

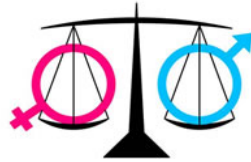


In questo numero

- 8 Marzo: sulla parità tra uomini e donne.... 1
- Unica: I suoi tanti perchè 2
- Telepass per i dipendenti del Gruppo 3
- Brontolano per Brontos 3
- Iipse Dixit. Ma cosa? 4
- Profumo assegna a CNP UniCredit Vita l'esclusiva delle polizze Tcm e "risparmia" 25 milioni di € di indennizzi 4

8 MARZO: SULLA PARITÀ TRA UOMINI E DONNE....

Quest'anno l'8 Marzo è iniziato in anticipo, con un mese d'anticipo. Per la precisione il 10 Febbraio.



È in quella data che è stata approvata dal Parlamento Europeo una relazione per garantire la parità di genere, promuovere l'imprenditorialità femminile e conciliare meglio lavoro e famiglia.

Nel documento si ribadisce l'importanza di rafforzare le politiche di parità tra i sessi e si sottolinea la necessità di mettere in campo azioni concrete, sottolineando

che le politiche di ripresa economica non dovranno essere indirizzate solo ai posti di lavoro in cui prevalgono gli uomini, altrimenti non si riuscirà mai a ridurre la disparità tra i sessi.

È inoltre di particolare importanza l'invito volto alla Commissione ad avviare l'elaborazione di una proposta di direttiva globale sulla prevenzione e la lotta contro tutte le forme di violenza nei confronti delle donne, compresa la tratta. Permane critico il problema della violenza contro le donne; una donna su quattro subisce violenza fisica nella vita adulta e più del 10% delle donne sono vittime di violenza sessuale.

Con quest'azione il Parlamento Europeo vuole incoraggiare gli stati membri ad attuare reali politiche di parità tra i sessi, cosa non facile se consideriamo che il differenziale retributivo medio tra donne ed uomini stagna ad un livello importante (tra il 14% e il 17,4%) dal 2000; e tutto ciò nonostante le nu-

merose misure attuate dalla Commissione e gli impegni assunti dagli Stati membri.

Sebbene l'articolo 157 del TUE stabilisca che "ogni Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità retributiva tra lavoratori uomini e lavoratrici donne per uno stesso lavoro o un lavoro dello stesso valore" e che tale principio è stato confermato dalla giurisprudenza costante della Corte di giustizia dell'Unione europea, l'uguaglianza (economica) sul posto di lavoro è ancora lontana dal realizzarsi.

Per esempio, il divario salariale tra uomini e donne nel settore dell'informatica, invece di diminuire, è tendenzialmente aumentato nel tempo. E la disuguaglianza non è solo economica. La presenza di donne nei corsi degli studi di commercio, gestione e giurisprudenza è maggioritario, ma restano minoritarie nei posti di responsabilità delle imprese, delle amministrazioni e negli organi politici. Non va trascurato lo scarso numero di donne diplomate in informatica, ingegneria e fisica, che ha come conseguenza una sottorappresentanza femminile nel settore privato che è determinante per la ripresa economica. Il Parlamento europeo incoraggia gli Stati membri a promuovere e a sostenere l'imprenditorialità femminile nel settore industriale e a fornire assistenza finanziaria, strutture di consulenza professionale e una formazione appropriata alle donne che fondano imprese. In tema di pensioni ribadisce che è

necessario ridurre le disparità tra uomini e donne dato che, quest'ultime, si assumono ancor oggi la maggior parte delle responsabilità familiari non potendo garantire così una continuità nella vita professionale, il che va a discapito delle progressioni di carriera. È positivo che si chieda alla Commissione e agli Stati membri di avviare **campagne di sensibilizzazione nelle scuole, nei luoghi di lavoro e nei media** per promuovere la diversificazione delle scelte professionali, soprattutto delle ragazze, combattere gli stereotipi sessisti persistenti e lottare contro le immagini degradanti forniteci dai media. È necessario inoltre sottolineare maggiormente il ruolo degli uomini in una migliore condivisione delle responsabilità familiari e nella conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. Si chiede inoltre agli Stati membri e alle parti sociali di promuovere una presenza più equilibrata tra donne e uomini nei posti di responsabilità delle imprese e degli organi politici, e chiede pertanto la definizione di obiettivi vincolanti per garantire la pari rappresentanza di donne e uomini.

