

Piano industriale Gruppo BPER 2019/21, firmato l'accordo: oltre 780 assunzioni

Ieri sera, 29 ottobre, abbiamo firmato l'accordo per il Piano Industriale del Gruppo BPER 2019/2021. Ricordiamo che il piano fu presentato il 28/2 alla comunità finanziaria e il giorno dopo al sindacato. Per quanto concerne il personale, come già detto, l'obiettivo di BPER è di giungere a fine piano (2021) potendo contare su 12.739 dipendenti partendo dagli oltre 14.000 di inizio piano.

Fin da subito, abbiamo dichiarato la necessità di maggiori assunzioni, anche per la stabilizzazione dei troppi colleghi precari presenti nel Gruppo e per evitare che le tante riorganizzazioni previste dal Piano potessero ricadere su una struttura aziendale già fortemente stressata.

Il risultato di lunghi mesi di trattativa è un accordo che cerca di "tenere insieme" le esigenze e le aspettative di:

- coloro che dopo tanti anni di lavoro possono raggiungere il "meritato riposo" in condizioni di garanzia e tranquillità;
- coloro che da fuori dalla banca o già in banca come precari possono avere maggiori possibilità di trovare un posto di lavoro sicuro e pertanto anche una miglior prospettiva di vita;
- coloro, i più, che continueranno a lavorare all'interno del Gruppo ancora per molto tempo volendo contare su condizioni di lavoro "sane" e con un'attenzione reale, e non solo raccontata, alla conciliazione fra tempo di

lavoro e vita privata.

Di seguito trovate i punti principali:

Per coloro che possono “andare”

La parte dell'accordo che riguarda le complessive 1.289 uscite prevede:

- l'uscita incentivata **direttamente in pensione** per chi matura i requisiti pensionistici entro il 1/1/2022;
- l'accesso al **Fondo di Solidarietà** per chi matura i requisiti pensionistici da 1/1/2021 fino al 1/1/2026 mediante l'uscita dal lavoro a fine marzo, giugno, settembre e dicembre 2020 e marzo 2021, correlate all'anno di maturazione del diritto alla pensione (chi va in pensione prima entra prima nel Fondo); pertanto coloro che maturano la pensione nel 2021 avranno la possibilità di optare fra fondo, uscendo prima, e pensione diretta;
- uscite incentivate per le c.d. “Opzione Donna” e “Quota 100”;
- il riscatto laurea, anche parziale, qualora lo stesso consenta di maturare i requisiti per l'accesso diretto alla pensione oppure di diminuire il periodo di permanenza nel Fondo (utilizzabile, quindi, solo da chi ha già i requisiti per accedervi).

Nei prossimi giorni verrà emanata la circolare aziendale che dettaglierà le modalità con cui poter aderire. La scelta andrà fatta entro la fine dell'anno e sarà previsto un **“premio di tempestività”** se l'adesione avverrà entro il 30 novembre.

Coloro che arriveranno (e che già ci sono)

Oltre alle 141 assunzioni già effettuate da gennaio sino al

31/8/2019, le aziende del Gruppo ne effettueranno altre 645 entro il 31/12/2021, portando pertanto il rapporto fra entrate ed uscite al 50%.

Ben 443 di queste verranno effettuate direttamente nei territori dove usciranno le persone, privilegiando le aree d'Italia con maggior difficoltà dal punto di vista dell'occupazione e maggiori percentuali di uscite (Sardegna e DT Mezzogiorno).

In questo modo si potranno stabilizzare parecchi colleghi attualmente precari:

- almeno 83 somministrati oltre ai 55 già assunti da inizio anno;
- 38 apprendisti e 37 tempi determinati per i quali BPER ha dichiarato l'impegno a valutare la stabilizzazione.

Per quelli che rimangono

Le importanti operazioni, a partire da quelle già programmate per il 25/11 con la fusione di Unipol Banca, la chiusura delle filiali, la riorganizzazione del cd "semicentro" (aree e direzioni territoriali/regionali) potranno certamente determinare mobilità territoriale (i trasferimenti) e professionale (il cambio di lavoro).

Per questo motivo è stata confermata e migliorata la regolamentazione sui trasferimenti conseguenti alle operazioni di riorganizzazione del piano che prevede il pagamento per coloro che vengono spostati ad almeno 25 km dalla propria abitazione e la possibilità di avere un alloggio pagato per coloro trasferiti ad almeno 60 km.

Fra le altre misure, è stata convenuta anche per il 2019/2021 la fruizione delle ferie e delle festività soppresse entro l'anno con l'impegno delle banche ad adottare tutte le misure necessarie per il loro utilizzo.

Anche sul tema del part time è stata prorogata la regolamentazione già pattuita 4 anni fa che ha contribuito a far aumentare, sebbene con difficoltà e in modo non omogeneo su tutto il territorio, il numero di colleghi che ne usufruiscono. Pertanto, salvo diversa richiesta del collega,

- i part time in corso con scadenza entro il 31/12/2021 saranno prorogati di 2 anni alla rispettiva scadenza senza necessità di richiesta;
- le nuove richieste saranno accolte sempre per la durata di almeno 2 anni.

