

Bnl: firmato il testo dell'accordo per l'uscita incentivata dei colleghi



Tutte le misure dell'accordo

Dopo una trattativa lunga e complessa, le parti hanno trovato l'accordo per poter apporre una firma su un accordo innovativo che prevede assunzioni, uscite incentivate e ristoro per l'intera popolazione aziendale.

Campagna pensionamenti volontari anticipati

Per chi maturasse il diritto al pensionamento entro il 30/06/2025 c'è la possibilità di uscire al momento della maturazione del primo requisito utile (Anticipata, Quota 103, Quota 104 e Opzione Donna) con 5 mensilità di incentivo. Per i colleghi e le colleghe che decideranno di uscire per effetto di Quota 103 e Opzione donna è prevista, in aggiunta alle 5 mensilità, una erogazione di 10.000€ lordi.

Campagna di adesione al fondo di solidarietà

Per chi maturasse il diritto al pensionamento tra il 1/07/2025 e il 31/12/2026 è prevista la possibilità di aderire volontariamente al Fondo di Solidarietà con uscita al 01/04/2025. Per questi colleghi è previsto un incentivo per chi maturasse il diritto al pensionamento nel corso del 2026 di 5.000€ lordi.

Campagna di riscatto laurea

E' previsto il riscatto laurea per 179 colleghi che gli consentirà di accedere ad uno dei due bacini di cui sopra (88 pensionamento, 91 Fondo di Solidarietà). Per questi colleghi non è prevista alcuna ulteriore misura di incentivo (né mensilità né erogazioni ulteriori).

Part time incentivato

Per il personale che maturasse il diritto al pensionamento oltre il 1/01/2027 ed entro il 31/12/2028 c'è la possibilità di attivare la misura prevista dal vigente CCNL e denominata Staffetta Generazionale (da definire dopo l'emanazione dei regolamenti attuativi ministeriali). Il provvedimento consentirà di diminuire il proprio orario di lavoro a fronte di una diminuzione meno che proporzionale della retribuzione, di un versamento contributivo e aggiuntivo al fondo pensione invariati. In più l'azienda assumerà personale in virtù dell'adesione a questa forma contrattuale.

Altri interventi

Dopo diverso tempo le Organizzazioni Sindacali sono riuscite a pattuire con l'azienda alcuni interventi a sostegno del reddito (reale e differito). In particolare:

- La previdenza complementare a carico dell'azienda nei riguardi dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato è elevata al 4,35% dal 1° giugno 2024 e al 4,50% dal 1° giugno 2025, rispetto al 4,20% attuale, ferme tutte le altre regole;
- A far tempo dal 1° giugno 2024, è previsto un incremento del buono pasto ordinario di €1,00 (portando il ticket restaurant elettronico al massimo di esenzione fiscale prevista di 8€); anche il ticket in Part-time sarà elevato della stessa percentuale arrivando a 6€;
- A far tempo dal 1° giugno 2024 è, altresì prevista l'erogazione di un buono pasto pari a € 4 per ogni

giornata di flexible working.

Nel corso di questo confronto non siamo giunti ad una sintesi soddisfacente in merito al tema del riassorbimento degli AD Personam a seguito del rinnovo del CCNL, pur evidenziando la necessità dell'azienda di intervenire sulle politiche retributive dei Quadri Direttivi.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali esprimono soddisfazione per l'andamento della trattativa e per le risultanze del negoziato e auspicano che questo accordo sia in grado di portare giovamento e benessere a tutto il personale facendo da apripista ad una nuova stagione di partecipazione.

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

⇒ Scarica il testo dell'accordo

Gruppo Bper c'è l'intesa con i sindacati: mille esuberi e 500 assunzioni

L'esito della trattativa con i rappresentanti dei lavoratori: previste anche 200 stabilizzazioni di precari

Ricambio generazionale e riorganizzazione delle filiali , di cui **125 chiuse sul territorio nazionale**: gli accordi firmati in Bper dopo una lunga trattativa con le sigle sindacali terminata all'alba lascia tutti soddisfatti. L'intesa prevede **l'uscita volontaria di 1.000 dipendenti, 500 nuove assunzioni** di giovani e la **stabilizzazione di 200 lavoratrici e lavoratori in somministrazione**. Fabi e le organizzazioni sindacali di categoria di Cgil, Cisl e Uil hanno firmato per la precisione tre distinti accordi con l'istituto di credito modenese che riguardano la razionalizzazione della rete, il prossimo avviamento del nuovo modello organizzativo chiamato «BCustomer» e, appunto, la manovra sul personale tra esuberi, assunzioni e stabilizzazioni.