(continua a Pag. 2)



(Da pag. 1: 8 Marzo...)

Tutto ciò è positivo, ma quello che forse non si esplicita in maniera diretta è che il problema è prima di tutto culturale, quindi prima bisogna smuovere le coscienze perchè senza questo cambiamento, nessuna relazione



UCI chief financial officer: Marina Natale

o norma potrà mai raggiungere appieno l'obiettivo.

E nel nostro Gruppo?

Se guardiamo alle statistiche vediamo che c'è un divario rilevante tra le donne che ci lavorano e quello di chi arriva al Top. Su una cosa siamo d'accordo con la nostra CFO Marina Natale, una delle poche donne che nel nostro Gruppo è riuscita ad arrivare ai vertici: ha poco senso parlare di "quote rosa".

Questo almeno quanto dichiarato dalla Manager

in un'intervista rilasciata al Corriere della Sera il 2 Giugno scorso. Deve emergere la capacità, il merito, l'intraprendenza. Ma qui siamo in disaccordo con lei. **A noi sembra che la meritocrazia sia più una chimera che una certezza e che la competenza non è necessariamente un valore sovrano nel nostro Gruppo.**

E così dobbiamo ancora fare affidamento sulle "Commissioni Pari Opportunità" (l'ultima ad attivarsi, in ordine di tempo è stata Ugis qualche giorno fa), il placebo ai mali della disparità. Il nostro è un ritardo culturale difficile da colmare. Ma da quest'anno cerchiamo di cambiare qualche cosa, quest'anno regaliamo meno mimose e più gesti concreti.

UNICA: I SUOI TANTI PERCHÉ.

Per comprendere pienamente l'operato di UniCa, in tema di coperture odontoiatriche, è opportuno procedere ad un esame della normativa introdotta dal D.M. Sacconi. Il decreto in oggetto altro non è che il D.M. Turco del 2008 mai convertito in legge in quanto non ci fu materialmente il tempo; il governo Prodi non arrivò a scadenza di legislatura.

Oggi, con la pubblicazione sulle G.U. del 16/01, tale D.M. è divenuto legge.

Le sue principali caratteristiche sono:

- Previsione di iscrizione dei Fondi Sanitari " all'Anagrafe dei Fondi Integrativi del Servizio Sanitario Nazionale"

- Identificazione di prestazioni integrative al SSN che, i Fondi Sanitari o le Casse Mutue, nella percentuale minima del 20% delle risorse anno per anno messe a disposizione (al netto delle spese gestionali), debbono

fornire ai propri assistiti, pena la non deducibilità dei contributi versati dal datore di lavoro e/o dal lavoratore al Fondo Sanitario. Si tratta di **Prestazioni a favore di non autosufficienti, Prestazioni riabilitative non comprese nei livelli essenziali di assistenza e Prestazioni odontoiatriche.**

- Previsione delle modalità per la certificazione che tale impegno risponda al vero.

Come potete ben comprendere, tutto ciò ha determinato delle immediate ricadute sull'operatività dei Fondi che possiamo sinteticamente riassumere in :

- Iscrizione all'Anagrafe con conseguenti oneri di verifica e comunicazione. L'iscrizione deve avvenire entro il 30/04/2010, con conseguente bilancio previsionale;

- Necessità del rispetto della percentuale dedicata sin dal 2010 ai fini della deducibilità dal reddito dei contributi versati a partire dall'anno 2012

Il mancato rispetto delle soglie vincolate rende i contributi versati tassabili ordinariamente con un onere tanto maggiore quanto maggiore risulta essere la propria aliquota.

Da quanto sopra esposto risulta assai chiaro che per non esporre gli associati di UniCa ad un simile rischio era necessario agire con una certa urgenza.