Tutto ciò ovviamente e come sempre, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive che, anche in questo caso, come sappiamo, non sono omogenee su tutto il territorio.

Analogamente abbiamo prorogato l'accordo sul cd "pendolarismo ordinario", in scadenza a fine anno per i trasferimenti, per l'appunto, ordinari. Pertanto continueranno a essere coperti dalle previsioni contenute (pagamento a partire dai 35 km) tutti i dipendenti delle aziende attualmente nel Gruppo.

Altra conferma è **la possibilità per gli anni 2020 e 2021 di poter nuovamente usufruire di giornate di assenza utilizzando il Fondo di solidarietà del settore remunerate al 60%.**

Viene istituita la **Banca del Tempo solidale**, finalizzata alla costituzione di un monte ore annuale di permessi retribuiti di natura solidale, utilizzabili a favore dei dipendenti che abbiano necessità di una ulteriore dotazione di permessi per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari. Su entrambi questi istituti la regolamentazione è rinviata all'anno prossimo, come anche per quella inerente l'Hub e lo Smart working (il lavoro da casa o da una sede di lavoro più vicino a casa).

Sono previsti momenti di verifica per valutare gli impatti derivanti dalla cd "manovra del personale" e confronti

relativi agli eventuali spostamenti di lavorazioni fra i territori che il piano comporterà.

In considerazione della prossimità della fusione di Unipol Banca, è stata convenuta l'ultrattattività delle norme qualificanti del welfare aziendale relative a: Fondo pensione, Polizza sanitaria, Premio di anzianità, Borse di studio, Provvidenze per famigliari portatori di handicap, rimandando l'armonizzazione alle condizioni di BPER all'anno prossimo.

Si tratta di un accordo dà garanzie e tutele a tutti e che pone le basi per un "governo" concordato delle ricadute sul personale delle tante iniziative aziendali che continueranno a svilupparsi nei prossimi mesi.

Abbiamo tentato di rappresentare "al meglio" le istanze di tutte le colleghe e i colleghi che, siamo certi, non ci faranno mancare i necessari contributi, stimoli e, soprattutto, sostegno.

Come sempre, la "gestione" dell'accordo inizia il momento successivo alla firma sia per l'illustrazione ai colleghi, soprattutto a quelli coinvolti dalle operazioni, sia per l'assistenza a coloro che dovranno presentare la domanda per la cd "manovra sul personale".

Per tutti, i dirigenti sindacali della Fisac/Cgil sono, come sempre, a disposizione.

Segreteria di Coordinamento Sindacale FISAC/CGIL del GRUPPO BPER

Modena, 29 ottobre 2019

Accordo Unipol e BdS

Verbale proroga pendolarismo

Allegato 1 – Direzioni Territoriali

Rimborsi delegazioni sindacali

Accordo PIANO INDUSTRIALE

Scarica il volantino

Convegno “Il sistema del credito in Abruzzo e Molise”. Pescara 4/11/2019

Il sistema del credito in Abruzzo e Molise è l’iniziativa che la CGIL Abruzzo e Molise e la Fisac Nazionale hanno organizzato per il 4 Novembre a Pescara.

Il sindacato, la politica e le banche discuteranno sulle opportunità e le sinergie della cross economy.

La Fisac L’Aquila sarà presente al convegno. Tutti coloro che volessero partecipare sono invitati a contattarci al numero **346/1493811** o via email all’indirizzo fisac.aq@abruzzo.cgil.it.

Questa la locandina con il programma dettagliato del convegno.



Rinnovo CCNL: da ABI proposte provocatorie e irricevibili

Nella giornata odierna si è svolto il previsto incontro in ABI.

In apertura il Presidente del CASL ci ha esplicitato la posizione di ABI relativamente ad alcuni capitoli previsti nella Piattaforma sindacale e, in particolare, sui seguenti argomenti:

- ambito di applicazione;
- rapporto tra livelli di contrattazione;
- occupazione e formazione;
- flessibilità e semplificazione;
- diritti e tutele;
- declaratorie professionali.

Dopo la presentazione degli argomenti, le Organizzazioni Sindacali hanno immediatamente chiarito ad ABI che, ancora una volta, non c'è alcun cenno né alla "reintegra" e tantomeno alla partita economica e hanno ribadito, con forza, che non saranno partite oggetto di scambio: **non si scambia la partita economica con un ampliamento della discrezionalità aziendale.**

Inoltre, ABI non coglie il valore della piattaforma sindacale in termini di rilancio di un settore al servizio del Paese e di ricostruzione di un clima di fiducia nei confronti del Sistema bancario.