Le tutele

Per le lavoratrici e i lavoratori coinvolti dalle chiusure di filiali sono state previste **tutele** sui temi di mobilità professionale e territoriale, garanzie sui percorsi di inquadramento in corso e formazione. Inoltre, alla vigilia del rilascio di «BCustomer», destinato a soppiantare il precedente «Footprint», è stato raggiunto un accordo che sancisce la prosecuzione nella maturazione degli inquadramenti di rete fintanto che, entro il primo **trimestre** del 2024, non si arriverà ad un accordo dedicato a governare i nuovi percorsi di carriera alla luce dei molteplici interventi riorganizzativi e dei possibili conseguenti cambiamenti di ruolo. Il nuovo sistema degli **inquadramenti**, recita l'accordo, *“dovrà tenere conto non solo di aspetti quantitativi, ma anche delle professionalità, dei ruoli e delle relative complessità, e riguarderà tutti gli ambiti delle aziende del gruppo: centro, semicentro, rete, filiali online, centri imprese, wealth management e bancassurance”*.

L'esito della trattativa

Per quanto riguarda la manovra sul personale, sono state confermate tutte le garanzie per le colleghe e i colleghi che entreranno nel Fondo esuberi o che andranno direttamente in pensione, così come gli incentivi previsti negli analoghi accordi sottoscritti nel 2021 e nel 2023.

Commentando l'esito della trattativa, che *«per complessità e argomenti affrontati ha avuto pochi precedenti»*, la coordinatrice Fabi del gruppo Bper **Antonella Sboro** ribadisce che *«sono stati conseguiti obiettivi strategici per la gestione delle ricadute»* sui dipendenti per ogni riorganizzazione in calendario o futura. Anche per il coordinatore nazionale Fisac Cgil del gruppo Bper, **Nicola Cavallini**, gli accordi sono positivi e, aggiunge, *«è importante aver sancito l'impegno di Bper di destinare una quota di assunzioni e stabilizzazioni, in rapporto alle uscite avvenute, ai residenti sugli stessi territori. La riconferma del turn over consentirà la stabilizzazione di nuove unità e l'attenzione ai territori, con speciale focus su quelli più fragili»*.

La soddisfazione dei sindacati

*«Siamo soddisfatti – puntualizza a sua volta il segretario responsabile First Cisl di Bper **Emilio Verrengia** – per la garanzia della continuità dei percorsi professionali già avviati nonostante l'adozione da parte aziendale di un modello distributivo che rivoluzionerà i ruoli e il modo di lavorare delle colleghe e dei colleghi. Viene favorita – ricorda – attraverso il Fondo di solidarietà, l'uscita anticipata volontaria di lavoratrici e lavoratori che ne hanno i requisiti, bilanciando comunque le uscite previste con un numero elevato di assunzioni e stabilizzazioni»*. Per il segretario nazionale Uilca **Giuseppe Del Vecchio**, infine, quello di Bper *«è un percorso nel solco del recente rinnovato*

ccnl del credito, che conferma il livello delle buone relazioni industriali».

Fonte: [corriere.it](https://www.corriere.it)

Santander Consumer Bank: accordo raggiunto



Raggiunto l'Accordo in Santander Consumer Bank Spa Procedura ai sensi dell'art. 22 CCNL ABI

Torino, 5 Novembre 2023

In data odierna è stata raggiunta una ipotesi di accordo che sarà sottoposta alle colleghe e ai colleghi in assemblea. **Assemblea che si terrà il giorno 8 Novembre dalle ore 10,30 alle 13,00** in modalità mista, cioè in presenza per la sede di Torino e in collegamento in contemporanea con la rete e la sede di Bologna.

Le OOSS si sono incontrate per la definizione degli impegni

sotto riportati in data 14, 20, 26 settembre e 2, 10, 11, 23, 24, 25, 26, 31 ottobre; 4 e 5 novembre.

Sin da subito ci siamo detti contrari alla dichiarazione degli esuberi per parte aziendale e alla necessità di affrontare la sfida della digitalizzazione e le connesse trasformazioni del comparto attraverso l'azzeramento della rete filiali presente sul territorio italiano (azzeramento di fatto mascherato, poiché la banca continuerà ad operare sul territorio con un'ampia e capillare rete di negozi finanziari).

I contenuti salienti dell'accordo, che prevede la gestione della procedura di riorganizzazione aperta dall'Azienda ai sensi dell'art.22 del CCNL ABI, prevedono un **piano di uscite per dimissioni volontarie incentivate** e l'apertura della parte straordinaria del Fondo di Sostegno al Reddito di settore per consentire il **prepensionamento fino a 60 mesi** a coloro che risultano in possesso dei requisiti pensionistici.

L'accordo inoltre prevede la **possibilità di aderire alla parte ordinaria del Fondo per 12 mesi**, da fruirsì prima dell'accesso al prepensionamento.