La Cassa non aveva molte strade da percorrere, la prima ipotesi esaminata consisteva nel rinegoziare con le Compagnie gli attuali Piani Sanitari, ma si è dimostrata immediatamente non percorribile per motivi di ordine temporale (nuova campagna di adesione per tutti, pensionati compresi). Probabilmente nel 2010 saremmo riusciti ad erogare le prestazioni forse nella seconda metà dell'anno, anche perché nella migliore delle ipotesi si sarebbero dovute sostituire molte delle attuali prestazioni assicurate (posto che si trovasse un accordo con le compagnie, il contratto è triennale 20-09/2011).

La seconda ipotesi presa in esame consisteva nello stanziamento del 20% delle risorse disponibili andando a valorizzare quelle prestazioni, in linea con le disposizioni del legislatore, già presenti nei piani sanitari offerti dalla Cassa; soluzione questa certamente più gradita agli assistiti che non avrebbero subito modifiche ai propri piani sanitari.

UniCa pertanto ha provveduto , in stretto rapporto con le Compagnie Assicuratrici, ad una pesatura di tutte le coperture attualmente presenti nei piani sanitari ,onde valorizzare le prestazioni in linea con il disposto legislativo. A ciò si è aggiunta la Long Term Care (introdotta dall'ultimo CCNL) tramite accordo in sede ABI , ma per raggiungere la fatidica percentuale del 20% mancavano all'appello circa €7.500.000 .

Per colmare tale differenza la Cassa avrebbe potuto deliberare tramite il proprio C.d.A un aumento della contribuzione a carico delle categorie assistite (Statuto art. 12. 4° alinea) o investire del problema le **Fonti Istitutive** ovvero le Organizzazioni Sindacali e l'Azienda.

Consapevolmente si è ritenuto di seguire questa via, vista anche l'eccezionalità del caso. (*continua a Pag.3*)

Brontolano per Brontos.

Mentre il CEO di UniCredit dal portale aziendale ci illustra la nostra "nuova mission" e si sofferma a parlare di "eccellenza", "valore per i clienti", "valore per gli azionisti", l'inchiesta sul pasticciaccio Brontos continua.

E continua, fortunatamente per noi, così com'è cominciata: tra l'indifferenza dei media.

In un articolo apparso su [Repubblica](#) lo scorso 17-12-2009 (a pag. 39 a firma Walter Galbiati), sembrerebbe che il caso Brontos stia creando un po' di tensione ai piani nobili di Piazza Cordusio. E non potrebbe essere altrimenti, visto che l'inchiesta del PM Alfredo Robledo sta valutando l'ipotesi tra reati di elusione, evasione fiscale o truffa ai danni dello Stato, si parla quindi anche di reati penali.

Nel [prospetto informativo](#) legato all'aumento di capitale, UniCredit dichiarava che le operazioni poste in esse-



re con Barclays "sono investimenti eseguiti nell'ambito della gestione di liquidità del gruppo, concluse principalmente attraverso accordi di pronti contro termine con altre primarie

banche internazionali", specificando altresì che "l'indagine risulterebbe essere contro ignoti".

Unicredit ritiene "corretto il proprio operato", ma non esclude che "all'esito delle citate indagini possano essere formulate delle contestazioni da parte delle autorità e che tali procedimenti possano comportare degli effetti pregiudizievoli per le società del gruppo UniCredit coinvolte".

A Novembre dello scorso anno, la dirigenza di UniCredit aveva chiesto il parere di uno studio legale e di due esperti tributaristi; il risultato ottenuto è stato sconcertante, più di un dubbio è stato sollevato circa la liceità dell'operazione.

A preoccuparci non sono solo i timori per una sanzione da non meno di **250 milioni/€**, ma anche le negative ricadute sull'immagine del Gruppo.

E' probabile che l'inchiesta in corso finirà in un nulla di fatto (e noi ce lo auguriamo di cuore) e si riconoscerà che le banche si sono mosse un millimetro entro la "border line", ma c'è da chiedersi se tutto ciò sia tollerabile ed eticamente corretto.

Etica, un termine che in quest'ultimo anno ricorre sempre più spesso.

Noi abbiamo capito che *Etica* e *Banca* sono due termini che difficilmente possono convivere; ma è una cosa alla quale non ci possiamo rassegnare. Ora più che mai.