Le proposte presentate al tavolo sono state considerate provocatorie e irricevibili: **destrutturazione del CCNL e riduzione del salario.**

Nei prossimi giorni sono previsti incontri unitari per la

valutazione dei documenti che sono stati consegnati alle Organizzazioni Sindacali sulle materie oggetto dell'incontro e rassegheremo, nel prossimo incontro previsto per il 5/11, la posizione unitaria.

In chiusura, le Organizzazioni Sindacali hanno invitato ABI a misurarsi correttamente sulle proposte della Piattaforma Sindacale evitando di limitarsi alla presentazione di proposte trite e ritrite e già oggetto di precedenti rinnovi contrattuali e rigettati con determinazione dalle lavoratrici e lavoratori.

Roma, 25 ottobre 2019

Le Segreterie Nazionali

Scarica il [volantino](#)

Appalto assicurativo: lettera a una collega mai reintegrata

Cara Patrizia,

con la mail che hai inviato alla Fisac di Vicenza il 26 settembre 2019 in cui ci ringrazi per averti supportato in un periodo a dir poco deludente dal punto di vista lavorativo e ci dai il merito – che in realtà è per la maggior parte tuo – di aver trovato il coraggio di combattere per il tuo diritto al lavoro, ci hai dato una testimonianza, l'ennesima, della tempra di cui sei fatta.

55 anni di vita di cui 37 trascorsi nella stessa agenzia assicurativa.

Ci sei entrata da ragazzina e con tutto da imparare, con un agente che aveva visto le tue potenzialità e ti rispettava: pian piano l'agenzia si è ingradita, si è trasferita in una sede prestigiosa in centro a Vicenza e tu sei diventata Capo Ufficio.

4/5 anni fa il tuo primo agente è stato affiancato dal figlio, figlio che poi lo ha sostituito. Il lavoro in agenzia a fianco del giovane agente, arrivato lì in quanto "figlio di" e pertanto convinto che per intermediare prodotti assicurativi basti aver superato un esame, non è semplice: **la spocchia è il pane quotidiano e l'applicazione del CCNL "pirata" SNA la ciliegina sulla torta.**

2 anni e mezzo fa ti è caduto il mondo addosso: le terapie legate ad una grave malattia oncologica ti hanno lasciato lontano dal tuo lavoro per circa 9 mesi.

Al rientro in servizio ti viene assegnata una nuova sistemazione: **l'archivio**, uno sgabuzzino di 2 metri per due isolato dalle postazioni delle altre colleghe. Ti viene pure vietato di rispondere al telefono e servire i clienti.

A gennaio 2019 il vecchio titolare (padre dell'attuale agente) muore: lui era la sola Persona a tenere probabilmente ancora a te!

Un mese e vieni convocata dall'agente nel suo ufficio: 35 anni di onorato servizio liquidati con un **"NON MI SERVI PIU'!** ti devo lasciare a casa perché ho avuto un calo di portafoglio".

E la nuova impiegata di 25 anni arrivata a dicembre 2018 che l'hai assunta a fare allora??!??

Forse temeva che la malattia riprendesse? Questa paura è più tua che sua.

Forse il fatto che fossi Capo Ufficio gli dava fastidio? Certo lo stipendio non è quello dell'ultima arrivata ma anche la tua professionalità e magari era più quest'ultimo aspetto a dargli

fastidio.

Due sono le parole che quanto ti è accaduto ha ben scolpito nella mente di tutti noi:

INGIUSTIZIA

vengono colpiti i più deboli. Invalida al 70%, tu sei una lavoratrice di SERIE C, una di quelle che anche prima del Jobs Act (e questa è la SERIE B) non aveva l'art. 18. Ora è certo – dopo l'accordo di conciliazione firmato con l'agente – non riavrà mai più il tuo posto di lavoro e con questo la tua DIGNITA', la tua libertà economica, il potersi anche solo vestire bene e truccare per uscire di casa perché, quando hai il cancro e porti la parrucca, Dio solo sa che razza di medicina potente possa essere questa!!!

IMPOTENZA:

hai trovato colleghe che ti hanno sostenuta come e fin dove hanno potuto (non si può chiedere di mettere a rischio il proprio posto di lavoro); hai trovato sindacalisti Fisac che ti hanno aiutato – anche psicologicamente – a restare con la schiena dritta. Purtroppo su tutta la vicenda resta l'amarezza del silenzio ASSORDANTE di una compagnia – **UnipolSai** – che si proclama attenta ai temi della qualità e dignità del lavoro solo a parole o almeno soltanto entro il perimetro delle mura della sede di Via Stalingrado.

A noi della Fisac Vicenza resta la profonda amarezza che anche il Responsabile Etico di UnipolSai non abbia dato alcun riscontro alla nostra segnalazione del tuo caso effettuata il 7 marzo 2019. La sua risposta è arrivata dopo un ulteriore sollecito soltanto il 17 settembre 2019 e dopo aver invocato il termine di 60 gg per rispondere previsto nel codice etico della Compagnia, una risposta da cui emerge chiaramente che i contatti con l'agente sono stati ripetuti mentre alla lavoratrice e alla Fisac non è stata riservata l'educazione di un "cortese" cenno di riscontro nè tantomeno di presa in

carico della posizione.

