



Uni-Inform
Gruppo Unicredit

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero quattro – aprile 2017



Copyright: sorapong chaipanya/123rf.com

VADO O NON VADO

38 FAQ per decidere

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Tommaso Cimmino

Direttore Comitato di Redazione
Marco Tinteri

Comitato di Redazione
Giuseppe Angelini
Tommaso Cimmino
Francesco Colasuonno
Marianrosa Petrucci
Marco Tinteri

Hanno collaborato al presente numero:

Cristina Gobbi e Marco Muratore componenti della Segreteria di Coordinamento FABI 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

ATTUALITÀ

Vado o non vado.....	1
Fondo esuberi, quanto ne sai?.....	2
Notizie dall'Europa.....	6
Da Jeeg Robot alla Gig Economy.....	7
Pillole di welfare: raddoppiano l'utilizzo.....	8
La semplicità ai tempi di Unicredit.....	9

WELFARE

Protezione vita e infortuni.....	9
----------------------------------	---

VARIE

Tempo di pagella, tempo di ricorso.....	10
-----------------------------------------	----

E INFINE...

Numeri.....	11
140 caratteri, volantini in un tweet.....	11
Per non parlarne solo l'8 Marzo.....	11
A.D. 2016 la vignetta di Uni- Inform.....	11

VADO O NON VADO

Questo numero di aprile di Uni-Inform è dedicato in massima parte ad una serie di domande e risposte, suddivise per argomento, relative alla scelta che i colleghi che possono optare per l'adesione al fondo straordinario dovranno effettuare durante il mese di maggio.

E' un momento importante nella vita, lavorativa e non, per tutti.

Per questo abbiamo cercato di immaginare quali potrebbero essere i dubbi da affrontare in questi casi. Ovviamente non abbiamo la presunzione di avere esaurito l'argomento né di sostituire il sindacalista Fabi di riferimento al quale Vi invitiamo a rivolgervi per ogni necessità. Tutt'altro.

Abbiamo però voluto fornire un piccolo manuale di pronta consultazione per potersi fare un'idea più chiara di ciò che comporta l'ingresso nella sezione straordinaria del cosiddetto "fondo esuberi". O come più correttamente viene chiamato, "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale e il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito". Insomma, quando avete finito di pronunciarlo siete già in pensione.

Una scelta importante, che deve essere affrontata in modo consapevole.

E nel momento della scelta la Fabi come sempre sarà al vostro fianco.

Sempre in questo numero c'è la prima parte di una diffusa riflessione sull'evoluzione digitale del mondo bancario. Da leggere specialmente se per voi Jeeg (Gig) è ancora solo un Robot.

Aprile è però anche tempo di valutazioni e con le pagelle piovono anche i ricorsi. A pag. 10 potrete trovare un articolo che richiama le norme del CCNL riguardanti il diritto del lavoratore ad appellarsi contro un giudizio negativo ed il fac-simile da indirizzare all'azienda.

E ancora pillole di welfare, quando il dialogo azienda/sindacato diventa un servizio per il dipendente, il valore della semplicità, la sintesi dei miglioramenti apportati con l'Accordone alla Polizza Infortuni e la rubrica Numeri.

In ultima pagina c'è una nuova avventura di Uni-Kamon, stavolta alle prese con un Esodo Biblico.

A proposito, Buona Pasqua a tutti. ☺

La Redazione



Fondo esuberi, quanto ne sai?

38 domande e risposte per aiutarti a scegliere

FONDO E ASSEGNO, ASPETTI GENERALI

1. Cosa significa “entrare nel fondo esuberi”?

Significa cessare il proprio rapporto di lavoro con l'azienda e percepire fino al momento della pensione un assegno straordinario di sostegno al reddito tramite il fondo di solidarietà di settore, il cd fondo esuberi, appunto.

2. L'assegno straordinario è una vera e propria pensione?

No, l'assegno non è una pensione. È più assimilabile all'assegno erogato dalla cassa integrazione straordinaria e, pertanto, alla fine del periodo di erogazione dell'assegno i lavoratori “in esodo” dovranno presentare domanda di pensione all'INPS entro il mese precedente alla data della decorrenza della pensione stessa. Non è previsto infatti alcun automatismo in tal senso.

3. Chi paga l'assegno straordinario, per quante mensilità e per quanto tempo spetta? Quando viene pagato?

E' corrisposto dall'Inps, ma è l'azienda esodante del Gruppo che ha l'onere di versare sia la somma per l'assegno che per i contributi dovuti fino al raggiungimento del diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia.

Spetta per 13 mensilità all'anno e viene pagato il primo giorno del mese in via anticipata.

L'erogazione è prevista dal mese successivo a quello di cessazione dal servizio e fino al mese precedente a quello in cui spetta la pensione. Di fatto, l'Inps inizia ad erogare l'assegno con qualche mese di ritardo rispetto alla cessazione del servizio, ma con il pagamento del primo vengono liquidati gli arretrati (di norma non più di 5 mesi).



Copyright: iqoncept/123rf.com

4. Per il periodo in cui percepirò l'assegno straordinario Unicredit continuerà a versare i contributi ai fini della maturazione del diritto e del calcolo della pensione futura da parte dell'Inps?

Su quale base vengono calcolati?

Le norme prescrivono che, per il periodo compreso tra la data di cessazione dal servizio e quella di maturazione del requisito pensionistico, l'azienda debba versare al Fondo la contribuzione figurativa in modo che anche il periodo privo di prestazione lavorativa sia coperto ai fini della maturazione del diritto e del calcolo della pensione futura da parte dell'INPS. La contribuzione che viene accreditata sulla posizione del lavoratore durante tale periodo è calcolata sulla base dell'ultima mensilità ragguagliata ad anno. tale espressione in pratica sta a significare che i contributi verranno versati sulla base di tutte le voci che il lavoratore percepisce in modo continuativo e ricorrente, anche se non mensilmente. Inoltre dovranno essere comprese tutte le voci derivanti da contrattazione nazionale, aziendale o individuale e le indennità.



Copyright:Corina Rosu/123rf.com

5. E' vero che se si accede al fondo esuberi si percepirà la stessa pensione cui si avrebbe diritto se si continuasse a lavorare normalmente?