Siamo riusciti ad ottenere il riconoscimento di un numero di mensilità significativamente superiore all'iniziale proposta e altresì congruo per coloro che decideranno volontariamente di aderire al piano di uscite incentivate fino ad un massimo di 37, secondo un criterio modulare e incrementale a seconda di quanti carichi di famiglia si hanno, eventuali presenze di legge 104, incremento in base all'età anagrafica e di anzianità lavorativa, a cui si aggiungono ulteriori 3 mensilità per la tempestività nell'adesione.

Le mensilità massime totali, comprensive di tempestività, saranno 40.

In tutti i casi, le incentivazioni a titolo di mensilità saranno calcolate come 1/12 della RAL, come risultante dal cedolino paga del mese di ottobre 2023.

Il piano di uscite incentivate sarà aperto a tutti i colleghi e le colleghe, anche di Sede.

I dettagli sono contenuti nella tabella sotto riportata.

Causali per incentivo	Mensilità
Base per tutti	3
per i dipendenti ai quali viene a cessare l'attività su territorio o viene chiusa la loro piazza di lavoro di riferimento (PP e Area Manager, distaccamento della sede di Torino a Bologna, Gestori Commerciali e Area Manager (CBU), Utor e Trainers)	più 21
se in possesso di L104/L170 per se stesso/a o familiari	più 6
per ogni primo carico familiare	più 4
per ogni successivo carico familiare	più 2
se età superiore a 44 anni incrementale annuale	più 1,5
per anzianità aziendale maggiore a 15 anni incrementale annuale	più 1,5

Per chi deciderà di aderire alla parte straordinaria del fondo (prepensionamenti) l'incentivo sarà come descritto nella tabella indicata di seguito:

Causali per incentivo	Mensilità
RAL minore o uguale a 45.000,00 euro	9
RAL maggiore di 45.000,00 euro e minore uguale a 55.000,00 euro	8

L'accordo prevede inoltre un piano di incentivazione pari a 24 mensilità per coloro i quali fossero interessati ad avere un mandato agenziale agevolato dalla Banca, previo corso e iscrizione nell'elenco OAM.

Si tratta di un accordo pesante per gestire una riorganizzazione aziendale da noi non condivisa né nel contenuto né nel metodo, vista la situazione economica e finanziaria dell'Azienda, che ha fatto registrare nel 2022 utili per 90 milioni di euro. Una riorganizzazione che appare oltretutto ancor più priva di giustificazione a fronte di una politica espansiva anche sotto il profilo occupazionale sia nell'azienda stessa che nell'intero Gruppo.

Abbiamo comunque affrontato la trattativa e raggiunto quello che, in questa fase, riteniamo l'accordo più tutelante per le lavoratrici e i lavoratori.

L'assemblea sarà l'occasione per entrare nel dettaglio dei contenuti dell'ipotesi di accordo.

SEGRETERIA DI COORD. FABI SANTANDER CONSUMER BANK
--

SEGRETERIA DI COORD. FISAC CGIL SANTANDER CONSUMER BANK
--

Scarica l'accordo

Sullo stesso argomento

Santander Consumer Bank annuncia chiusura di tutte le filiali in Italia

MPS: 4.125 adesioni al Fondo



In data odierna abbiamo incontrato l'Azienda – come da Accordo

4 agosto 2022 – per affrontare il tema delle adesioni alla manovra di esodo e al Fondo di Solidarietà. Le adesioni totali a livello di Gruppo sono state pari a 4.125, di cui 110 inerenti all'esodo e 4.015 relative al Fondo.

L'Azienda si è riservata la possibilità di analizzare ancora qualche giorno i dati, per assumere le conseguenti decisioni in merito all'accoglimento delle domande.

Dal canto nostro abbiamo richiesto celerità nelle decisioni ed una attenta valutazione degli impatti economici ed organizzativi, al fine di individuare le migliori soluzioni a favore delle Lavoratrici e dei Lavoratori

Siena, 4 ottobre 2022

Le Segreterie

Unicredit Unlocked: la situazione sulle uscite

Il 1 giugno si è tenuto l'incontro di verifica sui dati di adesione al piano di esodi relativo al piano industriale "Unlocked". Detto incontro era previsto dall'accordo firmato con l'azienda il 27 gennaio scorso, a valle delle prime fasi di uscite.

Gli aderenti al piano sono stati:

- 194 colleghi rivenienti dal piano industriale "Team23" e che erano rimasti in sospeso;
- 377 colleghi hanno aderito alla prima fase, quella dei pensionamenti diretti;

– 465 colleghi hanno aderito alla seconda fase, quella dell'ingresso nel Fondo di Solidarietà Straordinario per coloro che hanno data maturazione pensione fino al 1 aprile 2028.