Di fronte al silenzio della compagnia **cosa poteva fare un lavoratore licenziato se non rivolgersi alla giustizia?**

Il Responsabile Etico dice di non poter agire perchè la lavoratrice ha adito le vie legali: noi rispondiamo che Patrizia ha adito le vie legali perchè Unipol e il suo Responsabile Etico **non hanno mosso un dito.**

A fine dicembre scadrà il CCNL Ania e per il CIA UnipolSai le trattative sono già partite: ti promettiamo Patrizia che i tentativi di annacquare o tagliare i pochi articoli che responsabilizzano le compagnie su cio' che avviene nel LORO APPALTO

iNo pasarán!

Te lo dobbiamo Patrizia. Non sei sola siamo in tante "formiche" operose e incazz....

Vicenza, 15 ottobre 2019

Fisac/Cgil Vicenza

**La Cassazione: legittimo
licenziare per scarsa**

vigilanza in materia di antiriciclaggio

A conferma dell'importanza della conoscenza e del rispetto della Normativa antiriciclaggio, e dell'impegno della Fisac-Cgil per la diffusione della sua conoscenza, una sentenza della Cassazione che conferma il licenziamento di un Dipendente di Banca per il mancato rispetto della stessa.

Con la **Sentenza 26454/19** la **Corte di Cassazione** ritiene *legittimo il licenziamento del dipendente di Banca che viola la Normativa antiriciclaggio*. Con questa **pronuncia** vengono, dunque, confermate la *validità della decisione del Giudice della fase sommaria e di quello dell'opposizione* (avallante l'ordinanza resa all'esito della fase sommaria) in quanto si sono riscontrati *inadempimenti tali da comportare una grave negazione dell'elemento fiduciario che è alla base del rapporto di lavoro tenendo, anche, conto della qualità della mansione rivestita dal dipendente licenziato*.

Gli inadempimenti riscontrati erano: ***la mancata segnalazione di operazioni sospette, la mancata inibizione della movimentazione di un deposito a risparmio intestato ad una società autorizzata in bonifici esteri, aver permesso la movimentazione del conto corrente intestato a persona sotto inchiesta***.

Dobbiamo tenere ben presente che gli inadempimenti così rilevati, che hanno portato al licenziamento, sono **riconducibili alla violazione della normativa antiriciclaggio**. Non solo quella della fonte primaria che è il **Dlgs.231/07** ma anche quella dettata dalla **Banca d'Italia** e dalle prassi aziendali, per le quali non sono stati adempiuti correttamente gli obblighi di **adeguata verifica della clientela** così come indicati dalla Normativa antiriciclaggio e specificati dai Regolamenti interni all'azienda.

La Sentenza, così di fatto, porta ad un orientamento incline a guardare alla violazione degli obblighi antiriciclaggio e dei modelli di collaborazione attiva, anche come elemento idoneo a fondare un licenziamento per giusta causa, considerando anche che alcuni dei doveri connessi al rispetto delle norme a prevenzione del riciclaggio sono specificatamente previsti anche dalla contrattazione collettiva.

Fonte: **Fisac**

BNL: come scaricare sui lavoratori le inefficienze della riorganizzazione

Da qualche settimana, un numero consistente di colleghi e di filiali sono e saranno coinvolti nel progetto Boost: il nuovo (ennesimo) progetto la cui finalità è quella di rafforzare il manager e le squadre delle strutture coinvolte.

In estrema sintesi si tratta di *“generare un cambiamento nei comportamenti quotidiani che consenta di migliorare i risultati commerciali della banca”* e poi *“facilitare lo sradicamento volontario delle abitudini inefficaci”* fino ad arrivare ad **autocertificare le proprie inefficienze o aree di miglioramento**, su una sorta di tabellone, con l'ausilio di ipertecnologici post-it...

Siamo proprio sicuri che questa sia la strada giusta per migliorare gli agognati obiettivi commerciali e di soddisfazione della clientela o è l'ennesimo “pannicello

caldo” che nulla può rispetto alle problematiche create da un modello organizzativo che sta mostrando tutti i suoi limiti?

- Vogliamo parlare di procedure di rete non adeguate nonostante gli sforzi dei lavoratori?
- Vogliamo parlare delle difficoltà in cui versano le succursali che, a dispetto di quanto ipotizzato, spesso restano aperte per più giorni **con un solo addetto**?
- Vogliamo parlare delle attività che i Poli Direct non possono ancora svolgere e che vedono un flusso di clientela – originariamente profilata per i canali diretti – costretto a rivolgersi ai colleghi nelle agenzie?
- Vogliamo parlare delle continue pressioni, dei report orari da trasmettere ai “manager di prossimità”?
- Vogliamo parlare dello stato di demoralizzazione e insoddisfazione in cui versano la maggior parte dei colleghi vessati da chi fa finta di non conoscere le quotidiane difficoltà con le quali si è costretti a convivere?

