



[www.uilca.it](http://www.uilca.it)

*notizi@rio*

**UNICREDIT GROUP**

Periodico a diffusione interna per gli Iscritti UILCA del Gruppo UniCredit

Marzo 2013

- **Editoriale**
- **No ad altre esternalizzazioni!**
- **Il problema sta a Monte “...di Pietà”**
- **CUD 2013 – Redditi 2012**
- **Utilizzo dei 350 euro del VAP sul conto Welfare**
- **Ti ricordiamo...**

**La UILCA augura  
BUONA PASQUA**

**REDAZIONE**

Elena Beltrame  
Giacomo Di Marco  
Guido Diecidue (direttore responsabile)  
Giorgio Giovanardi  
Maurizio Mattioli  
Paolo Picollo  
Stefano Streccioni  
Luciano Teresi  
Maurizio Torrioli (direttore editoriale e di redazione)

**SEGRETERIA di DIREZIONE e GRAFICA**

Elena Beltrame  
Caterina Zafarana

[uilca.unicredit@uilca.it](mailto:uilca.unicredit@uilca.it)





# editoriale

## L'EQUITA' NON E' UN'OPINIONE

“Grande è la confusione sotto il cielo”, dice una massima molto citata di Mao, e per questo, proseguiva, “la situazione è favorevole”. Perché è noto che per chi sa quello che vuole non mancano le occasioni per trarre qualche vantaggio da una situazione confusa. E che la situazione sia l'apoteosi del caos lo sanno anche coloro che leggono solo i giornali sportivi. Siamo da oltre quattro anni nella morsa di una crisi che non solo non accenna ad allentare la sua stretta, ma che per molti ed autorevoli analisti non ha ancora raggiunto il suo apice; di fronte ad essa l'ormai conclamata inerzia e fors'anche l'incapacità della politica di trovare misure adeguate per contrastarla e governarla. Una rappresentazione desolante dove le banche ne hanno sin dall'inizio occupato il proscenio, sia come soggetti che hanno contribuito ad innescare ed alimentare la crisi, sia come soggetti che ne subiscono le conseguenze. Se credessimo nell'esistenza di una giustizia superiore potremmo quasi dire che oggi le banche pagano per le colpe che hanno commesso.

Ma qui non si tratta di credere negli anatemi. La questione che, come sindacato, ci preme e ci compete è entrare nel merito di cosa voglia dire “le banche pagano”, in sé affermazione generica, semplicistica, adatta per una tavola rotonda di macroeconomia, ma lontana da quelle che potremmo chiamare le conseguenze sociali delle difficoltà che colpiscono oggi il sistema delle banche. In questa diversa accezione le banche non sono più un'entità astratta, ma diventano, ognuna singolarmente presa, una realtà nel cui alveo si muovono persone vere, in carne ed ossa e con tanto di codice fiscale, con diversi livelli di ruolo e responsabilità: gli azionisti, i consiglieri di amministrazione e amministratore delegato che ne rappresentano la sintesi, i top manager e gli altri lavoratori. Ed in questa diversa accezione riformuliamo la domanda: i costi della crisi, che inevitabilmente hanno colpito tutti i soggetti sopra ricordati, sono stati e sono tutt'ora equamente ripartiti fra di essi?

“Ogni alba ha i suoi dubbi” recita un verso di Alda Merini, e noi è da molte albe che ci svegliamo con il dubbio, sempre lo stesso, che qualcuno, magari approfittando della crisi e della confusione che ne è scaturita, stia cercando di scaricare il più possibile su altri il peso delle conseguenze della difficile congiuntura.

Detto ancora più esplicitamente, che si cerchi, cavalcando una situazione che speriamo comunque transitoria, di smantellare acquisizioni e diritti permanenti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sicuramente lo ha fatto il governo, con una riforma strutturale delle pensioni e del mercato del lavoro che ha scaricato solo su alcune categorie sociali oneri durissimi. Sicuramente lo ha fatto l'ABI, in occasione della trattativa di rinnovo del CCNL, e qui le cose sono andate diversamente perché positivo, anche se forse non compreso appieno, è stato il risultato conseguito, in quanto tutte le misure di austerità introdotte per la categoria hanno natura contingente e non permanente. Sicuramente, anzi, diciamo solo “probabilmente” (rendendo così omaggio allo spirito della Pasqua), qualcosa del genere è avvenuto anche nella nostra azienda, e se il fenomeno non ha valicato i confini della decenza è stato anche per merito di un sindacato attento e responsabile.