Il totale, quindi, degli aderenti è di 1.036 colleghi.

Sono ancora in corso approfondimenti rispetto a “casi speciali”, situazioni particolarmente complesse dal punto di vista della verifica dei requisiti contributivi e riscatti laurea.

Sulla scorta di questi dati l'azienda ha comunicato al momento di non voler attivare la cosiddetta terza fase del piano di esodi, che sarebbe la seconda fase del Fondo di Solidarietà Straordinario, ovvero quella che prevedeva la eventuale possibilità di aderire al Fondo Esuberi per coloro che maturano diritto a pensione fino al 01.01.2029. Tale decisione è stata motivata con le necessarie ed ulteriori riflessioni ancora in essere su situazioni particolari (posizioni ad oggi ancora aperte) che necessitano di maggiori approfondimenti.

Resta inoltre confermata la data di uscita prevista al 1 luglio, nonostante la proroga dei tempi di adesione al 20 maggio, concessa dall'azienda.

Inoltre, ci è stato comunicato che verranno riconosciute le mensilità aggiuntive per tutti coloro che hanno aderito al pensionamento diretto (2 mensilità nel caso di adesione all'iniziativa entro i primi 15 giorni dall'avvio, 1 mensilità per superamento delle 350 adesioni).

Le Organizzazioni Sindacali hanno poi richiesto un maggior dettaglio dei dati, tra cui ad esempio lo spacchettamento dei dati per anno di uscita, per azienda per quel che riguarda gli aderenti al Fondo di Solidarietà

Straordinario, nonché per il pensionamento diretto i dati relativi alle mensilità aggiuntive per tempestività di adesione nonché la suddivisione per azienda degli aderenti. Per quel che riguarda il dato relativo al Fondo di Solidarietà Straordinario ricomprende anche tutti coloro che per effetto dell'anticipazione della finestra pensionistica sono passati

dalla terza alla seconda fase di questo piano di esodi.
L'azienda ha comunicato che nei prossimi giorni inoltrerà apposita mail di conferma dell'accettazione della domanda di adesione formulata dai sopra indicati colleghi/e aderenti al piano di esodi. L'azienda e le scriventi 00.SS. hanno, inoltre, concordato di svolgere riunioni dettagliate nelle singole Region al fine di analizzare la situazione e le ricadute del piano nei singoli territori.

Milano, 1/6/2022

Le Segreterie di Gruppo
Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca – Unisin

Unicredit: adesione agli esodi incentivati

A seguito di sottoscrizione dell'Accordo sulle ricadute nel perimetro Italia del Piano denominato UniCredit UNLOCKED dal giorno 7/3/2022 (sino al 31/3/2022) si è aperta la PRIMA FASE VOLONTARIA di adesione agli esodi incentivati che riguarda i colleghi che maturino ENTRO IL 1/1/2025 (compreso) la propria FINESTRA DI PENSIONAMENTO DIRETTO (ART. 5 Accordo).

L'eventuale adesione prevede la possibilità di presentare VOLONTARIAMENTE entro il termine del 31/3/22 domanda di pensionamento DIRETTO alla data di maturazione del proprio primo requisito utile che potrebbe essere:

- PENSIONE ANTICIPATA, PENSIONE DI VECCHIAIA, OPZIONE QUOTA 100 ovvero 102 (Art. 5.3 Art. dell'Accordo) nonché

la cd OPZIONE DONNA (ART. 5.4 dell'Accordo ovvero lavoratrici interessate all'esercizio dell'opzione previdenziale per il passaggio al metodo CONTRIBUTIVO).

Dal giorno 11/04/22 al 29/04/2022 è prevista l'apertura della cd SECONDA FASE (art. 6 dell'Accordo) che prevede la possibilità di accesso volontario alle prestazioni del FONDO DI SOLIDARIETA' STRAORDINARIO di settore per tutti i colleghi che matureranno il proprio requisito pensionistico a partire dal 01/02/2025 ed entro il 1/4/2028; infine nel mese di maggio, previa verifica delle adesioni complessive, verrà eventualmente aperta la TERZA FASE, anch'essa volontaria, per i colleghi i cui requisiti siano in maturazione dal 1/5/2028 al 1/1/2029 (compreso).

RIBADIAMO L'ASSOLUTA VOLONTARIETA' DELLE SCELTE E RICORDIAMO CHE COLORO CHE MATURANO I REQUISITI DI PENSIONAMENTO DIRETTO NELLA PRIMA FASE RELATIVAMENTE A QUOTA 100/ QUOTA 102 o cd OPZIONE DONNA (lavoratrici interessate all'esercizio dell'opzione previdenziale per il passaggio al metodo CONTRIBUTIVO) che non abbiano aderito nella PRIMA FASE al PENSIONAMENTO e se in possesso dei requisiti previsti (sopracitati), potranno aderire anche nella SECONDA FASE (dal 11/4/2022 al 29/4/2022) e/o nell'eventuale TERZA FASE (maggio 22) CHE PREVEDONO L'ACCESSO ALLE PRESTAZIONI STRAORDINARIE DEL FONDO DI SOLIDARIETA'.