Si potrebbe continuare per ore ad elencare i problemi causati da questo **modello organizzativo** che si riflettono sui risultati commerciali, ma invece di provare a ragionare su queste criticità si somministra ai colleghi l’ennesima *formazione comportamentale*, come se la responsabilità dei “non brillanti” risultati fosse dei colleghi e non delle problematiche sopra evidenziate.

Sarebbe più proficuo che questi lavori di autocertificazione delle inefficienze e delle aree di miglioramento siano svolti dalle figure apicali che hanno la responsabilità di strategie commerciali insufficienti e dell’organizzazione della Rete, carente sotto tutti i punti di vista.

La situazione della nostra Rete commerciale sarebbe ancor più problematica senza l’impegno costante e la professionalità dei

nostri colleghi, che certo non hanno bisogno dell'ennesimo atto di sfiducia nei loro confronti: difficile interpretare diversamente un'iniziativa che assume implicitamente (ma neanche troppo) l'idea per cui il problema di fondo siano solo alcune persone ed il modo in cui lavorano.

Roma, 22/10/2019

**Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA – UNISIN**

Scarica il volantino

Calcagni su CCNL ABI: “Risposte chiare o mobilitazione”

*“Se il 25 e il 30 ottobre non avremo risposte chiare rispetto alle nostre richieste di **aumento salariale e diritti**, vorrà dire che all'interno di Abi hanno vinto gli irresponsabili che vogliono governare i cambiamenti contro le lavoratrici i lavoratori e i risparmiatori di tutto il Paese”.*

Così il **segretario generale della Fisac-Cgil, Giuliano Calcagni**, in vista della ripresa delle trattative sul rinnovo del contratto nazionale del credito.

“Preferiscono – accusa – continuare ad aggredire il risparmio con prodotti finanziari a dir poco opachi. Lo diciamo senza

mezze misure – prosegue Calcagni rivolto ai banchieri –costruiremo una mobilitazione straordinaria per portare all’attenzione di tutto il Paese i vostri comportamenti”.

“Basta con sistemi che impoveriscono i lavoratori e la clientela e arricchiscono solo le banche” conclude

Fonte: **Il Sole 24 Ore radiocor plus del 21/10/2019**

BPER – UBI Banca: fusione in arrivo?

La fusione tra BPER e UBI Banca è tornata ad infiammare le prime pagine dei quotidiani nazionali.

Stando alle ultime indiscrezioni in merito, anche i **grandi soci** avrebbero iniziato ad accarezzare l’ipotesi di merger tra i due istituti.

D’altronde le esigenze di consolidamento del comparto sono state a lungo sottolineate nel corso del 2019 ma fino ad oggi nessun player si è fatto avanti. La fusione tra UBI Banca e BPER potrebbe essere **una delle combinazioni più plausibili**.

Fusione BPER-UBI Banca: le indiscrezioni

Stando a quanto riportato da **Il Sole 24 Ore**, i grandi soci dei due istituti di credito avrebbero iniziato a guardare con crescente interesse all’ipotesi di avvicinamento.

A favorire la fusione tra BPER e UBI Banca, ha continuato il quotidiano economico, potrebbe essere proprio **la presenza di**

“interlocutori di peso e ben definiti negli azionariati”.

Una caratteristica mancante in realtà quali **Banco BPM**, l'altro istituto spesso accostato alla compagine di Victor Massiah, che in seguito alla fusione non è mai riuscito a vantare soci di rilievo.

Certo è che le **esigenze di consolidamento** continueranno a farsi sentire nel Belpaese, in un mercato dove anche le piccole entità sono state rese sempre più fragili dal fardello dei crediti deteriorati. Anche la vigilanza europea sta oggi spingendo affinché queste realtà si fondano creando gruppi più solidi.

Fonte: www.money.it

Le novità della Legge di Bilancio 2020 su riscatto laurea, Opzione Donna, Quota 100

Approvato lo scorso 16 ottobre, con la **dicitura salvo intese**, il primo testo della Legge di Bilancio 2019-2020, quindi è necessario ricordare che potrebbero esserci cambiamenti nel corso dell'iter parlamentare nei prossimi due mesi.

RISCATTO DELLA LAUREA

COS'E' ?

Il riscatto del corso di laurea è la possibilità prevista dal nostro ordinamento che consente ai laureati di poter **riscattare i contributi dei corsi universitari a fini pensionistici.**

Tale possibilità è concessa a tutti gli iscritti all'AGO, assicurazione generale obbligatoria e alle altre forme sostitutive ed esclusive e alla gestione separata, quindi a dipendenti privati, lavoratori autonomi, dipendenti pubblici, professionisti, artisti e imprenditori ecc ...