Dipende dall'entità dei premi e dei possibili incrementi salariali che si potrebbero percepire rimanendo in servizio. In caso di accesso al fondo rispetto a rimanere in servizio, occorre infatti tenere conto che:

- le retribuzioni figurative nel periodo di permanenza nel fondo non includono le voci accessorie (premi di risultato, una tantum, bonus, straordinari, ecc.);
 - le retribuzioni figurative rimangono fisse per il periodo di permanenza nel fondo.
- La differenza, ai fini dell'entità della pensione, sarà quindi praticamente nulla per quei lavoratori che restando in servizio non ritengano di percepire voci variabili significative, e più elevata per coloro che, sempre restando in servizio, ritengano di poter invece percepire premi o incrementi salariali rilevanti.

Per quanto ovvio, il bilanciamento che il singolo lavoratore dovrà fare nella propria scelta, riguarda la comparazione fra le prospettive di incrementi retributivi futuri e la cessazione anticipata dell'attività lavorativa.

6. Nel periodo in cui percepisco l'assegno straordinario ho diritto agli assegni famigliari? L'assegno viene rivalutato periodicamente ed è reversibile?

No, l'assegno straordinario non dà diritto agli assegni familiari (che potranno comunque essere percepiti da un altro componente del nucleo familiare che sia lavoratore dipendente o pensionato). Rimane invariato per tutto il periodo di permanenza nel fondo ed in caso di premorienza il pagamento dell'assegno cessa. Agli eredi (coniuge e figli minorenni o agli studi) spetta la c.d. pensione indiretta, determinata tenendo conto anche dei contributi versati, oltre che nel periodo lavorativo, anche nel periodo di permanenza nel fondo.

7. Qual è la percentuale fra assegno straordinario e stipendio?

E' bene sgombrare il campo dall'equivoco che riguarda il rapporto percentuale tra importo dell'assegno straordinario e stipendio. E' difficile quantificare una percentuale esatta ed è per questo motivo che abbiamo invitato i nostri iscritti a inviarci la documentazione necessaria per effettuare i calcoli del caso.

L'assegno erogato al lavoratore esodato è infatti calcolato come verrebbe calcolata la pensione, quindi secondo le norme previdenziali in vigore con riferimento alla situazione del singolo, e cioè con il sistema retributivo, con il sistema misto o con il sistema contributivo puro in riferimento all'anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 (rispettivamente pari o superiore ai 18 anni per il retributivo, inferiore ai 18 anni per il misto ovvero nulla per il sistema contributivo puro). E' evidente perciò che la molteplicità delle casistiche e delle situazioni rende impossibile quantificare un rapporto tra assegno straordinario e stipendio attraverso una percentuale che abbia validità generale.

Si può tuttavia aggiungere che, mentre sullo stipendio gravano diverse trattenute (oltre all'IRPEF anche le addizionali regionali e comunali, la trattenuta INPS, il contributo al Fondo pensione ecc.), l'assegno straordinario, nel momento in cui lo si determina ("pensione teorica lorda"), viene gravato dalle sole aliquote IRPEF, per cui non è affatto raro riscontrare assegni straordinari netti di lavoratori di fascia impiegatizia, che superano l'80% ed oltre dell'ultimo stipendio netto. Tale percentuale si abbassa man mano che si alza la retribuzione, per cui un Quadro Direttivo di fascia alta o un Dirigente percepirà un assegno netto percentualmente inferiore rispetto all'ultimo stipendio netto.

8. È possibile che la pensione effettiva percepita al momento del pensionamento sia più bassa dell'assegno straordinario?

E' un'ipotesi possibile ma che si verifica raramente. Di solito infatti la pensione netta al termine del periodo di esodo è leggermente più alta, sia perché non subisce l'eventuale abbattimento dell'8% o 11% sulla parte retributiva che invece può subire l'assegno (vedi quesito n. 10) e sia per effetto degli incrementi ISTAT verificatisi nel frattempo. Le situazioni più frequenti di pensione finale più bassa dell'assegno si possono verificare nei casi in cui durante l'ultimo periodo di servizio si percepiscano importi elevati a titolo di incentivi (infatti durante il periodo di esodo i contributi vengono versati sulla base dell'ultimo stipendio, ma al netto delle voci variabili quali i premi individuali).

9. Come viene calcolato l'assegno straordinario?

Il conteggio dell'assegno straordinario viene effettuato calcolando la pensione teorica dell'interessato tenendo conto anche dei contributi che verranno versati nel periodo di permanenza nel fondo (cioè dalla data di esodo a quella di maturazione del diritto a pensione). Di fatto, a parte l'incidenza di eventuali percentuali di riduzione come di seguito meglio specificato (vedi quesito n. 10), l'importo



Copyright: Ivan Mikhaylov/123rf.com

lordo dell'assegno non si discosta in modo significativo dall'importo lordo della pensione presunta. L'importo netto, invece, differisce per effetto della diversa tassazione.

10. All'assegno straordinario possono essere applicate delle percentuali di riduzione?

Sì, ma solo nel caso in cui il trattamento pensionistico sino al 31/12/2011 sia integralmente calcolato con il sistema retributivo (quindi per coloro che avevano almeno 18 anni di lavoro al 31/12/1995). In questo caso la percentuale di riduzione dell'assegno, applicata solo sulla parte retributiva, è pari all'8% (nel caso in cui l'ultima retribuzione annua lorda sia inferiore o pari a 38.000 euro), o all'11% (nel caso in cui l'ultima retribuzione annua lorda sia superiore a 38.000 euro).

Ai/alle lavorator/trici con meno di 18 di contributi al 31/12/1995 e in caso di "opzione donna" tali riduzioni non vengono applicate.

11. Prima di effettuare la scelta se aderire all'esodo posso conoscere l'importo dell'assegno e della pensione che percepirò?

E' opportuno sottolineare che tale calcolo, effettuato oggi per importi che verranno erogati nel futuro, è da considerarsi necessariamente presunto.

Le strutture FABI di riferimento sono in ogni caso a disposizione dei propri iscritti per calcolare sia l'importo dell'assegno straordinario che della pensione secondo le regole attualmente in vigore.

12. Il TFR viene liquidato al momento dell'adesione al fondo esuberi o alla maturazione della pensione?

Al momento in cui cessa il rapporto di lavoro, quindi nel momento in cui si "entra" nel fondo, il datore di lavoro è tenuto a liquidare immediatamente (nei tempi tecnici strettamente necessari) il TFR non versato al fondo pensione.

13. Se cambia la normativa pensionistica, corro il rischio di rimanere senza assegno e senza pensione?

In caso di cambiamenti della normativa le parti si incontreranno per risolvere gli eventuali problemi degli iscritti al fondo con la volontà di trovare delle soluzioni adeguate per evitare qualsiasi tipo di disagio.