# editoriale

In questi anni le OO.SS. di Unicredit hanno firmato accordi sui piani industriali che prevedevano perdite di posti di lavoro, accordi su VAP con importi in diminuzione rispetto agli anni precedenti, accordi su esternalizzazioni di attività, tutto questo nella assennata consapevolezza che i dipendenti non potevano certo sottrarsi dall'offrire un contributo per il mantenimento della solidità dell'azienda; nel contempo le stesse OO.SS. hanno con forza preteso che anche tutti gli altri attori che rientrano nell'orbita della banca dessero un contributo proporzionato al ruolo ricoperto. Naturalmente tutto è stato fatto nei limiti e con gli strumenti che l'ordinamento giuridico assegna al sindacato.

Qualcosa nella direzione dell'equa distribuzione degli oneri è avvenuto, ma non crediamo di cadere nel populismo (in Italia ce n'è già abbastanza!) se diciamo che la contabilità dei sacrifici pende ancora molto a sfavore dei dipendenti.

Gli azionisti hanno dovuto sopportare qualche aumento di capitale - particolarmente gravoso quello del gennaio 2012 - ma per anni avevano staccato cedole sontuose a fronte di politiche della banca improntate al breve termine, e sempre denunciate dal sindacato. Discorso analogo per i CEO e i top manager, che hanno modificato l'abbuffata di bonus e stock option calcolati sui risultati dei singoli anni per passare ad un regime che prevede una pluriennalità di obiettivi. Ma quando è stato fatto? Quando non ne potevano più fare a meno, stretti fra le pressioni esterne di Bankitalia e Autorità Europee e interne del sindacato, e per necessità di fidelizzazione. Cambiato il metodo, resta però inalterato lo scandalo degli importi. Rispetto a qualche anno fa le cifre sono state ridimensionate (in piena crisi, ci mancherebbe!) ma gli importi continuano ad avere, a parere della UILCA, una dimensione vergognosa.

Il 15 marzo è stato approvato il bilancio dal C.d.A., dove, nonostante gli accantonamenti per i crediti in sofferenza, ritornano utile e dividendo. Ne siamo lieti. Siamo ancora più lieti delle 500 annunciate assunzioni di giovani in Italia, accompagnate dalla dichiarazione del nostro Amministratore Delegato di voler dare un segnale di attenzione al grave problema della disoccupazione. Un uomo sensibile, Ghizzoni. E con margini di miglioramento. La prossima volta potrebbe ad esempio ricordare che le assunzioni dovrebbero essere anche una contropartita politica del recente accordo di rinnovo del CCNL; oppure che il sindacato interno ha firmato accordi dove l'assunzione di nuovo personale ha sempre costituito, implicito o esplicito, un obiettivo primario e per il quale sono stati pagati dei prezzi.

Nell'illustrazione agli analisti e ai mercati dei dati di bilancio è stato usato il linguaggio dell'ottimismo e della fiducia. Siamo convinti che il nostro Istituto sia solido, ed è giusto che all'esterno venga sempre presentato se possibile ancor più solido di quello che è. E' questo un dovere non solo del CEO, ma di ogni dipendente. Così come siamo convinti della metamorfosi che sicuramente avverrà quando ci siederemo al tavolo delle trattative per avanzare richieste in favore dei dipendenti. La farfalla che ritorna bruco. La banca bella e sana mostrata all'esterno diventerà improvvisamente, di fronte alle pretese delle OO.SS., una zitella con la gobba. E' il gioco delle parti, e non ci scandalizza.

Siamo poi consapevoli della provenienza "estera" degli utili, mentre continuano le criticità del perimetro Italia, per il terzo anno consecutivo.

L'essere consci di questa situazione rientra in quella definizione di sindacato attento e responsabile che abbiamo più sopra utilizzato, e di cui la UILCA rivendica l'appartenenza. Ma siamo anche la sigla che ha fatto, in questi anni, dell'equità e della giustizia sociale la cifra della propria azione sindacale.



# editoriale

Valori che ci portano a dire che pur nella piena consapevolezza di quello che la scienza chiama il principio di realtà, il personale meriti comunque adeguate risposte e riconoscimenti rispetto ad alcune problematiche che sono nell'agenda delle relazioni sindacali di queste settimane. Tre in particolare.

