestazione lavorativa ordinaria per il collega interessato e nel caso in cui il dipendente abbia diritto, per quei giorni, all’intero trattamento economico.

Per il 2021 il totale delle ex festività cadenti dal lunedì al venerdì sono **3 per il comune di Roma e 4 per tutti gli altri comuni**; per i quadri direttivi e per i dirigenti, le giornate effettivamente fruibili saranno tuttavia una in meno, quindi rispettivamente **2 per il comune di Roma e 3 per tutti gli altri comuni**, trovando ancora applicazione la rinuncia di una giornata di ex-festività quale contributo a

favore del F.O.C., Fondo nazionale per il sostegno dell’occupazione nel settore del credito. Tale contributo è invece fissato per le aree professionali in una giornata lavorativa annua (7 ore e 30 minuti dai permessi per riduzione orario).

19 Marzo	San Giuseppe	Sabato
26 Maggio	Ascensione	Giovedì
16 Giugno	Corpus Domini	Giovedì
29 Giugno	SS. Pietro e Paolo	Mercoledì (festivo Comune di Roma)
4 Novembre	Unità Nazionale	Venerdì



31 DICEMBRE

Welfare, occhio alla scadenza

Fondo pensione, contributi non dedotti

Entro fine anno la comunicazione al fondo per i versamenti effettuati nel 2020.

Se le contribuzioni confluite nel tuo fondo pensione **nel corso del 2020** (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 31/12/2021, se già non l'hai già fatto, dovrai quindi comunicare al tuo fondo l'importo relativo ai contributi **non dedotti versati nel corso del 2020**.

Puoi ricavare tale importo dal rigo 413 della **C.U. 2021 relativa ai redditi 2020** (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>Sezione a Contribuzione>Modulo per la Dichiarazione dei Contributi non Dedotti).

Per il fondo PreviBank collegarsi al sito (<http://www.previbank.it/>) e precedere con il seguente percorso: Area Riservata > Area Riservata Iscritto > Contribuzione > Contributi non dedotti. Compilare il format indicando l'importo in corrispondenza dell'anno 2020, cliccare su "modifica contributo non dedotto" e salvare. Per completare l'operazione stampare il modulo, sottoscriverlo ed inviarlo all'indirizzo: Fondo Pensione PreviBank Viale Monza 1 – 20125 Milano.



Soluzione di pag. 7

"Unimmistica"... sotto l'albero





La Redazione di
Uni-Inform
augura a tutti
Buon Natale
e felice
Anno Nuovo