ASPETTI FISCALI

14. E' vero che l'assegno straordinario non costituisce reddito?

Sì, l'assegno straordinario non costituisce reddito ordinario né ai fini IRPEF né ai fini delle addizionali regionali e comunali. Non deve pertanto essere dichiarato e non dà diritto a detrazioni/deduzioni fiscali. Il percettore di assegno straordinario - purché all'assegno non si sommino altri redditi uguali/superiori a 2.840,51 euro - potrebbe risultare fiscalmente a carico di altro famigliaire titolare di



Copyright: cooldesign/123rf.com

redditi per i quali sia prevista la dichiarazione fiscale. **Consigliamo i colleghi/e di contattare il proprio sindacalista FABI di riferimento al fine di verificare presso i CAAF FABI la possibilità di essere considerati a carico di altri famigliari e le conseguenti implicazioni fiscali rispetto a possibili detrazioni/deduzioni.**

15. E' vero che nel periodo in cui percepisco l'assegno straordinario non posso portare in detrazione eventuali spese di ristrutturazione?

Si, dato che l'assegno non costituisce reddito, eventuali spese di ristrutturazione non possono essere portate in detrazione. Tale condizione si verifica per tutto il periodo in cui l'assegno viene percepito e gli anni di mancata detrazione non possono essere recuperati nemmeno successivamente, una volta che si inizi a percepire, ad esempio, la pensione.

Consigliamo i/le colleghi/e di contattare il proprio sindacalista FABI di riferimento per verificare presso i CAAF FABI le implicazioni fiscali sia nel caso di ristrutturazioni in atto, che nel caso di ristrutturazioni ancora da intraprendere, così da valutare le possibili alternative al meglio e con il supporto di un esperto.

PART TIME

16. Sono a part time e desidero aderire all'esodo. Mi conviene rientrare a tempo pieno?

Si. L'accordo prevede la possibilità (su semplice richiesta dell'interessato/a) di trasformare il rapporto di lavoro da part time a tempo pieno per l'ultimo mese di lavoro. Questo consente di avere un beneficio economico nel calcolo delle mensilità di incentivo, nei versamenti dei

contributi correlati all'AGO INPS per il periodo di permanenza nel fondo e nel calcolo dell'assegno straordinario.

Copyright: Wilawan Khasawong/123rf.com

LAUREA

17. Sono laureato, non maturo il diritto a pensione entro i termini previsti dall'accordo 4/2/2017 ma potrei riscattare 4 anni di periodo universitario. Con il riscatto il mio diritto a pensione verrebbe anticipato al 2023 quindi entro i termini previsti dall'accordo. L'azienda potrebbe accollarsi direttamente l'onere del riscatto?

No, affinché l'azienda prenda in considerazione l'eventualità di accollarsi tale onere ai sensi dell'accordo 4/2/2017, il periodo riscattabile deve consentire di anticipare l'accesso alla pensione entro il 31/12/2019.

18. Sono laureato, maturo il diritto a pensione il 1/4/2023 e potrei riscattare 4 anni di periodo universitario. In virtù dell'accordo siglato il 4/2/2017 l'azienda potrebbe accollarsi direttamente l'onere del riscatto?

Poiché in questo caso l'accesso alla pensione verrebbe anticipata al 2019, l'azienda potrebbe accollarsi direttamente l'onere del riscatto. L'interessato dovrà manifestare all'azienda il suo interesse e l'azienda, effettuate le dovute valutazioni, deciderà se procedere in tal senso in base alla convenienza economica che dovesse

derivare rispetto al costo della permanenza nel fondo. Va sottolineato che la decisione se procedere o meno al riscatto è una facoltà esclusivamente aziendale.

ATTIVITÀ LAVORATIVA E ASSEGNO STRAORDINARIO

19. Posso svolgere attività lavorativa nel periodo in cui percepisco l'assegno straordinario?

La normativa limita fortemente questa possibilità, stabilendo casistiche diverse in base al tipo di attività svolta. In particolare:

- Attività in concorrenza con Unicredit (sia da lavoro autonomo che dipendente): incompatibilità assoluta con perdita del diritto all'assegno e del versamento dei contributi correlati per tutto il periodo in cui l'attività viene svolta.
- Attività dipendente non in concorrenza: l'assegno è cumulabile con l'ulteriore reddito da lavoro nel limite massimo dell'ultima retribuzione percepita in servizio. Oltre tale limite l'assegno e la contribuzione correlata vengono ridotti in maniera corrispondente.
- Lavoro autonomo non in concorrenza: si conserva solo una parte dell'assegno, corrisponde alla pensione minima INPS + il 50% dell'importo eccedente dell'assegno. La riduzione dell'assegno è a prescindere rispetto all'entità del reddito da lavoro autonomo percepito.

20. Oltre alla perdita del diritto all'assegno straordinario, ci sono altre penalizzazioni nel caso di attività lavorativa in concorrenza con Unicredit?

Si, svolgendo attività in concorrenza, oltre a perdere il diritto all'assegno, si perderà ogni agevolazione prevista dal Verbale d'incontro del 4/2/2017 (condizioni dipendenti sui rapporti bancari e agevolazioni creditizie, iscrizione a Unica, polizza premorienza).

21. Nel caso decidessi di svolgere una attività lavorativa devo adempiere ad obblighi particolari ?

Fatto salvo quanto specificato nella domanda n. 14., nel caso di instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro è necessario comunicare l'inizio dell'attività all'azienda esodante per ottenerne il nulla osta e al Fondo di Solidarietà tramite la sede Inps che gestisce il pagamento dell'assegno. Nella comunicazione devono essere indicati i dati del nuovo datore di lavoro, la durata del rapporto, e i redditi conseguiti. È opportuno evidenziare che il mancato adempimento di tal obbligo comporta la decadenza dal diritto alla prestazione del fondo e obbliga alla restituzione delle somme indebitamente percepite con interessi e rivalutazioni di capitale. Inoltre la contribuzione correlata viene cancellata.

INCENTIVO

22. In base all'accordo 4/2/2017 a quante mensilità di incentivo ho diritto, quando vengono liquidate e come vengono calcolate?

Le mensilità sono due con l'aggiunta di una terza se si sceglie di dare le dimissioni telematiche entro un mese



Copyright: scanrail/123rf.com



dalla richiesta che l'azienda farà in tal senso. Vengono liquidate al momento della cessazione dal servizio, unitamente al TFR non versato a fondo pensione. La base di calcolo è 1/13 della retribuzione annua lorda percepita al momento della cessazione dal servizio. Ciò comporta l'esclusione dal calcolo del VAP, del sistema incentivante e delle altre componenti variabili della retribuzione.