In caso di dubbi, in considerazione dell'importanza e della delicatezza della scelta, invitiamo gli interessati a contattare i propri referenti sindacali Fisac/Cgil.

Marzo 2022

Fisac/CGIL del Gruppo Unicredit

Unicredit: chiarimenti su uscite anticipate

Stante la complessità della materia e l'arco temporale assai ristretto, si è reso necessario ulteriore passaggio con l'azienda, al fine di chiarire il contesto nell'interesse di tutti i Lavoratori e rendere il "clima aziendale" scevro di ogni equivoco ed incomprensione.

Abbiamo ulteriormente ribadito all'azienda che gli H.R. precisino ai Lavoratori tutti gli aspetti di carattere tecnico relativi ai contenuti degli Accordi poiché, come sopra riportato per i tempi stretti, l'Azienda non prevede la creazione di uno spazio dedicato sul Portale aziendale.

Riportiamo qui di seguito alcuni chiarimenti relativi all'accordo.

1. Il personale, già aderente al fondo esodi Team 23 con finestra pensionistica entro il 1° febbraio 2028 e fruizione delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, che vorrà accedere il 1.12.21 alla sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà, dovrà rassegnare le cd "dimissioni telematiche irrevocabili entro il 15 novembre, mentre la data di decorrenza delle dimissioni da indicare rimane quella in cui il rapporto di lavoro cessa; pertanto la data da indicare sarà quella del giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro – primo giorno di accesso alla sezione straordinaria del Fondo

di Solidarieta` (è la data indicata sul modulo di adesione). Questo perché il quadro complessivo dei nominativi, riportante le giornate precise di permanenza nella sezione ordinaria, deve essere inviato all'INPS in via definitiva prima dell'inizio del trattamento in parola.

2. Il personale part-time con accesso alla sezione straordinaria del Fondo Euberi il 1.12.21 può presentare richiesta di rientro a tempo pieno rivolgendosi al proprio HRBP entro fine ottobre. Si ricorda che i contributi versati dall'azienda durante il periodo di permanenza nella sezione straordinaria del fondo di Solidarieta` sono rapportati all'ultima mensilità.
3. Il personale part-time che accede alla sezione ordinaria del Fondo Euberi può richiedere il rientro a full-time per il mese precedente l'accesso alla sezione straordinaria del fondo di Solidarieta` senza rientrare comunque al lavoro.
4. L'incentivo aggiuntivo, per chi aderisce alla sezione ordinaria del Fondo di Solidarieta`, pari al differenziale tra l'assegno ordinario lordo percepito nel corso dei mesi di sospensione dell'attività lavorativa ed il 75% dell'ultima retribuzione lorda (calcolata come 1/13° della RAL) percepita prima dell'accesso alla Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarieta`, verrà erogato in unica soluzione, sotto forma di Una Tantum ad integrazione del TFR, insieme alle altre competenze di fine rapporto di massima il mese successivo alla cessazione dal servizio (accesso alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarieta). Ciò consente di fruire di tassazione fiscale più favorevole. Per chi fruisce di un periodo di sezione Ordinaria il Verbale di Conciliazione verrà fatto nelle settimane precedenti all'ingresso nella sezione straordinaria.
5. La RAL da utilizzare per il calcolo degli incentivi è la

Retribuzione Annuale Lorda del dipendente; sono esclusi dalla stessa il Premio Aziendale/Produttività, il sistema incentivante, le altre componenti variabili (es. straordinari, diarie) e i corrispettivi per patti di non concorrenza/stabilità eventualmente corrisposti.

6. Ai fini del calcolo di cui ai 2 punti precedenti, viene conteggiato l'ultima tranches dell'aumento da rinnovo C.C.N.L. ed eventuali scatti di anzianità, se spettanti.
7. Per quanto ovvio, la contribuzione Previdenziale Pubblica (Ago) viene computata nella sua interezza (100 %) nel periodo di permanenza sia nel Fondo Ordinario, quanto nel Fondo Straordinario.
8. La tredicesima relativa all'anno 2021 verrà corrisposta con il criterio del rateo pro-quota, per gli accessi alla sezione Ordinaria e Straordinaria del Fondo di Solidarietà alla data del 01-12-2021, per 11/dodicesimi dell'importo complessivo, e sarà liquidata con il cedolino del mese di dicembre 2021.
9. Sarà necessario pianificare e fruire l'intero quantitativo di ferie residue entro la data di cessazione dal servizio. Le ferie, nell'impossibilità di fruizione di tutto il maturato entro la data di uscita prevista per il 1.12.21, verranno liquidate con le competenze di fine rapporto.
10. A coloro che hanno firmato l'esodo con accesso al fondo straordinario per periodi inferiori a 60 mesi, l'azienda potrà anticipare la cessazione dal servizio con anticipo dell'accesso alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà con data 1.12.21, in base al principio generale previsto anche nell'accordo Team 23.