**ESTERNALIZZAZIONI** – La UILCA è radicalmente contraria alla politica di esternalizzazioni di attività intrapresa dalla banca. Non ci convincono le motivazioni ed i presupposti ed i risultati in termini di beneficio che si ricavano dall'esperienza sin qui maturata da SSC ci rafforzano in questa convinzione. Chiediamo all'azienda di abbandonare questa politica, e a tal fine ribadiamo la nostra disponibilità a trovare soluzioni alternative anche con il coinvolgimento di tutto il perimetro del Gruppo.

**INQUADRAMENTI** – E' dal 1° di novembre del 2011, data del carve out, che la banca è priva di una normativa sugli inquadramenti. Il confronto fra le parti si protrae ormai da oltre un anno e mezzo ed è finalmente giunto alla sua fase conclusiva, il che non significa che la conclusione sarà positiva e che si trovi l'accordo. La UILCA, unitamente alle altre OO.SS., ha affrontato il negoziato con la banca sapendo sin dall'inizio che non sarebbe stato possibile mantenere la disciplina degli inquadramenti al livello della normativa precedente. Un dato rendeva in particolare il regime precedente obiettivamente non più sostenibile: l'alto numero dei quadri, che porta Unicredit ad avere circa il 12% in più di questa categoria rispetto al sistema, con tutte le conseguenze in termini gestionali e di costi. La proposta ultima che è stata consegnata all'azienda rappresenta un accettabile punto di equilibrio fra le esigenze della banca di avere uno strumento meno oneroso e più flessibile rispetto al precedente e le esigenze del sindacato che chiede che l'importante materia dei riconoscimenti professionali segua regole oggettive, trasparenti ed adeguate alle responsabilità che vengono richieste a talune figure professionali. Non è tollerabile che la banca non si doti di una normativa sugli inquadramenti, che le promozioni possano dipendere solo dalla discrezionalità aziendale, che i lavoratori siano chiamati a svolgere compiti sempre più complessi e con pesanti responsabilità nell'incertezza delle modalità di remunerazione della loro professionalità.

**VAP** – E' di queste ore la richiesta formale fatta unitariamente all'azienda di cominciare il confronto sul premio aziendale relativo all'anno 2012. Abbiamo già abbozzato quella che secondo noi è una lettura corretta dei dati di bilancio appena divulgati, e che ci pare di dover sintetizzare in questo modo.

Un bilancio che dopo i 9,2 miliardi di perdite registrate nel 2011 anche per le imponenti rettifiche sugli avviamenti, riporta un utile consolidato di 865 milioni; che gli azionisti verranno premiati con una cedola comunque significativa; che sul bilancio perimetro Italia continua a pesare il macigno delle sofferenze; che queste hanno origine "antiche" e certamente non ascrivibili ai lavoratori; che la produttività è stata elevata come si evince dal margine operativo lordo.

Con queste coordinate la UILCA ritiene di poter affrontare il confronto convinta che vi sia lo spazio e la ragione per riconoscere ai dipendenti di tutto il Gruppo un VAP adeguato alle aspettative e all'impegno profuso dai dipendenti. Tre argomenti importanti ma che non esauriscono certo l'elenco di problematiche che si agitano in azienda. Organici, welfare, carichi di lavoro, pressioni commerciali sono altre ed importanti tematiche su cui la UILCA incalzerà la banca e le altre Organizzazioni Sindacali. Di tutto ve ne daremo puntuale resoconto, nei volantini unitari ed in questo notiziario che vogliamo che diventi sempre di più un modo per coinvolgere lavoratrici e lavoratori nelle scelte che la UILCA cercherà di elaborare a loro difesa e tutela. ■



## NO AD ALTRE ESTERNALIZZAZIONI ! Ora tocca ad Invoice Management!

Per raccontarvi con precisione la seconda esternalizzazione in Ubis – presentata alle OOSS dall’Azienda lo scorso 8 marzo durante un incontro a Milano, presenti il management di Ubis (cedente) e quello di Accenture Italy (cessionaria) – è importante riflettere su:

- 1) alcune peculiarità/specificità “tecniche” che questo scorporo di ramo d’azienda presenta;
- 2) i numeri, **i piccoli numeri**, se inquadrati nell’ottica di due grandi aziende come UniCredit e Accenture (259.000 dipendenti in tutto il mondo, come hanno ribadito più volte i manager presenti!), ma che si trasformano in **grandi numeri** quando l’ottica si capovolge, e la prospettiva, il punto di vista, diventano quelli del singolo lavoratore coinvolto, della sua inevitabile perdita di certezze che queste operazioni comportano.

Partiamo proprio da questo secondo punto, dai numeri: i colleghi coinvolti sono **112, 87** sulla piazza di **Trieste** e **25** su quella di **Roma**.