Requisito fondamentale è di **aver conseguito il titolo di studio universitario;** specifiche previsioni (per le quali si rimanda al [sito dell'INPS](#)) riguardano la possibilità di riscattare periodi di studio universitario compiuti all'estero; in questo caso sono riscattabili i periodi di studio qualora i titoli conseguiti siano stati riconosciuti da Università italiane e abbiano valore legale in Italia.

La facoltà di riscatto può essere esercitata sia per il **proprio periodo di studi**, sia nei casi in cui venisse presa in considerazione **a beneficio dei famigliari a carico e in particolare dei figli.**

NOVITA'

Tra le novità della legge 28 marzo 2019, n. 26 , che ha convertito con modifiche il D.L. n. 4/2019 vi è **un diverso sistema di calcolo dell'onere del corso di studi** a condizione che il richiedente, alla data della domanda, **abbia un'età inferiore a 45 anni e** che il riscatto **riguardi periodi che si collochino nel sistema di calcolo contributivo** (riscatto con onere agevolato, che prevede un calcolo economicamente più favorevole). Il richiedente in quest'ultimo caso potrebbe comunque scegliere il calcolo ordinario, con un **onere più elevato** che gli garantirebbe un **rendimento pensionistico superiore.**

Altra importante novità è il riscatto laurea INPS **over 45** con la possibilità anche per loro di fruire dello **sconto del 30% purchè abbiano versato contributi non prima del 1.1.1996.**

COME FUNZIONA?

Il lavoratore verifica di essere in possesso di tutti i requisiti e condizioni e controlla quali periodo possano essere fatti valere ai fini della pensione. E' necessario poi, prima di presentare la domanda

all'INPS, accertare il costo e se quest'ultimo risulti o meno vantaggioso. L'onere è calcolato dall'INPS sulla base delle norme che regolano la liquidazione della pensione a seconda che sia con il sistema retributivo o contributivo, a seconda della collocazione temporale a cui si riferisce il periodo oggetto di riscatto.

La **domanda di riscatto della laurea** deve essere effettuata esclusivamente **in via telematica**, pertanto gli/le interessati/e possono presentarla direttamente se sono in possesso di PIN dispositivo o di Spid (l'identità unica per l'accesso ai servizi della Pubblica Amministrazione) o tramite un Caf- Patronato, un commercialista o intermediario autorizzato o ancora tramite il numero verde INPS.

Il riscatto della laurea può avvenire **in unica soluzione** o **rateizzato con un massimo di 120 rate mensili senza interessi** che verrà effettuato con bollettini MAV inviati dall'INPS .

L'INPS chiarisce infine che **eventuali oneri di riscatto già versati non possono essere rideterminati in base al calcolo agevolato**. In sostanza se il riscatto del corso di studi è già definito con l'integrale pagamento dell'onere dovuto, **non si può chiedere il ricalcolo**. Se è iniziato il pagamento rateale, si potrà interrompere, ottenere l'accredito del periodo corrispondente alla quota versata e presentare, per i periodi scoperti, una nuova domanda di riscatto il cui onere potrà essere determinato a richiesta, con il metodo agevolato. Se invece il riscatto **non si è ancora perfezionato con l'accettazione dell'onere, si potrà ritirare la domanda e proporre una successiva**.

TITOLI DI STUDIO E PERIODI AMMESSI

Si possono riscattare :

- diplomi universitari, i cui corsi non siano stati di durata inferiore a due e superiore a tre anni;
- diplomi di laurea i cui corsi non siano stati di durata inferiore a quattro e superiore a sei anni;
- diplomi di specializzazione conseguiti successivamente alla laurea e al termine di un corso di durata non inferiore a due anni;
- dottorati di ricerca i cui corsi sono regolati da specifiche

- disposizioni di legge;
- titoli accademici introdotti dal decreto n. 509/1999 (laurea al termine di un corso triennale e laurea specialistica al termine di un corso biennale propedeutico alla laurea);
 - diplomi rilasciati dagli Istituti di Alta Formazione Artistica e Musicale, relativi ai nuovi corsi attivati a decorrere dall'anno accademico 2005/2006 e al conseguimento dei seguenti titoli di studio: diploma accademico di primo livello; diploma accademico di secondo livello; diploma di specializzazione; diploma accademico di formazione alla ricerca, equiparato al dottorato di ricerca universitario.

Il riscatto può riguardare l'intero periodo del corso di studi o singoli periodi.

È possibile riscattare due o più corsi di laurea.

Per i periodi di studio universitario all'estero la legge prevede siano riscattabili se riconosciuti da università italiane o comunque abbiano valore legale in Italia, quindi oggetto di legge speciale o di accordi bilaterali.

PERIODI ESCLUSI

I periodi che **non danno possibilità di riscatto** sono quelli:

- di iscrizione **fuori corso**;
- **già coperti da contribuzione** obbligatoria o figurativa o da riscatto (quindi per esempio i periodi in cui contemporaneamente si svolgeva una attività lavorativa).