23. Come faccio a dare le dimissioni telematiche?

Tramite il sito INPS se in possesso di pin dispositivo oppure tramite le strutture Fabi che sono a disposizione per assicurare assistenza gratuita a tutti gli iscritti.

24. Come vengono tassate le mensilità di incentivo?

Vanno assoggettate al regime fiscale della tassazione separata (con applicazione dell'aliquota TFR). Pertanto l'incentivo, così come il TFR, non entra nella dichiarazione dei redditi.

AGEVOLAZIONI PER IL PERSONALE

25. Quali condizioni bancarie mi verranno applicate dopo la cessazione dal servizio e fino alla pensione se decido di aderire alle prestazioni del fondo?

Le condizioni bancarie e creditizie rimarranno quelle tempo per tempo previste per il personale in servizio con esclusione delle sovvenzioni (in quanto garantite dal TRF che viene liquidato all'atto della cessazione dal servizio). Nel momento in cui si inizierà a percepire la pensione le condizioni applicate saranno quelle riservate al personale in quiescenza.



26. Se entro nel fondo, posso continuare a beneficiare delle coperture previste da Unica?

La copertura rimane automaticamente in essere fino al 31 dicembre dell'anno di cessazione dal servizio e di ingresso nel fondo di solidarietà. Anche per gli anni successivi, ma su richiesta dell'interessato/a saranno garantite le prestazioni tempo per tempo previste per il personale in servizio con il medesimo inquadramento e l'azienda manterrà a proprio carico il relativo contributo fino al 31 dicembre dell'anno di decorrenza della pensione.

27. Come faccio a mantenere l'iscrizione a Unica e a beneficiare delle prestazioni quando sarò entrato nel fondo e quindi non avrò più accesso al portale aziendale?

Direttamente dal sito di Unica (<https://unica.unicredit.it/it.html>) tramite le password di accesso che verranno inviate da Unica direttamente all'interessato/a al momento della cessazione dal servizio.

28. Durante l'esodo posso mantenere le coperture di Unica anche per i famigliari non a carico?

Si, a richiesta e alle stesse condizioni tempo per tempo previste per i dipendenti in servizio.



29. Durante il periodo in cui percepirò l'assegno straordinario manterrò la "copertura per i superstiti dei dipendenti deceduti?"

Sì, la copertura resta operante con le medesime caratteristiche tempo per tempo previste per il personale in servizio (Vedi tabella a pag. 10)

30. Per il periodo di permanenza nel fondo di Solidarietà perderò i contributi che l'azienda verserebbe al mio fondo pensione se rimanessi in servizio?

No, per tutto il periodo intercorrente tra l'accesso alle prestazioni del fondo di Solidarietà e la maturazione dei requisiti pensionistici, può essere mantenuto il versamento della contribuzione alle sezioni (o ai fondi) a contribuzione definita alimentate con contribuzione sia a carico dell'azienda sia carico del lavoratore con le stesse misure in atto al momento della cessazione dal servizio. Ovviamente, purché il fondo non venga liquidato.

31. Al momento della cessazione dal servizio posso ridurre la mia contribuzione al fondo pensione?

Nel periodo di permanenza nel fondo è previsto che il lavoratore versi almeno il contributo previdenziale di base, per cui nel mese precedente alla cessazione dal servizio è possibile modificare la propria aliquota contributiva stante il rispetto del limite minimo di contribuzione previsto.

32. Ci sono delle particolari clausole da rispettare per mantenere le agevolazioni previste dall'accordo

Sì, per mantenere le agevolazioni previste per il personale che fruisce dell'assegno straordinario, occorre:

- percepire in forma rateale l'assegno del fondo di solidarietà
- mantenere presso Unicredit un conto corrente sul quale far accreditare l'assegno straordinario
- non prestare attività lavorativa in concorrenza

FONDO PENSIONE

33. La posizione individuale maturata in un fondo pensioni viene liquidata al momento dell'adesione al fondo esuberi o alla maturazione della pensione?

Può essere richiesto il riscatto della posizione maturata nel fondo pensione al momento della cessazione del rapporto di lavoro, quindi anche con l'accesso al Fondo di Solidarietà, oppure si può decidere di percepirne le prestazioni nel momento in cui si andrà in pensione.

Le due scelte hanno però implicazioni fiscali differenti e, considerando la molteplicità delle casistiche e la complessità della materia, meritano uno specifico

approfondimento. Per questo motivo tratteremo diffusamente l'argomento "fiscaltà dei fondi pensione" nel prossimo numero di Uni-Form, in uscita nella prima metà di maggio, al quale rimandiamo per una conoscenza più specifica.

I sindacalisti Fabi sono in ogni caso a disposizione fin da ora per consigliare e indirizzare chi avesse la necessità di una consulenza personalizzata urgente.

E INFINE...

34. Maturo il diritto a pensione il giorno 1 agosto 2023. Posso chiedere di rimanere nel fondo esuberi per meno di 54 mesi?

No, se la richiesta di esodo verrà accolta la permanenza del fondo dovrà essere di 54 mesi e quindi, nel caso specifico, l'ultimo giorno di lavoro sarà necessariamente il 31/1/2019. L'unica deroga prevista è nel caso in cui l'uscita, considerando 54 mesi nel Fondo, risulti antecedente al 1/12/2017. In base all'accordo 4/2/2017, infatti, l'1/12/2017 è la prima data utile per entrare in esodo.

35. Maturo il diritto a pensione nel 2021, ho aderito all'accordo del 5/2/2016 e dato le dimissioni telematiche come da indicazioni aziendali. In base all'accordo 4/2/2017 posso anticipare l'uscita (massimo 6 mesi). Devo ridare le dimissioni telematiche?

No, non è tecnicamente possibile inserire le dimissioni telematiche una seconda volta. Sono in corso di definizione le modalità operative per richiedere di variare la data di cessazione dal servizio e verranno fornite in tempo utile le necessarie indicazioni.

36. Posso rimanere iscritto al sindacato durante il periodo in cui percepisco l'assegno?

Sì, sottoscrivendo l'apposita clausola prevista all'ultimo punto del Verbale di Conciliazione

37. Come faccio a fare richiesta di adesione al fondo esuberi?

Per tutto il mese di maggio verrà resa disponibile ai possibili aderenti (in questa fase coloro che maturano la finestra pensionistica entro il 1° dicembre 2023) un'apposita applicazione a portale. L'apertura dell'applicazione sarà preceduta da una email aziendale personalizzata con indicazione delle condizioni di adesione stabilite dall'accordo.