Fanno tutti parte della struttura “*Received invoices Roma (team A e team B)*”, e rientrano nella “*Product Unit Invoice Management*”.

L’attività oggetto di questa esternalizzazione, che tra l’altro è delimitata al solo perimetro Italia, altro non è che la gestione in toto della lavorazione delle fatture: ricevimento, emissione, iscrizione al libro cespiti, ecc.

**La peculiarità/specificità tecnica**: altro elemento importante, che va inquadrato in questo stesso ragionamento perché ci permette di completare il mosaico e tirare finalmente le fila sul vero movente di tutta questa operazione. La Newco che nascerà anche in questo caso sarà al 51% di Accenture e al 49% di UniCredit, ma non sarà un consorzio, quindi è già chiaro in partenza a tutti gli attori in gioco che non potrà beneficiare, mettere a bilancio,



il risparmio che comporta l’esenzione Iva che spetta ai consorzi, e che fu il motivo sostanziale che spinse le OOSS a trovare un accordo per la nascita di Ubis.

Quindi, i punti fermi, oggettivi, della operazione Accenture sono: un grande dispendio di energie, inevitabile quando si deve mettere in piedi una nuova società, **che in realtà avrà – visti i piccoli numeri coinvolti – un impatto assolutamente marginale sui bilanci di Ubis**, ma che, a causa dell’impossibilità di usufruire dell’esenzione Iva che la scelta del consorzio come ragione sociale avrebbe comportato, rappresenta un aggravio, una voce di costo importante su quelli di Accenture, visto che i 112 colleghi che passeranno a Newco manterranno il Contratto del Credito.

**Ma allora, che senso ha questa seconda esternalizzazione in Ubis? Qual è la ratio che ha spinto ancora una volta il nostro management a scegliere la strada dell’outsourcing, andando tra l’altro a rinnegare l’orientamento contenuto nel CCNL che individua nel reinserimento in azienda delle competenze e delle professionalità un potenziale fattore di crescita?**



## NO AD ALTRE ESTERNALIZZAZIONI ! Ora tocca ad Invoice Management!

A nostro avviso, e per l'ennesima volta, le scelte di questo management dimostrano un'assoluta incapacità "innovativa" – prerogativa, questa, che dovrebbe rappresentare un know how basico per qualsiasi management – nell'individuazione di altre soluzioni che non siano l'espulsione immotivata di lavoratori dal nostro perimetro aziendale.

Tutto questo per noi è, ovviamente, inaccettabile. Noi, come Uilca, sappiamo molto chiaramente qual è la nostra mission, la tutela del lavoratore, e ancora una volta vogliamo mettere sul tavolo della trattativa il nostro valore aggiunto: la proposta, dopo un'analisi attenta di tutti gli elementi in gioco, di abbandonare la strada apparentemente semplice ma terribilmente miope dell'esternalizzazione e di imboccare quella, ben più lungimirante, della ricerca di strumenti di "solidarietà" all'interno del Gruppo.

Vogliamo soffermarci su un altro elemento che l'operazione Accenture ha evidenziato.

E' chiaro che da un po' di tempo a questa parte il management di Ubis ha un oggetto del desiderio: **il mercato non captive.**

Ma, come capita spesso, gli oggetti del desiderio, quando non si materializzano concretamente diventano invitati di pietra, e si trasformano in spauracchi.

Ed è proprio questo che sta succedendo in Ubis. Nella definizione della trattativa per ES SSC, il mercato non captive, che altro non è che il cliente esterno, veniva indicato come la vera opportunità, la grande occasione di crescita.

La Newco avrebbe fornito tutti gli strumenti necessari per coglierla, questa grande occasione. Ma ad oggi, purtroppo, ES SSC non ha clienti esterni da poter aggiungere al suo carnet.

Dobbiamo, invece, prendere atto che, in neanche un anno di vita, l'unico risultato tangibile è quello del depauperamento delle lavorazioni, che dall'Italia si stanno spostando velocemente verso la Polonia.

Noi della Uilca vogliamo dire chiaramente in tutte le sedi, e con tutti gli strumenti a nostra disposizione, che vediamo con lucidità quello che sta accadendo, e che la nostra bussola interiore ed etica ci porta a ribadire che l'unica strada da seguire è quella che valorizza, potenza, la strategicità di quello che è il vero nucleo pulsante di un'azienda: **lo straordinario bagaglio di competenze che i suoi lavoratori hanno maturato in tanti anni di attività.**

Per dirla con il linguaggio dei media, noi siamo sul pezzo, ci siamo, e vogliamo essere propositivi, fattivi.