Milano, 28 ottobre 2021

Segreterie di Coordinamento del Gruppo UniCredit

dal sito www.fisacunicredit.eu

Gruppo BPER: come funzionerà la manovra sul personale



Nella giornata di ieri, 5 ottobre 2021, si è svolto l'incontro tra i vertici aziendali e le OO.SS., finalizzato ad illustrare i dettagli della manovra sul personale, già annunciata lo scorso 23 settembre tramite comunicato stampa.

Coerentemente con il consolidato modus operandi della Fisac, che prevede di diffondere **solo notizie certe e verificate**, riportiamo gli aspetti salienti dell'informativa.

Le uscite avverranno tra giugno 2022 e dicembre 2024, con due distinte modalità:

- **Uscita incentivata per chi matura la pensione in base ai requisiti previsti dalla Legge Fornero entro il 1 gennaio 2025.**
- **Accesso al Fondo di sostegno al reddito ed accompagnamento alla pensione (per un periodo massimo di 60 mesi) per chi matura i requisiti tra il primo gennaio 2023 ed il primo gennaio 2030.**

Ricordiamo che, in base alla normativa attualmente vigente, esistono due possibilità di accedere al trattamento

pensionistico: la **pensione di vecchiaia** (al raggiungimento di una determinata età anagrafica) o la **pensione anticipata** (che matura al raggiungimento di un numero minimo di anni di contribuzione).

Per consentire a tutti i colleghi di valutare la possibilità di rientrare nella manovra, riportiamo di seguito i requisiti previsti **attualmente** dalla legge Fornero attraverso due tabelle pubblicate sul sito pensioniooggi.it.

La Pensione di Vecchiaia nel Sistema Misto				
Anno	Lavoratori e Lavoratrici Settore Pubblico	Lavoratrici Dipendenti	Lavoratrici Autonome	Addetti a Mansioni Gravose o Usuranti
2012	66 anni	62 anni	63 anni e 6 mesi	-
2013	66 anni e 3 mesi	62 anni e 3 mesi	63 anni e 9 mesi	-
2014-2015	66 anni e 3 mesi	63 anni e 9 mesi	64 anni e 9 mesi	-
2016-2017	66 anni e 7 mesi	65 anni e 7 mesi	66 anni e 1 mese	-
2018	66 anni e 7 mesi			66 anni e 7 mesi
2019-2020	67 anni			66 anni e 7 mesi
2021-2022	67 anni			66 anni e 7 mesi
2023-2024	67 anni			66 anni e 7 mesi
2025-2026	67 anni e 3 mesi			66 anni e 10 mesi
2027-2028	67 anni e 6 mesi			67 anni e 1 mese
2029-2030	67 anni e 9 mesi			67 anni e 4 mesi
2031-2032	68 anni			67 anni e 7 mesi
2033-2034	68 anni e 2 mesi			67 anni e 9 mesi
2035-2036	68 anni e 4 mesi			67 anni e 11 mesi
2037-2038	68 anni e 6 mesi			68 anni e 1 mese
2039-2040	68 anni e 8 mesi			68 anni e 3 mesi
2041-2042	68 anni e 10 mesi			68 anni e 5 mesi
2043-2044	69 anni			68 anni e 7 mesi
2045-2046	69 anni e 2 mesi			68 anni e 9 mesi
2047-2048	69 anni e 4 mesi			68 anni e 11 mesi
2049-2050	69 anni e 6 mesi			69 anni e 1 mese
Gli adeguamenti a partire dal 2023 sono stimati in base al rapporto n. 22 sull'andamento della spesa pensionistica elaborato dalla RGS (anno 2021).				
PensioniOggi.it				

