

Gruppo Bper: raggiunto accordo su esodi e assunzioni



COORDINAMENTI SINDACALI GRUPPO BPER

Nuove assunzioni, esodi e proroga tutele

Dopo alcuni giorni di intense trattative, nella notte fra venerdì e sabato scorso abbiamo definito l'accordo che regola l'uscita volontaria e incentivata tramite l'adesione al fondo esodi di ulteriori 540 colleghe e colleghi, l'assunzione di almeno 350 persone, la conferma e la proroga di alcune previsioni di tutela complessiva.

PER CHI ESCE

L'accordo prende origine dal piano industriale Bper 2022/2025 presentato lo scorso 10 giugno che ha previsto un'ulteriore manovra del personale: quanto convenuto è pertanto da considerarsi in continuità con l'accordo del 28/12/2021. Avranno la possibilità di accedere al Fondo esodi 540 lavoratrici/lavoratori che avevano già presentato la domanda per l'accesso all'inizio dello scorso anno e che sono rimasti esclusi.

Sono confermati i criteri di accesso e gli incentivi già concordati, mentre le finestre di uscita saranno le seguenti:

Maturazione della decorrenza di pensione		Uscita dal lavoro
Sino al 1/1/2028		30/09/23
Da 1/2/2028	A 1/1/2029	31/12/23

Da 1/2/2029	A 1/7/2029	30/06/24
Da 1/8/2029	A 1/1/2030	31/12/24

Entro il 1/6/2023 i colleghi in graduatoria verranno contattati dalla banca e, **entro il 30/6/2023**, avranno la possibilità di segnalare eventuali variazioni rispetto ai dati personali e previdenziali in possesso dell'Azienda (ad esempio riscatti, ricongiungimenti, recuperi contributivi, lg. 104, ecc.) fornendo la relativa documentazione.

Entro il 31/7/2023 si terrà l'incontro di verifica.

PER CHI ARRIVA

Sempre in continuità con l'accordo del 28/12/2021, le uscite saranno bilanciate da un massiccio piano di assunzioni per un totale **di almeno 350 nuovi ingressi** (comprensivi della stabilizzazione di almeno **80 colleghe/colleghi in somministrazione**).

Le assunzioni verranno effettuate direttamente sui territori dove usciranno le persone, in correlazione temporale con le stesse e privilegiando le aree d'Italia con maggior difficoltà dal punto di vista dell'occupazione.

PER CHI RIMANE

Per gestire in modalità sostenibile le iniziative del piano industriale abbiamo previsto:

- ◆ l'attenzione a tutti i territori con l'impegno aziendale a incontri preventivi in caso di trasferimenti di lavorazioni e a limitare la mobilità delle persone anche attraverso la creazione di ulteriori centri di lavorazione (poli);
- ◆ la proroga al 31/12/2025 (data di scadenza del piano industriale) di quanto definito dall'accordo del 28/12/2021 su:
 - **mobilità territoriale** (trasferimenti);
 - **part time**, prevedendo anche per coloro adibiti dal 1/1/2023 ed entro il 31/12/2025 a strutture dove sono previsti orari su turni, di ripristinare o mantenere le condizioni in essere al

momento dell'assegnazione/trasferimento fatti salvi esclusivamente gli eventuali adeguamenti di orario che si rendano necessari a causa del mutato orario di lavoro applicato presso la struttura di assegnazione, nella misura massima di 30 minuti relativi all'orario di ingresso e/o uscita.

La trattativa, e l'accordo, hanno cercato di individuare le soluzioni per conciliare:

- ◆ la giusta aspettativa di colleghe/i che attendono di uscire;
- ◆ maggiori opportunità per la stabilizzazione di coloro che lavorano, o hanno lavorato, in somministrazione;
- ◆ le condizioni di lavoro delle migliaia di persone che rimarranno.

Già a partire dalle prossime settimane proseguiranno gli incontri sui temi già individuati (fra cui percorsi professionali, condizioni bancarie, Filiali on line) oltre a quelli sul premio aziendale nelle altre aziende del Gruppo (dopo la positiva soluzione trovata in capogruppo): parallelamente si terranno le assemblee per il rinnovo del contratto nazionale, cui, fin da ora vi invitiamo a partecipare numerosi.

**COORDINAMENTI SINDACALI del GRUPPO BPER
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Modena, 8 maggio 2023

⇒ scarica l'accordo

MPS: Fondo di Solidarietà raggiunto l'accordo



Si è concluso in data odierna l'iter procedurale relativo all'adeguamento degli organici del Gruppo MPS, con previsione di **3.500 uscite entro il corrente anno**, come da Piano Industriale 2022-2026.

L'obiettivo fondamentale dell'Accordo è quello di offrire le migliori garanzie per tutto il Personale che, volontariamente, aderirà alla manovra, la quale si compone di due distinte iniziative – utilizzabili in alternativa – vale a dire esodo e Fondo di Solidarietà.

In tal senso, sono state prioritariamente salvaguardate le situazioni dei Dipendenti con retribuzioni inferiori ad una certa soglia – anche in considerazione della maggiore permanenza nel Fondo – fino ad arrivare comunque ad una ipotesi che ha coinvolto tutte le Aree Professionali e gran parte dei Colleghi della categoria dei Quadri Direttivi potenzialmente interessati dall'iniziativa in esame.