38. La richiesta di adesione alle prestazioni del Fondo di Solidarietà tramite la procedura a portale comporta l'automatica accettazione da parte dell'azienda?

No, la richiesta è subordinata alla conferma da parte aziendale dopo le opportune verifiche, per le quali sono previsti appositi momenti di incontro con le OO.SS. entro un mese dal termine finale per la raccolta delle adesioni. Nel caso di un numero di adesioni superiori ai 3.900 esuberi indicati nel Piano Industriale, le richieste, nel limite di 3.900, saranno accolte in base alla maggiore prossimità alla decorrenza della pensione (e in caso di parità, alla maggiore anzianità di servizio nel Gruppo). Nel caso di richieste inferiori alle 3.900 previste, verrà aperta la possibilità di adesione anche a coloro che maturano la finestra pensionistica entro il 1° giugno 2024.

Notizie dall'Europa

Cancellata in Slovacchia la negoziazione del Contratto Collettivo Nazionale

Nelle giornate dello scorso 27 e 28 Marzo, si è svolto il primo incontro per il 2017 del Comitato Aziendale Europeo, con la riunione del Comitato Ristretto a cui partecipano rappresentanti di Italia, Germania, Austria, Repubblica Ceca e Romania.

Ricordiamo che il CAE è l'organismo di rappresentanza dei Lavoratori previsto dalla direttiva europea 94/45, al fine di informare e consultare a livello transnazionale i rappresentanti dei Lavoratori dei Gruppi Internazionali.

Nel corso della riunione, il Comitato è stato aggiornato sullo stato di avanzamento del piano Transform 2019 e sulla riorganizzazione in UBIS. Sono state definite le date della prima riunione plenaria del 2017 che si svolgerà nelle giornate dal 22 al 24 Maggio.

Inoltre, è stata rappresentata la situazione in Slovacchia dove l'associazione di categoria SBA – Slovak Banking Association, nello scorso dicembre ha emendato lo Statuto cancellando la negoziazione del Contratto Collettivo Nazionale.

Si è trattato senza ombra di dubbio di un forte attacco ai principi della Responsabilità Sociale d'Impresa e del Dialogo Sociale, e come rappresentanti dei lavoratori abbiamo fatto richiesta al Management Unicredit di intervenire su tale decisione.

Il Comitato Ristretto ha iniziato il percorso previsto nell'ultimo accordo di Gruppo per quanto riguarda le politiche di conciliazione, per le quali si prevedeva di avviare nel CAE un confronto al fine di elaborare una Dichiarazione Congiunta sulla conciliazione dei tempi vita-lavoro, sulla disconnessione e sullo smart working, valida, in linea di principio, per tutto il Gruppo a livello internazionale ma nel pieno rispetto delle specificità dei singoli Paesi.

Nella seconda giornata, si è discusso di iniziative formative e della ristrutturazione dello spazio dedicato al Comitato all'interno del portale aziendale e nel sito istituzionale al fine di dare la massima diffusione all'interno del Gruppo delle riunioni e dichiarazioni del CAE.

DA JEEG ROBOT ALLA GIG ECONOMY

Nuove frontiere della digitalizzazione ed effetti sul mondo del lavoro, un tema non più rinviabile nel dibattito sociale e politico

Le banche commerciali hanno sempre avuto il presupposto di costruire relazioni con la clientela e prossimità con i territori, ora questo paradigma sta subendo una profonda trasformazione.

Alcuni anni addietro, le parole come: Fintech, gig-economy, big data, multi-channel sarebbero state sconosciute a molti. Abbiamo sentito parlare anche di banca molecolare, senza contare della moneta digitale bitcoin e del blockchain.

Con uno scenario che cambia alla velocità del bit attraverso l'utilizzo di smartphone e tablet, questi si diffondono con tassi di crescita a due cifre (nel 2015 sono stati venduti 19 milioni di smartphone e 3 milioni di tablet in Italia). Su questi dispositivi si possono acquistare prodotti e servizi, 24 ore su 24 e 7 giorni su 7, tutto grazie ad applicazioni che si diffondono in modo vertiginoso e con poche persone che ne controllano il funzionamento.

E' stata una rivoluzione, partita circa 15 anni fa con l'introduzione degli ATM evoluti. Questa ha avuto tra le sue spinte l'evoluzione del quadro regolamentare, l'innovazione tecnologica e il cambiamento dei comportamenti della clientela, con la comparsa di operatori non bancari come Facebook, Google ed Amazon, che stanno entrando nel settore dei servizi finanziari, potendo contare su ingenti risorse finanziarie e bacini di utenti fidelizzati di cui conosco le



Copyright: Kran Kanthawong/123rf.com

abitudini o cosa preferiscono acquistare.

In passato la digitalizzazione interveniva nella revisione dei processi amministrativi interni alle banche al fine di risparmiare tempi e sul costo del lavoro tramite l'automatizzazione degli stessi.

Ora il digitale è diventato la modalità prioritaria di accesso alla banca, a livello mondiale oltre la metà delle interazioni tra banca e cliente avviene tramite i canali virtuali e *mobile*, se si considerano anche gli ATM la percentuale passa all'85% delle operazioni che non prevedono l'intermediazione umana.

L'agenzia non sarà più il solo punto per la vendita dei servizi, ma sarà integrata insieme agli altri canali che permetterà di ampliare le possibilità di contatto con la clientela.

Questo non vuol dire che non ci sarà più la banca fisica, quando si cercano informazioni su un prodotto o si devono fare investimenti, il contatto con il gestore e con la sua professionalità rimarrà la modalità

preferita, ma anche qui qualcosa sta cambiando.

Nel settore bancario del nord Europa, dove alta è la diffusione di internet, sono stati introdotti i Robo-advisor per la consulenza finanziaria in settori specifici, completamente automatizzata tramite l'utilizzo di robots cognitivi con sistemi d'intelligenza artificiale. (Ricordate HAL9000, questo si chiama Amelia).

Le banche dovranno adattarsi al nuovo scenario, la trasformazione digitale sarà centrale visto che interesserà tutti i settori dell'attività bancaria, dai prodotti alla gestione delle risorse umane, ma è necessario comprenderne anche le conseguenze degli effetti sul mondo del lavoro; pensiamo allo smart working, anticipandone le ricadute.

Il tema della digitalizzazione dell'economia è diventato ormai un tema non più rinviabile nel dibattito politico e sociale.