Dopo i disastri della "finanza creativa" la richiesta indirizzata ai lavoratori affinché l'etica torni ad essere punto di riferimento nelle attività bancarie deve partire dall'alto. E solo con l'esempio, non già con i proclami.

(da pag.2: Unica i suoi tanti perchè)

Per questa ragione si è giunti all'accordo sindacale che introducendo un piccolo prelievo, riparametrato in base all'inquadramento, permetterà a tutti gli iscritti di mantenere la deducibilità dal reddito dei contributi versati. A puro titolo d'informativa è opportuno che i colleghi sappiano che i benefici fiscali sono certamente maggiori per coloro che avendo sottoscritto piani aggiuntivi si trovavano oggi a pagare somme maggiori rispetto al solo contributo fornito dal datore di lavoro. Mi riferisco in particolare a coloro che avevano sottoscritto piani aggiuntivi di carattere odontoiatrico, i quali si ritrovano nello specifico ad avere una doppia copertura. In ogni caso i singoli massimali si sommano, per cui il risultato finale è un aumento del massimale complessivo. Inoltre per coloro che avevano sottoscritto l'aggiuntiva ex Gruppo Unicredit, avendo per entrambe le coperture il medesimo Provider (Pronto Care), sarà lo stesso Provider che alla richiesta di indennizzo userà regole liquidative più favorevoli per il collega. In questa breve spiegazione sull'operato della Cassa ho cercato di fornire una chiave di lettura delle decisioni assunte sapendo che Uni.Ca, in linea con il proprio statuto, ha agito privilegiando l'interesse collettivo e gli aspetti solidaristici connessi alle varie categorie di assistiti.

Telepass per i dipendenti del Gruppo

Una precisazione alla "proposta di modifica unilaterale del contratto" inviata dalla Società Telepass Spa

A seguito di numerose segnalazioni pervenute dai colleghi in merito all'utilizzo gratuito del servizio Telepass Family abbinato al package Genius Team in essere per i dipendenti del Gruppo, confermiamo che ad oggi nessun canone (trimestrale) o commissione d'addebito è dovuta.

I colleghi che hanno ricevuto per posta, direttamente dalla Società Telepass Spa, una "proposta di modifica unilaterale del contratto" non dovranno tenere in considerazione la Tabella riepilogativa dei costi riportata nelle ultime pagine del prospetto in oggetto.

Relazioni Industriali di Capogruppo da noi sollecitata sull'argomento, ci ha confermato che la Società Telepass Spa ha inviato a tutti i titolari di Telepass Family un prontuario standard che non tiene conto delle condizioni agevolate riconosciute ad alcune categorie di clienti tra i quali i dipendenti del nostro Gruppo.

Ribadiamo perciò che ad oggi le agevolazioni - esenzione dal canone trimestrale e dalle commissioni d'addebito - offerte ai colleghi titolari del conto Genius Team sono ancora attive.



Iipse Dixit. Ma cosa?

Ecco come due agenzie di stampa riportano la notizia dell'intervista rilasciata dal Ceo di UniCredit al Financial Times in edicola il 10 Febbraio scorso.

Stessa notizia, due titoli differenti.



Per M.F. ([Unicredit: Profumo, piu' a rischio i Paesi dell'est](#)) il punto centrale è la crisi economica.

I primi segnali di ripresa rischiano di essere spazzati via dall'instabilità dei "Pigs" (Portogallo, Irlanda, Grecia e Spagna). Profumo ritiene che la crescente avversione al rischio innescata dal peggioramento della situazione economica della Grecia potrebbe colpire duramente il costo delle attività economiche in Europa centrale e dell'est, cioè lì dove il nostro Gruppo controlla una vasta rete di società bancarie.

Per Reuters ([UniCredit, Profumo a FT: opportunità di crescita ma non via M&A](#)) il punto centrale dell'intervista a Profumo è l'opportunità di crescita che il nostro Gruppo potrà realizzare soprattutto in Turchia, Russia, Germania e Polonia. Contrariamente al passato, la crescita verrà sostenuta senza le "costose" operazioni di acquisizione.