La Pensione Anticipata nel Sistema Misto			
Anni	Uomini	Donne	Lavoratori Precoci
2012	42 A e 1 M (2188 settimane)	41 A e 1 M (2136 settimane)	-
2013	42 A e 5 M (2205 settimane)	41 A e 5 M (2153 settimane)	-
2014-2015	42 A e 6 M (2210 settimane)	41 A e 6 M (2158 settimane)	-
2016	42 A e 10 M (2227 settimane)	41 A e 10 M (2175 settimane)	-
2017			41 A (2132 settimane)
2018-2026			
2027-2028	43 A e 1 M	42 A e 1 M	41 A e 3 M
2029-2030	43 A e 4 M	42 A e 4 M	41 A e 6 M
2031-2032	43 A e 7 M	42 A e 7 M	41 A e 9 M
2033-2034	43 A e 9 M	42 A e 9 M	41 A e 11 M
2035-2036	43 A e 11 M	42 A e 11 M	42 A e 1 M
2037-2038	44 A e 1 M	43 A e 1 M	42 A e 3 M
2039-2040	44 A e 3 M	43 A e 3 M	42 A e 5 M
2041-2042	44 A e 5 M	43 A e 5 M	42 A e 7 M
2043-2044	44 A e 7 M	43 A e 7 M	42 A e 9 M
2045-2046	44 A e 9 M	43 A e 9 M	42 A e 11 M
2047-2048	44 A e 11 M	43 A e 11 M	43 A e 1 M
2049-2050	45 A e 1 M	44 A e 1 M	43 A e 3 M
PensioniOggi.it			
Gli adeguamenti a partire dal 2027 sono stimati in base al rapporto n. 22 sull'andamento della spesa pensionistica elaborato dalla RGS (anno 2021).			

Sono previsti incentivi per tutti i lavoratori che accetteranno di lasciare il posto di lavoro, differenziati a seconda della modalità di uscita. Incentivi saranno riconosciuti anche a coloro che matureranno i requisiti pensionistici **entro il 31/12/2021** beneficiando della **“Quota 100”**.

A breve, tutti i nati entro il 1967 riceveranno la richiesta della posizione contributiva e del modello Ecocert. Le modalità di richiesta ed invio della documentazione saranno chiarite a breve da apposita circolare.

ATTENZIONE: Questo non vuol dire che tutti i nati entro il

1967 potranno lasciare il lavoro, come erroneamente affermava una notizia totalmente infondata fatta circolare nella giornata di ieri.

Per capire se effettivamente si può rientrare nella manovra, invitiamo i colleghi a consultare le tabelle sopra riportate, eventualmente anche con l'aiuto dei rappresentanti Fisac che saranno come sempre a loro disposizione.

Nei prossimi giorni verranno avviate le trattative per definire i dettagli e quantificare gli incentivi: pertanto **ad oggi non siamo in grado di rispondere a domande in merito ad ipotetiche cifre.**

In linea di massima, tra la fine del 2021 e l'inizio del 2022 dovrebbe essere possibile inoltrare le richieste, per avere l'esito nella prima parte del 2022 e consentire le prime uscite già dal mese di giugno.

Sarà nostra cura informarvi tempestivamente sugli sviluppi.

leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/i-lavoratori-del-gruppo-bper-non-sono-spazzatura.html>

Avvisi di pagamento: ottime

notizie per le banche e i bancari esodati

Comunicato Stampa



Questa mattina il Senato ha approvato in via definitiva una norma interpretativa che rende giustizia alle migliaia di lavoratrici e lavoratori bancari in esodo o pensionati raggiunti due mesi fa da un avviso bonario dell'Agenzia delle Entrate che imponeva loro il pagamento di ulteriori tasse sull'importo mensile percepito nel momento in cui hanno scelto di aderire al cosiddetto "esodo", cioè di lasciare anticipatamente la propria azienda ed essere accompagnati alla pensione, attraverso il Fondo di solidarietà del credito ordinario e cooperativo.

Da oltre vent'anni, infatti, il Fondo – senza mai attingere un centesimo dalla fiscalità generale e quindi senza costare nulla allo Stato – ha consentito di gestire i complessi processi di trasformazione e ristrutturazione del settore bancario, assicurando l'accompagnamento, in forma assolutamente volontaria, alla pensione per oltre sessantamila bancari, senza un licenziamento o il ricorso ad alcun ammortizzatore sociale.

Da qualche anno, inoltre, le Organizzazioni Sindacali di settore (FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA UIL e UNISIN) hanno pattuito con gli Istituti bancari che ogni due uscite attraverso il Fondo verso la pensione corrisponda l'assunzione di un/a giovane.

Due mesi fa, la doccia fredda degli avvisi bonari emessi dall'Agenzia delle Entrate sulla base di nuovi presupposti interpretativi da subito contestati dai Sindacati di settore e dalla stessa ABI, l'Associazione Bancaria Italiana. Infatti, l'iniziativa dell'Agenzia delle Entrate faceva venir meno la certezza dell'importo dell'assegno mensile percepito da chi aveva scelto di aderire all'esodo, accettando peraltro una diminuzione della propria retribuzione mensile.

L'iniziativa sindacale si è quindi orientata a promuovere l'approvazione da parte del Parlamento di una norma interpretativa che resolvesse alla radice e definitivamente ogni dubbio, confermando e ristabilendo quanto in atto negli ultimi vent'anni.