Vigileremo, pronti a mettere l'Azienda di fronte alle sue contraddizioni, alle sue ambivalenze. **Alla sua cronica mancanza di un progetto serio, concreto per la crescita di Ubis, e, conseguenzialmente, del Gruppo.**

■



# IL PROBLEMA STA A MONTE "...DI PIETA' "

Proseguendo nell'analisi della situazione delle varie strutture componenti il nostro territorio, non potevamo non includere un "focus" su un settore strategico dal punto di vista remunerativo per l'Istituto, quale il Credito su Pegno.

La recente crisi economica che ha investito il nostro paese ha dato vita ad un rilevante aumento dell'attività del Pegno accrescendo i ritmi di lavoro degli addetti.

Vorremmo finalmente conoscere quali azioni commerciali si intendano intraprendere per promuovere e valorizzare questa attività e in che modo l'Azienda vuole sviluppare questa attività.

E' indispensabile ripartire dalla figura chiave del settore: "l'Addetto Stima" che è sempre più addetto a tutto tranne che al suo proprio lavoro, a discapito di professionalità e produttività.

Chiediamo all'azienda di conoscere se la Normativa vigente relativa al Pegno rispetta le attuali modifiche in materia di Antiriciclaggio.

La carenza di personale è esattamente speculare a quella delle filiali del credito, ed altrettanto infinito lo spirito di collaborazione dei colleghi nel sobbarcarsi aumenti continui di carichi di lavoro.

In alcune agenzie il DDA o l'Addetto Stima svolge ruoli degli Addetti Operativi del tutto fuori normativa.

Nella fattispecie evidenziamo le problematiche riferite alle singole filiali che trattano tale attività:

Monte di Pietà "P": le sostituzioni o integrazioni di personale ricadono spesso su questa filiale già di per sé carente in molti settori. Non c'è il Coordinatore Operativo previsto dalla normativa per filiali ad alta complessità come questa. I lavori di ristrutturazione, in atto da lungo tempo, portano ad operare in situazioni di estremo disagio.

Via Faleria: è presente un solo addetto operativo che, stante la normativa, dovrebbe svolgere tanto le mansioni di addetto custodia che di cassa.

Via Napoli: non è presente alcun Addetto Operativo preposto alla cassa.

Sampiero di Bastelica: da novembre mancano il DDA e l'Addetto Custodia.

Ostia Carabelli: è presente un solo Addetto Stima, insufficiente per il numero di operazioni svolte dall'agenzia.

Anche a Milano e nel resto d'Italia la situazione è, purtroppo, in linea con le specifiche sopra riportate.

Anche in questo settore sussiste l'annosa questione relativa agli inquadramenti; solo per notizia, l'accordo, sospeso, risale al 23.7.2009. Consideriamo questa attività estremamente remunerativa per l'Istituto, soprattutto in un momento come questo.

Siamo impegnati a richiedere un incontro con la controparte per avere risposte adeguate e positive per un immediato intervento aziendale teso a rendere migliori le condizioni lavorative delle colleghe e dei colleghi per il comune obiettivo di aumento della produttività e della soddisfazione della clientela. ■

# CUD 2013 - REDDITI 2012

## L'ENTE PREVIDENZIALE NON INVIERA' IL MODELLO A DOMICILIO A PENSIONATI E ASSICURATI

Alla luce della Circolare INPS 26 febbraio 2013, n. 32, quest'anno **il consueto invio del modello CUD in formato cartaceo direttamente a domicilio del titolare - per il 2013 Redditi 2012 - NON sarà effettuato dall'Istituto preposto (INPS, ex INPDAP, ex IPOST ed Enpals).**

Una norma della "Legge di stabilità 2013" prevede, infatti, che il processo d'invio possa essere fatto solo su espressa richiesta da parte dell'interessato. Pertanto, **Pensionati e Assicurati (Soggetti in disoccupazione, in Mobilità e in CIG in deroga, ecc.) saranno obbligati ad attivarsi autonomamente al recupero dell'apposita certificazione CUD** tramite l'uso del PIN personale, recandosi direttamente all'Ente o per mezzo di posta certificata.

Viste le difficoltà che i cittadini si troveranno a dover affrontare, la **UIL Servizi invita** i cittadini - **iscritti e non iscritti** - a recarsi presso i propri uffici, al fine di procedere, tramite password attivata per il CAF, all'apposita stampa del CUD, essenziale per l'elaborazione dei modelli 730, UNICO, ISEE, ISEU, RED, Invalidità Civile, ERAP Case Popolari ecc.