Questa avrà aspetti positivi sui dati di bilancio delle banche, se gli ingenti investimenti saranno indirizzati verso soluzioni integrate per l'innovazione dei servizi bancari, con una maggiore efficienza e trasparenza per i clienti, d'altro canto ci saranno posti di lavoro a rischio (e non sono pochi) ed i nuovi richiederanno elevate conoscenze, quindi anche la formazione ed i processi di riconversione devono essere al passo con i tempi.

Dizionario minimo

Fintech (Tecnologia Finanziaria): serie di prodotti e servizi finanziari erogati attraverso le più sofisticate tecnologie.

Gig Economy: modello economico, dove non esistono più le prestazioni lavorative continuative, ma su richiesta di servizi e competenze. La domanda e l'offerta vengono gestite tramite piattaforme ed applicazioni dedicate (es. UBER – AirBnB etc.).

Big Data: termine per descrivere una raccolta di dati molto estesa in termini di volumi e tipologie trattate che richiedono modelli analitici specifici per ricercare informazioni.

Bitcoin : denaro elettronico o digitale, è una moneta virtuale che ha validità solo su internet.

Blockchain: base dati distribuita delle transazioni in bitcoin, in ambito finanziario è nato il consorzio R3 CEV di 40 banche a livello mondiale, tra cui anche UniCredit, per determinare le regole per la definizione delle transazioni monetarie. Secondo una previsione del World Economic Forum entro il 2025 il 10% del Pil mondiale sarà registrato su tecnologie blockchain.

Banca molecolare : banca digitale, termine coniato da UniCredit per il lancio di BuddyBank, la banca nel telefonino...di cui si sono perse le tracce.

Quando il dialogo tra sindacato e azienda diventa servizio per il collega

Pillole di welfare: raddoppiamo l'utilizzo

Nel mondo odierno, così permeato di messaggi e di strumenti di comunicazione, non sempre si riesce a rappresentare correttamente il valore di quello che si realizza, proprio perché non lo si è comunicato bene.

E' partendo da questo presupposto che la Commissione Tecnica Bilaterale per la Formazione Finanziata e la Commissione Welfare hanno ritenuto opportuno pensare delle iniziative formative/informative per consentire ai colleghi e alle colleghe di Unicredit di conoscere meglio ed apprezzare le possibilità offerte dal Welfare aziendale.

Contenuti, tempistiche e modalità dei corsi sono stati valutati nel corso della definizione congiunta tra Azienda e rappresentanti sindacali di un Piano Formativo denominato Competenze per una banca innovativa, che prevede numerosi altri progetti, per un valore complessivo finanziato da FBA di oltre 1mln di € e il coinvolgimento di circa 27mila colleghi, di cui 13mila per le tematiche del Welfare.

Il Welfare è un tema che per sua stessa natura deve essere affrontato congiuntamente e bisogna dire che salvo una prima fase iniziale di autoreferenzialità aziendale, a partire dagli incontri per la predisposizione dell'indagine sul Welfare il livello di condivisione è aumentato ed oggi l'interlocuzione è ampia e veloce.

Occorre comunque ricordare che la base normativa del Welfare sono le norme fiscali, primo tra tutti il Testo Unico sulle Imposte sui Redditi, quindi sussiste ancora un approccio differenziato, molto più rigoroso per comprensibili preoccupazioni reputazionali da parte della Banca, molto più elastico nel tentativo di consentire a tutti i colleghi di ottenere i massimi benefici da parte del Sindacato.

Per questo motivo abbiamo chiesto uno sforzo da parte dell'Azienda per esplicitare e rendere più comprensibili le norme, le limitazioni che impongono ma soprattutto le opportunità che lasciano aperte, facendo pressioni affinché venissero introdotte tutte le previsioni e si valutassero tutte le possibilità.

Grazie quindi da una parte alla disponibilità aziendale, dall'altra alle nostre proposte di implementazione, sempre

supportate da adeguati approfondimenti della disciplina fiscale che nel frattempo è evoluta ed ha chiarito alcuni aspetti finora di dubbia interpretazione, vediamo proprio in questi giorni a Portale un Welfare rinnovato, più ampio ed efficiente.

In particolare sono stati implementati tre nuovi ambiti, i cosiddetti **Welfare Voucher, i Trasporti e i Viaggi**.



Copyright: Maxim Zayzev/123RF.com

Voucher, trasporti, viaggi,
le nuove possibilità
di utilizzo del
conto welfare

I **Welfare Voucher** sono un nuovo strumento che permette di utilizzare le somme del Conto Welfare per fruire direttamente di servizi per i quali il Fisco prevede come unica possibilità l'erogazione diretta (attività sportiva, culturale, ricreativa), scegliendoli da un rete di strutture convenzionate o chiedendo il convenzionamento della struttura di interesse.

L'imputazione a Welfare dei **trasporti** fa riferimento invece ad una norma che consente al datore di lavoro di offrire il trasporto casa-lavoro anche attraverso società di trasporto pubblico. La

difficoltà in questo caso sta nel trovare aziende di trasporto che siano in grado di quantificare il "peso" della tratta casa-lavoro e di identificare una modalità per gestire i viaggi qualificati come estranei a tale tratta. Per il momento si attiveranno quindi in via sperimentale gli abbonamenti per **l'ATM Milano** (tutte le tratte) e per **l'ATV Verona** (solo urbano), ma proprio grazie a queste prime esperienze si stanno definendo soluzioni anche in molte altre grandi città.

Ultima novità, a cui sarà possibile accedere a partire dal 1 maggio 2017, sono i **Viaggi**, da selezionare tra pacchetti già predisposti, sfruttando la possibilità che hanno le aziende di offrire servizi ricreativi ai dipendenti.

Conoscerne tutte le potenzialità rappresenta una sfida condivisa, affinché ciascuno possa trovare servizi e rimborsi adeguati alle proprie esigenze: oggi attraverso le pillole possiamo averne una visione complessiva, i corsi sono disponibili sul nuovo portale My Campus e rappresentano un primo esempio di una nuova modalità di erogazione e fruizione di percorsi formativi, probabilmente più vicini alle modalità con cui siamo ormai abituati ad acquisire informazioni, conoscenze e competenze.

Banca delle ore e riposi compensativi prorogati i termini per la fruizione al 30 settembre 2016

L'ulteriore proroga da parte dell'azienda è stata richiesta ed ottenuta dalla Fabi e dalle altre OO.SS. in considerazione del protrarsi delle problematiche tecniche sorte con l'avvio del nuovo applicativo di gestione delle presenze/assenze e delle conseguenti **difficoltà cagionate anche ai lavoratori**.