IL RISCATTO DI LAUREA RICHIESTA DA SOGGETTO INOCCUPATO

La facoltà è esercitabile anche dai **soggetti inoccupati** che all'atto della domanda non risultino essere stati **mai iscritti ad alcuna forma obbligatoria di previdenza** e non abbiano iniziato l'attività lavorativa né in Italia né all'estero.

CALCOLO DELL'ONERE : differenze tra riscatto ordinario e riscatto agevolato

Di seguito vediamo le differenze tra il riscatto di laurea ordinario e quello agevolato previsto dal Decreto -legge n. 4/2019 convertito con modifica dalla Legge 26/2019.

Il riscatto di laurea ordinario del corso legale degli studi universitari, è accessibile ai lavoratori dipendenti iscritti alle Gestioni Inps a condizione che il lavoratore abbia già un contributo accreditato nella Gestione.

Per quanto riguarda l'onere del riscatto, questo varia in base al periodo in cui si colloca il periodo di studi oggetto di riscatto :

1. se si colloca in un periodo di competenza del metodo di calcolo pensionistico **retributivo**, sarà determinato in base alla cosiddetta "riserva matematica" e l'onere, calcolato con il metodo ordinario, è basato su molteplici fattori quali l'età, il periodo da riscattare, il sesso e le retribuzioni percepite negli ultimi anni; tale complessità non consente di proporre degli esempi. Nell'area riservata del sito dell'INPS accessibile con PIN dispositivo è disponibile un simulatore che consente un calcolo orientativo valido per gli iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti.
2. se si colloca in un periodo di competenza del metodo di calcolo pensionistico **misto**, i periodi prima del 1996 ricadono nel metodo di calcolo retributivo (in questo caso il riscatto del periodo di laurea corrisponderà a un valore pari all'incremento generato dal riscatto sulla pensione liquidata dalla Gestione che viene moltiplicato per un coefficiente determinato in base a sesso, età e stato del richiedente), mentre per i periodi di competenza del metodo di calcolo contributivo il calcolo del riscatto degli anni di laurea successivi al 31 dicembre 1995 è stabilito applicando un'aliquota fissa del 33% all'imponibile previdenziale degli ultimi 12 mesi di retribuzione.

Il nuovo riscatto agevolato rende pertanto possibile esercitare la facoltà di riscatto con un onere fisso di 5.239,74 euro per ogni anno e **gli anni di studio dovranno partire dal 1 gennaio 1996**, trovandosi così nel periodo di competenza del metodo di calcolo pensionistico

contributivo.

A differenza del riscatto ordinario l'onere del riscatto agevolato **non viene calcolato sulla retribuzione** o al reddito, ma **al minimale artigiani e commercianti** a cui si applica l'aliquota di finanziamento della gestione previdenziale dei lavoratori dipendenti pari al 33%.

Tale minimale per il 2019 è pari a euro 15.878 euro che moltiplicato per il **33%**, determina il valore del riscatto per ogni anno di laurea pari a **5.239,74 euro**.

Tale onere è **deducibile** fiscalmente per il calcolo delle imposte e **può anche essere rateizzato in 120 rate mensili senza interessi** che l'INPS incasserà con bollettini MAV "PagoPA".

Esempio n. 1

Un soggetto che nel 2019 ha 45 anni, una laurea quinquennale dal 1996 al 2000, un imponibile previdenziale di euro 50.000 (ultime 52 settimane), e una aliquota vigente del 33% :

- Con il **riscatto ordinario** il costo di un anno di riscatto sarà pari a euro 16.500 ($50.000 \times 33\%$), per un totale del costo del riscatto pari a euro 82.500 euro (16.500×5).
- Con il nuovo metodo (**riscatto agevolato**) l'onere annuale sarà di 5.239,74 ($15.878 \times 33\%$), per un totale di 26.200 euro.

Il risparmio fiscale in sede di dichiarazione dei redditi inoltre corrisponderà a 1.990,83 euro per anno riscattato, pari all'aliquota del 38% sull'onere sostenuto. Di conseguenza per tutti i 5 anni riscattati il costo effettivo sarà dato da $26.200 - \text{risp. fiscale } 9.954,15 = 16.245,85$ euro

Esempio n. 2

Un soggetto di 30 anni con un corso di laurea di tre anni, ed un imponibile di 22.000 euro (ultime 52 settimane):

- con il **riscatto ordinario** l'onere annuale è di 7.260 euro ($22.000 \times 33\%$) per un totale del costo del riscatto pari a 21,780 euro;
- con il **riscatto agevolato** verserà, per ogni anno di riscatto,

5.239,74 euro per un totale di 15,719,22 euro.