Il bicchiere dunque è mezzo pieno o mezzo vuoto? Per quello che ci riguarda, una buona notizia c'è, o almeno ci sembra di leggerla: le espansioni nel "mercato del futuro" (ovvero l'Est) verranno valutate con molta attenzione, perché, come sta sostenendo il capo analista per l'Italia di Moody's Investor Service, Mr. MacNevin, il nostro punto debole rimane la grande esposizione nell'Est Europa.

Riguardo al tema dei **compensi bancari**, ripreso da MF, Profumo ha concluso dicendo di comprendere perché "l'opinione pubblica ci tira le uova": il settore bancario è superpagato e "bisogna tornare ad un mondo più normale".

Noi aggiungerei che non è solo una questione di vile denaro, ma anche di credibilità.

Come possono i banchieri rendersi credibili quando, a fronte di disastri economici e finanziari mondiali, non abbandonano il ponte di comando?

E come possono rendersi credibili quando ritengono che per evitare il ripetersi di nuove crisi occorre solo un'autoregolazione interna al sistema bancario?

Se pensiamo che la soluzione la trovino i banchieri attraverso una soft-regulation, allora ci stiamo già preparando per una nuova crisi.



Profumo assegna a CNP UniCredit Vita l'esclusiva delle polizze Tcm e "risparmia" 25 milioni di Euro di indennizzi.

Il 21 Gennaio scorso il CDA di UniCredit ha rinnovato l'accordo con la francese *Cnp Assurances*, prolungando l'alleanza con la compagnia assicurativa d'oltralpe fino al Giugno 2019.

Lunga vita quindi a "*Cnp UniCredit Vita*", ovvero quella Compagnia assunta alle cronache di questi ultimi mesi per essere finita nel mirino delle Associazioni a difesa dei Consumatori oltre che dei Tribunali di Parma e Milano.



Partner di UniCredit Group

L'oggetto del contendere sono le polizze index linked con sottostanti bond della fallita Lehman Brothers, polizze per le quali il contratto non prevedeva il "rischio di mercato" ed impegnava la Compagnia a garantire la restituzione del capitale nominale a scadenza in caso di performance negative.

CNP UniCredit Vita ha già sostenuto con ben **400 milioni di euro** i sottoscrittori di polizze collegate a titoli di Lehman Brothers, offrendo ai propri clienti la possibilità di aderire ad un'iniziativa articolata su due proposte alternative denominate 'Cash' e 'Trasformazione' con l'obiettivo di tutela degli investimenti senza alcun onere aggiuntivo a carico dei clienti.

Da quanto possiamo leggere in un articolo pubblicato da "Il Mondo" lo scorso 12 febbraio, oltre ai 400 milioni/€ messi a disposizione della clientela, UniCredit sarebbe stata chiamata a pagare anche **25 milioni/€** a favore della Compagnia francese quale indennizzo per il mancato raggiungimento dei target di volumi di vendita per il periodo 2005-2009.

I soldi avrebbero dovuto confluire nelle casse di Cnp Assurances il prossimo 30 Aprile, ma per fortuna le parti hanno rinegoziato gli accordi cancellando l'obbligo all'indennizzo.

Per quanto ovvio, il sacrificio dei francesi non sarà gratuito; UniCredit ha accettato di dimezzare, in termini percentuali, il suo futuro ritorno economico oltre che garantire una maggiore valorizzazione della joint venture con i cugini d'oltralpe. Sembra certo che a Cnp UniCredit Vita sarà offerta la vendita in esclusiva delle Polizze "Temporanea caso morte" e non solo, come fatto fino ad ora, per la componente dei pacchetti collegati ai finanziamenti.

Direttore Responsabile: Massimo Giavarini

Direttore Comitato di Redazione: Ado Dalla Villa

Comitato di redazione: Marco Turati - Aldo Iacomelli - Giovanni Randazzo - Antonello Pesenti - Silvia Frigè - Gaetano Morandi - Massimo Giavarini - Ado Dalla Villa - Pierluigi Masiero - Massimo Longoni - Liliana Scoccimarro - Francesco Colasuonno