## UTILIZZO DEI 350 EURO DEL VAP SUL CONTO WELFARE

Ricordiamo ai colleghi che hanno scelto di conferire la quota di Eu 350 del VAP nel conto Welfare, che con il Verbale di Accordo del 07 febbraio 2013, il termine ultimo per l'utilizzo è stato prorogato all'11 DICEMBRE 2013.

**Entro e non oltre tale data l'importo potrà essere utilizzato per:**

- le spese relative ai figli sostenute nell'anno 2013 (asili, scuole, università, master, corsi di lingua, libri scolastici e centri estivi);
- l'assistenza sanitaria (integrazione alla polizza superiore e/o estensione ai familiari non a carico);

In entrambi i casi andrà utilizzata l'apposita sezione del piano welfare (figli o salute). Il percorso da seguire sul portale è: MY HR – WELFARE E BENEFIT – IL TUO PIANO WELFARE.

Per quanto concerne la richiesta di rimborso di spese per i figli la procedura prevede la scansione delle fatture/ricevute che verranno automaticamente inviate all'ufficio competente. Prima di inviare la richiesta, consigliamo di leggere attentamente la pagina dedicata all'elenco dei requisiti richiesti.

Ricordiamo inoltre che eventuali detrazioni previste dalla legge per queste spese in sede di dichiarazione dei redditi, possono applicarsi solo per la parte del costo non rimborsata attraverso il piano.

Nel caso in cui l'importo non venisse utilizzato in tutto o in parte entro l'11 dicembre 2013, l'eventuale residuo verrà automaticamente accreditato sulla posizione di previdenza individuale.

Resta ancora in sospeso la questione per coloro che hanno un fondo di previdenza a prestazione definita e che quindi non possono ricevere i 350 euro, per la quale abbiamo avanzato una proposta alternativa all'Azienda. Vi terremo tempestivamente aggiornati sugli sviluppi di quest'ultima tematica. ■



# TI RICORDIAMO...

## **POLIZZA RESPONSABILITA' CIVILE VERSO TERZI**

L'adesione al Conto Genius Team, conto previsto per i dipendenti, dà diritto ai Titolari di usufruire delle prestazioni convenute nella polizza di assicurazione convenzione Responsabilità Civile verso terzi della Famiglia con CreditRas Assicurazioni S.p.A.

L'assicurazione è prestata, per ciascun assicurato, entro il limite di indennizzo di Eu 260.000,00 per ciascun sinistro.

Per tutte le informazioni sulle condizioni di polizza, il percorso da seguire sul portale è:

MY HR - WELFARE E BENEFIT - AGEVOLAZIONI BANCARIE, FINANZIARIE E CONTRIBUTI PER LA FAMIGLIA - SERVIZI BANCARI - GENIUS TEAM - REGOLAMENTO GENIUS TEAM PDF.

## **P**ROVVIDENZE PER FIGLI STUDENTI

Ricordiamo ai colleghi che il termine di presentazione della domanda per il contributo figli, studenti universitari in corso, è il 30 aprile.

Il modulo è disponibile, in versione precompilata, nell'Area MY HR - I MIEI DOCUMENTI - PROVVIDENZE PER FIGLI STUDENTI

## **T**UTELA AZIENDALE PER GLI INFORTUNI DEL PERSONALE

In base ad accordi sindacali, le Aziende del Gruppo Unicredito Italiano sono tenute a corrispondere un'indennità monetaria per gli infortuni che i dipendenti subiscono:

- a) nell'esercizio dell'attività professionale svolta per conto dell'Azienda;
- b) nell'esercizio di attività che non abbiano carattere professionale (intese come attività non produttive di reddito);
- c) durante il servizio militare di leva o il servizio sostitutivo dello stesso o a seguito di richiamo per ordinarie esercitazioni, il tutto in tempo di pace.

La prestazione è a fronte di infortunio – inteso come evento dovuto a causa fortuita, violenta ed esterna – che produca morte o invalidità permanente (quest'ultima si sostanzia nella perdita o diminuzione definitiva e irrimediabile della capacità di svolgere un qualsiasi lavoro proficuo).

Per tutti i dettagli, l'utilizzo della polizza ed i termini per l'invio della denuncia, il percorso da seguire sul portale è: MY HR – INFO HR – REGOLAMENTI INTERNI – TUTELA INFORTUNI