Il risparmio fiscale in sede di dichiarazione dei redditi inoltre corrisponderà a 1.414,73 euro per anno riscattato, pari all'aliquota del 27% corrispondente allo scaglione di reddito. Il costo effettivo del riscatto sarà quindi dato da 15.719,22 – risp fiscale 4.244,19= 11.475,03 euro

NB : Non è esclusa la possibilità di riscatto calcolata con il metodo ordinario (più onerosa) anche per chi rientra nel calcolo contributivo e ha diritto al riscatto agevolato, ma la scelta di riscatto degli anni di laurea, che poggia su duemisure (il diritto ad avvicinare l'età pensionabile e l'incremento della pensione) dovrebbe concentrarsi sulla prima misura. Piuttosto, si guardi, per quanto riguarda l'incremento della propria pensione, all'accumulo in **fondi previdenziali integrativi** che, tra l'altro, ne consentono l'anticipazione nei casi previsti dalla legge.

IL RISCATTO DELLA LAUREA RICHIESTO DA SOGGETTI INOCCUPATI

Il riscatto della laurea può essere esercitato anche da un **soggetto inoccupato non iscritto ad alcuna forma obbligatoria di previdenza e che non abbia iniziato l'attività lavorativa** in Italia o all'estero.

Nel caso in cui il richiedente non avesse un reddito personale (perché ha perso il lavoro o perché non ha mai prestato attività lavorativa: per quest'ultima ipotesi v. anche il paragrafo successivo), il contributo **può essere detratto nella misura del 19%** dall'imposta dovuta dal/i soggetto/i di cui il laureato fosse fiscalmente a carico (per esempio i genitori).

ASSISTENZA FISAC/CGIL

Invitiamo i/le colleghi/e interessati al riscatto degli anni di laurea a rivolgersi ai Patronati INCA che richiederanno direttamente all'INPS l'estratto contributivo e avvieranno le pratiche amministrative. Le RSA FISAC-CGIL sono a Vostra disposizione per qualsiasi supporto e offrirvi la consulenza necessaria.

PROROGA DI OPZIONE DONNA

Tra le novità previste nella Legge di Bilancio 2020 la proroga (certa) di Opzione Donna rappresenta ancora un'incognita e il suo rinnovo avrà le risposte attese solo ad approvazione della Legge di Bilancio 2020. Ricordiamo intanto quali sono ad oggi i **requisiti** che permettono alle lavoratrici di **accedere a Opzione Donna**, preparandoci ad un eventuale mantenimento degli stessi.

Opzione Donna, nata con **Legge Maroni** del **2004**, ripresa con la **riforma Fornero** del **2011** e rinnovata con le leggi di bilancio 2017 e 2019, permette alle lavoratrici dei settori pubblico e privato di andare in **pensione anticipata** con un **assegno calcolato interamente sul sistema contributivo** con un taglio sull'importo finale del 20-30%.

Ne possono usufruire tutte le lavoratrici che hanno raggiunto i **58 anni** (59 per le lavoratrici autonome) e **35 anni di versamenti**.

Si ricorda che sono escluse coloro che sono iscritte alla **gestione separata** o che vogliono usare i contributi maturati con tale gestione per raggiungere il requisito contributivo.

QUOTA 100

Nessuna modifica per quest'anno, mentre per il 2021 il discorso rimane aperto. Con la Legge di Bilancio 2020 infatti Quota 100 resta immutata ed è saltata anche la rimodulazione delle finestre di uscita unica per lavoratori privati e pubblici al posto dei due distinti "canali" originariamente previsto dal D.L. 4/2019.

Il tema sarà riproposto al tavolo governo-sindacati sulle pensioni, chiamato a ricercare alcuni correttivi e creare i presupposti per la nuova riforma che si rende necessaria per evitare gli effetti negativi di un **maxi-scalone di 5 anni** con cui si troverebbero a che fare i lavoratori nati dopo il 1960 e con almeno 38 anni di contribuzione.

Per ottenere il pensionamento anticipato con Quota 100 il lavoratore deve avere i seguenti requisiti di età e contribuzione: 62 anni compiuti, almeno 38 anni di contributi versati di cui massimo 2 anni di contributi figurativi.

QUOTA 41

Riguarda la possibilità di andare in pensione anticipatamente per quanti hanno raggiunto la famosa Quota 41, ossia 41 anni e 6 mesi di contributi a prescindere dall'età di cui 2 o 3 anni di contributi figurativi.

Tale misura è stata mantenuta solo per le categorie già previste dalla Legge.

PENSIONE ANTICIPATA 2020

Dovrebbe essere riconfermata l'età pensionabile di oggi : 42 e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne.

**Segreteria di Coordinamento Fisac/CGIL
Gruppo Crédit Agricole Italia**

Manuale per gli RLS

Alleghiamo di seguito il manuale della CGIL Lombardia, in versione digitale, certi che sia un valido ausilio per tutti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il manuale sarà disponibile anche nella sezione **guide e manuali**.

Scarica il manuale