La semplicità ai tempi di Unicredit

Semplice è il “pilastro” fondamentale, per il nostro amministratore delegato, che vuole costruire una nuova azienda.

Così ha ripetuto più volte nell'affollato evento Fabi cui ha partecipato il giorno 1 marzo. Già apprezziamo questo richiamo alla “semplicità” che ha radici antiche.

Ovidio, per esempio, diceva, circa due millenni fa, che “La semplicità è cosa rarissima ai nostri tempi”.

In effetti, i predecessori di Mustier non avevano spiccato in semplicità, tanto che per operazioni molto banali tutto sembrava estremamente complesso.

Famosa, storia vera (!), la e-mail che ricevette un'agenzia dove veniva lamentato un uso eccessivo della carta igienica, se ne chiedevano le ragioni (il malcapitato preposto non sapeva cosa rispondere...), veniva auspicato un “controllo” serrato per stabilire se dipendesse da furti o...(?), e si chiedeva di prevedere il futuro “fabbisogno”... che comunque andava “contingentato” rigidamente...

Immaginate, se per la carta igienica si era così severi, cosa comportava comprare delle sedie nuove per i colleghi o per i clienti, revisionare l'impianto di areazione di un'agenzia, sostituire una fotocopiatrice, deliberare una

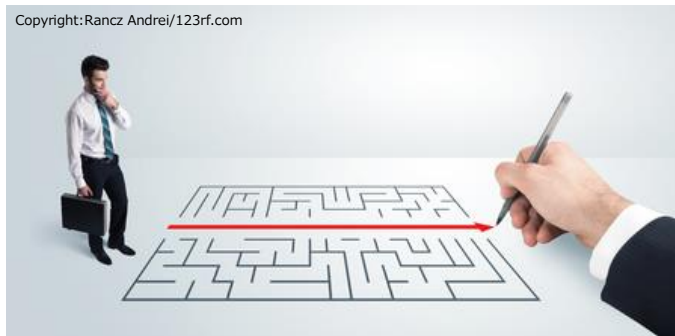
pratica di credito agevolato o un accollo di mutuo, Mustier ha avuto il merito di semplificare la catena delle responsabilità:

minori “passaggi” da un livello ad un altro con relativo

risparmio di tempo. Minori livelli di comando, linearità nelle varie funzioni della banca, maggiori funzioni per chi rappresenta l'azienda. Il nostro A.D., in modo semplice, sembra voglia tornare alla banca di un tempo dove esisteva il “gruppo manovra” per far fronte alle varie esigenze tecnico organizzative della rete, dove si vendevano solo “prodotti bancari” (non frullatori o altri elettrodomestici), dove la figura ibrida del responsabile commerciale è stata sostituita da quella del preposto, dove al manager è stato affiancato un vice area manager, secondo quel sano principio di collaborazione in cui il direttore aveva il suo vice.

Insomma, una riorganizzazione con un attento esame ai costi e alla loro riduzione ma anche un piano industriale dove finalmente si faranno assunzioni a 4 cifre, tutto improntato ad una certa sobrietà, nel suo perfetto stile dove le “apparenze” vengono respinte.

Copyright: Rancz Andrei/123rf.com



Con buona pace dei “calciofilii”, infatti, Mustier ha dichiarato alla stampa che per salvare “molti posti di lavoro”, il contratto con la Uefa (che scadrà nella primavera nel 2018) non verrà rinnovato: “La sponsorizzazione è finita, l'ho deciso il giorno stesso del mio arrivo”. Sicuramente ci sarà un calo di gradimento nell'immagine di Unicredit, di contro si dovrebbero risparmiare, (secondo alcune stime perché il costo dello sponsor è coperto dal massimo riserbo) circa 50 milioni di euro annui.

Ci auguriamo che questa ricetta “semplice” sia presa da esempio e, come ha tuonato il nostro Segretario Generale Sileoni, ponga fine al costosissimo e temiamo, poco utile, fenomeno delle consulenze esterne, perché in fondo come diceva Giacomo Leopardi “gli uomini di molto merito hanno sempre le maniere semplici...”.

PROTEZIONE VITA E INFORTUNI

Con l'accordo del 4/2/2017 migliorano le coperture riservate ai dipendenti

Con il recente accordo sottoscritto del 4 febbraio 2017, facendo seguito alle intese sindacali sancite con il “Protocollo sulle prospettive di rilancio connesse al Piano Strategico 2018” del 28 giugno 2014 e all'accordo del 17 dicembre 2015, è stato rivisto il sistema integrato di sostegno economico ai

superstiti dei dipendenti e implementato con coperture per inabilità permanente totale al lavoro.

Di seguito vi elenchiamo le coperture previste per il programma di protezione vita, infortuni e inabilità in essere per tutti i dipendenti del Gruppo, sia Aree Professionali che Quadri Direttivi in servizio:

- **Morte per ogni causa** con capitale modulato in relazione alla situazione del proprio nucleo familiare (vedi

tabella sintetica nella pagina seguente);

- **Invalità permanente** da infortunio sia professionale che extra-professionale con un massimale di 350.000 euro che varia in base alla percentuale di invalidità riconosciuta superiore al 5%;

- **Inabilità permanente totale al lavoro** e conseguente cessazione dal rapporto di lavoro (somma garantita 350.000 euro);

• **Long Term Care** (valida sia per il personale in servizio dal 1 gennaio 2008 che per gli esodati e pensionati) prevista dal CCNL rivolta a rimborsare tutte le situazioni di non autosufficienza con impossibilità di condurre una vita autonoma

Tutti i dettagli sono disponibili sul portale nell'area Servizi ai colleghi – Welfare - Protezione vita e infortuni - Long Term Care.

I Vostri sindacalisti Fabi di riferimento sono a disposizione per ogni chiarimento.