La proposta del Sindacato, sostenuta da ABI, ha incontrato la condivisione del Governo e delle forze politiche che lo sostengono ed ha portato all'inserimento della norma nel DL Sostegni bis oggi definitivamente approvato dal Parlamento italiano.

L'Agenzia delle Entrate dovrà ora provvedere alla cancellazione degli avvisi bonari emessi e al rimborso della prima rata a quanti hanno scelto la via della rateizzazione.

Grande soddisfazione per il risultato raggiunto è stata unanimemente espressa dai Segretari generali di FABI, Lando Maria Sileoni; FIRST CISL, Riccardo Colombani; FISAC CGIL, Nino Baseotto; UILCA UIL, Fulvio Furlan; UNISIN, Emilio Contrasto.

Roma, 22 Luglio 2021

Avvisi di pagamento: approvata norma interpretativa, ora cancellazione degli avvisi



Con riferimento all'iniziativa dell'Agenzia delle Entrate di procedere alla riliquidazione dell'assegno straordinario del Fondo di Solidarietà, da noi giudicata infondata e sbagliata, FABI, FIRST, FISAC, UILCA e UNISIN hanno da subito posto in atto le necessarie iniziative affinché si giungesse al ripristino di quanto definito nell'Accordo istitutivo del Fondo e dei susseguenti provvedimenti legislativi.

In particolare, lo scorso 17 giugno abbiamo inviato al Ministro dell'Economia e Finanze, al Ministro del Lavoro e degli Affari Sociali, alla Direzione Generale delle Finanze del MEF, al Presidente dell'INPS e al Direttore dell'Agenzia delle Entrate, nonché per conoscenza ai due Relatori, una proposta di norma interpretativa, con l'esplicita richiesta che fosse inserita come emendamento nel provvedimento di conversione del Decreto Legge Sostegni bis. La norma da noi proposta, condivisa e sostenuta da ABI, aveva lo scopo di escludere in via definitiva ogni ipotesi di riliquidazione dell'Assegno Straordinario, ripristinando quanto in essere da oltre vent'anni.

Abbiamo deciso di dare all'iniziativa carattere di riservatezza, in considerazione dell'importanza della questione e della necessità di raggiungere l'obiettivo, attraverso le dovute e necessarie interlocuzioni politiche e tecniche con i Ministeri sopracitati e con le Forze politiche della maggioranza di Governo.

È con soddisfazione che siamo oggi in grado di comunicare che la nostra iniziativa ha avuto pieno successo: la norma interpretativa, inserita come emendamento (art. 47bis, comma 2, che qui alleghiamo), dopo essere stata approvata in Commissione, ha avuto il via libera da parte dell'Aula di Montecitorio, con l'odierno voto di fiducia. Nei prossimi giorni è attesa la ratifica da parte del Senato.

L'Agenzia delle Entrate dovrà ora provvedere alla cancellazione degli avvisi bonari emessi e al rimborso della prima rata a quanti hanno scelto la via della rateizzazione.

Chiediamo a tutte le nostre Strutture, aziendali e territoriali, di aiutarci a dare il dovuto risalto a questo risultato, allo scopo di informare tempestivamente le persone direttamente interessate.

Roma 14 luglio 2021

I Segretari Generali

Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca – Unisin

Articolo 41-bis.

(Differimento dei termini per la verifica della regolarità contributiva dei lavoratori autonomi e dei professionisti ai fini dell'esonero di cui all'articolo 1, commi da 20 a 22-

bis, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, e disposizioni in materia di Fondi di solidarietà bilaterali del credito ordinario, cooperativo e della società Poste italiane Spa)

1. Ai fini della concessione dell'esonero dal pagamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, commi da 20 a 22-bis, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, la regolarità contributiva è verificata d'ufficio dagli enti concedenti a far data dal 1° novembre 2021. A tal fine la regolarità contributiva è assicurata anche dai versamenti effettuati entro il 31 ottobre 2021. Resta in ogni caso fermo il recupero, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, degli importi fruiti a titolo di esonero in quanto non spettanti.
2. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni dell'articolo 59, comma 3, lettera a), della legge 27 dicembre 1997, n. 449, relative ai criteri di tassazione a titolo definitivo delle prestazioni erogate in forma rateale dai Fondi di solidarietà bilaterali del credito ordinario, cooperativo e della società Poste Italiane Spa, il richiamo ivi contenuto all'articolo 17 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, deve intendersi riferito alla determinazione dell'aliquota da applicare, con esclusione della riliquidazione di tale imposta da parte degli uffici finanziari.
3. Agli oneri derivanti dal comma 2, pari a 22 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede mediante corrispondente riduzione delle risorse di cui al comma 25-bis dell'articolo 1.