Copyright: Jakub Jirsak/123rf.com

PROTEZIONE VITA		Maggiorazione per età del dipendente (spettante sulla somma delle voci ai punti 1 e 2)			
Situazione alla data del decesso (risultante dallo stato di famiglia)	Indennizzo agli eredi	età	incremento	età	incremento
1. Stato civile del dipendente					
Single senza figli a carico	€ 5.000	≤ 35	50%	46	22,5%
Single (<i>genitore unico</i>) con figli a carico	€ 25.000	36	47,5%	47	20%
		37	45%	48	17,5%
		38	42,5%	49	15%
2. Figli a carico (anche in caso di decesso di genitore unico)		39	40%	50	12,5%
Con coniuge a carico	€ 75.000	40	37,5%	51	10%
Con coniuge non a carico	€ 25.000	41	35%	52	7,5%
Per ciascun figlio (fino al 3°)	€ 50.000	42	32,5%	53	5%
Per ciascun figlio (dal 4° in poi)	€ 25.000	43	30%	54	2,5%
		44	27,5%	≥ 55	0%
		45	25%		

Tempo di “pagella”, tempo di ricorso

La valutazione del lavoratore ex art. 75 CCNL 31marzo 2015

Il CCNL prevede che l'azienda attribuisca annualmente al lavoratore, a mezzo **comunicazione scritta ed accompagnata da una sintetica motivazione**, il giudizio professionale complessivo, **entro il primo quadrimestre dell'anno**.

Sempre il Contratto stabilisce nel contempo che il lavoratore debba periodicamente essere informato circa il merito della sua valutazione.

Il colloquio è l'occasione formale per discutere insieme sulle prestazioni, sullo sviluppo professionale, sulle opportunità di formazione e per chiedere chiarimenti. Può essere richiesto al valutatore che rimanga traccia scritta di quanto esposto o richiesto.

La conferma della scheda **non significa condivisione** del giudizio professionale; è **sempre possibile ricorrere contro la valutazione**, secondo quanto previsto dall'art. 75 del CCNL 31 MARZO 2015:

“ Il lavoratore/lavoratrice che ritenga il giudizio professionale non corrispondente alla prestazione può presentare ricorso alla Direzione aziendale competente **entro 15 giorni** dalla comunicazione. Nella procedura il lavoratore/lavoratrice può farsi assistere da un dirigente sindacale a cui conferisce mandato”.

Le strutture sindacali Fabi, cui fate riferimento, sono a Vostra disposizione per eventuali chiarimenti

Fac-simile della lettera per avanzare ricorso

Spett.le **Unicredit spa**
o altra Azienda del Gruppo

Al Responsabile della
Region/Direzione Generale
di.....
Sig.

E p.c.
H.R.B.P. di.....
Sig.

Oggetto: ricorso avverso giudizio professionale (art. 75 Ccnl – 31 Marzo 2015).

Il sottoscritto, matr....., attualmente in servizio presso la, ritenendo il giudizio professionale complessivo attribuitogli relativo all'anno 2015 non rispondente alla prestazione lavorativa svolta, presenta ricorso avverso il giudizio medesimo.

Si rileva che il giudizio di cui all'oggetto, è una mera e semplice sintetica motivazione, priva di rilevazione contrattualmente prevista circa le competenze e le prestazioni attribuite.

Si evidenzia altresì l'assenza della prevista informativa periodica formulata dall'azienda, circa il merito della valutazione professionale (art. 75, 3° comma).

Per quanto sopra esposto, il firmatario della presente chiede:

- il riesame e la revoca del suddetto giudizio professionale;
- di essere sentito nelle modalità contrattualmente disciplinate;
- comunica che nella procedura intende avvalersi dell'assistenza e della presenza del rappresentante Sindacale della FABI alla cui organizzazione conferisce mandato.

Cordiali saluti,

data

.....
firma del ricorrente

NUMERI

12.000

I posti di lavoro persi nel settore bancario in tre anni

1.700

gli sportelli bancari chiusi nello stesso periodo in Italia

32.096

i lavoratori che dal 2013 al 2015 sono usciti dal settore attraverso pensionamenti/prepensionamenti volontari e incentivati

21.574

i giovani assunti dalle banche italiane nel biennio 2013/2015

12.240

i giovani, compresi nel totale precedente, assunti attraverso il Fondo per la nuova Occupazione (FOC).

12.217

i posti di lavoro "bruciati" tra il 2012 e il 2016 dai cinque maggiori gruppi italiani (Unicredit, Intesa Sanpaolo, Mps, Ubi e Banco Popolare) dove lavorano oltre la metà dei bancari italiani.

6.383

Le assunzioni di giovani effettuate negli stessi anni nei medesimi gruppi grazie agli accordi sindacali.

59.245.195

i compensi in euro, nell'ultimo anno, di 24 banchieri italiani (tra i quali anche alcuni dei responsabili dei maggiori dissesti finanziari che si sono verificati)

2.292

I giovani che si sarebbero potuti assumere con le somme precedenti.

Copyright: Hong Li/123rf.com

140 CARATTERI

Volantini in un tweet



Neo-assunti: occhio allo scatto economico automatico dopo 7 anni dall'assunzione, qualche volta l'azienda se lo dimentica...



Welfare: nuove possibilità di utilizzo e pillole formative. Dal 21/3 al 10/4 la scelta per destinare VAP e sistema incentivante

Copyright: bruxa123rf.com

Copyright: Diana Talluri/123rf.com

Per non parlarne solo l'8 marzo...



La violenza sulle donne è una piaga drammaticamente attuale nonostante affondi le sue radici in retaggi culturali antichi. Per parlarne, ma soprattutto per agire, l'associazione nazionale D.i.R.e., alla quale la Fabi offre il suo sostegno, raccoglie dentro un unico progetto politico **77 Centri Antiviolenza e le Case delle Donne** che in oltre vent'anni di attività hanno dato voce, sul territorio nazionale, a saperi e studi sul tema della violenza alle donne, supportando migliaia di donne ad uscire dalla violenza insieme ai propri figli/e.

Se vuoi saperne di più o dare il tuo sostegno <http://www.direcontrolaviolenza.it/>

A.D. 2016

PIU' DI DUEMILA ANNI FA IN UNA TERRA MISTERIOSA E LONTANA PROSPERAVA SUL LIMO UNA CIVILTA' DOVE ESSERI SOLO PER META' UOMINI AVEVANO POTERE DI VITA E DI MORTE SULL'UMANITA' RIDOTTA ALLO STATO DI DIPENDENTI PRECARI. OGGI LA VITA E' DIVERSA: IL LIMO E' AUMENTATO...



SOMMO UNI-KAMON, HO SAPUTO CHE NE SCAPPERANNO ALTRI 3.900!

FAI PREPARARE IMMEDIATAMENTE LA LIMO-USINE!

VUOI INSEGUIRLI PER RIPORTARLI ALLA COSTRUZIONE DELLA NUOVA GRANDE PIRAMIDE DIGITALE?

NO, CORRO A DARE LA BUONA NOTIZIA A PIAZZA AFFARI!