Allo stesso modo, l'Intesa in analisi – la cui efficacia è comunque subordinata al perfezionamento delle opzioni di incremento patrimoniale previste dal Piano Industriale – intende salvaguardare le prerogative delle Lavoratrici e dei Lavoratori che, non potendo aderire alla manovra, continueranno ad operare all'interno della Banca e del Gruppo, mediante la ripresa di una contrattazione di II livello tesa a recuperare un carattere di tipo acquisitivo, a cominciare dalla negoziazione del welfare aziendale, dei percorsi

professionali e di carriera, dalla ripresa del processo promotivo ordinario, dal recupero di un sistema premiante ed incentivante, fino ad arrivare a tutte le altre materie di pertinenza della contrattazione stessa. Nell'intesa è inoltre contenuta la previsione di nuove assunzioni – nella misura di 1 entrata ogni due uscite – nell'arco di piano, per favorire il ricambio generazionale.

Nel dettaglio, l'Accordo raggiunto con l'azienda, che alleghiamo al presente comunicato, prevede:

- uscita al **1° dicembre 2022** di colleghi appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che maturino il diritto alla pensione AGO entro il 1° dicembre 2029 mediante adesione volontaria da presentare non oltre il 28 settembre 2022
- per le categorie Aree Professionali e Quadri Direttivi con Retribuzione Ordinaria Netta (RON) fino a 2.850 euro viene garantita l'integrazione dell'**assegno straordinario nella misura dell'85% della RON**.
- per le categorie Aree Professionali e Quadri Direttivi con Retribuzione Ordinaria Netta (RON) superiore a 2.850 euro viene garantita l'integrazione dell'assegno straordinario nella misura dell'80% della RON
- **accoglimento delle domande del personale con part time** a scadenza per il ripristino anticipato del rapporto di lavoro a tempo pieno nel mese precedente l'accesso al Fondo ai fini contributivi
- mantenimento per tutto il periodo di permanenza nel Fondo del Programma **Rimborso Spese Mediche**, delle agevolazioni creditizie, condizioni e servizi tempo per tempo vigenti per il personale in servizio
- **assunzione per chiamata diretta** del coniuge o figlio del/della dipendente deceduto/a in costanza di trattamento del Fondo
- introduzione di apposita **linea di credito** cui fare eventuale ricorso per il periodo intercorrente tra la

- risoluzione del rapporto di lavoro e la liquidazione dell'assegno straordinario da parte dell'INPS e pubblicizzazione delle disposizioni aziendali su cessione crediti di imposta inerenti i bonus edilizi
- valutazione aziendale di sostenibilita`economica per **l'eventuale accesso al Fondo della categoria dei Dirigenti** con Retribuzione Annuale Lorda entro la media della categoria aziendale
 - **impegno a ricercare soluzioni condivise** in caso di modifiche normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO che dovessero impattare sugli aderenti al Fondo
 - attivazione di un **help desk interno di assistenza** ai colleghi aventi i requisiti di accesso al Fondo per effettuare la simulazione dell'assegno pensionistico lordo sul portale INPS e per fornire la conseguente stima dell'assegno straordinario netto con eventuale integrazione, se spettante
 - Come opzione alternativa all'accesso volontario al Fondo, i dipendenti appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che abbiano maturato o maturino al 1° dicembre 2022 il diritto alla pensione AGO anticipata, Opzione Donna, Quota 100 e Quota 102, potranno risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con **erogazione di incentivi diversificati** come da tabella a pagina 3 dell'accordo allegato.

Scarica l'accordo

Il nuovo piano industriale MPS: utile da 900 milioni nel 2026 e uscite volontarie per 4.000 dipendenti

Il piano, spiega l'ad Luigi Lovaglio, dovrà traghettare il Monte su nuove sponde ripartendo "dalle proprie radici, dalla forza del brand, dal talento delle persone e dalla propria vocazione di banca commerciale". Previsto un ritorno alla distribuzione dei dividendi a partire dal 2025, sulla base di un pay-out ratio del 30%. In programma anche il completamento dell'aumento di capitale di 2,5 miliardi atteso entro fine 2022, col sostegno del ministero dell'Economia.

Utile di circa **900 milioni** a fine piano, nel 2026, con un ritorno alla distribuzione dei **dividendi** dal 2025; completamento dell'**aumento di capitale** da **2,5 miliardi** e un piano di ottimizzazione delle risorse che prevede uscite volontarie per **quattromila dipendenti** e una riorganizzazione delle filiali. Poggia su questi capisaldi il piano industriale del **Monte dei Paschi di Siena** presentato oggi dall'amministratore delegato del gruppo, **Luigi Lovaglio**, che dovrà traghettare la banca su nuove sponde ripartendo – spiega l'ad – “dalle proprie radici, dalla forza del brand, dal talento delle persone e dalla propria vocazione di banca commerciale”.

Nel piano illustrato ad analisti e stampa, Mps prevede un **utile ante imposte** pari a **705 milioni** nel 2024, che salirà a fine arco di piano a **909 milioni** con ritorno alla distribuzione dei dividendi a partire dal 2025, sulla base di un **pay-out ratio** (la percentuale di utili distribuita agli azionisti sotto forma di dividendi) del **30%**. Il piano di Mps prevede poi un rafforzamento significativo della posizione di capitale della Banca a seguito del completamento dell'aumento di capitale di **2,5 miliardi** atteso entro fine 2022, che vedrà il sostegno del ministero dell'Economia. Il consiglio d'amministrazione, si legge infatti nella nota, "ha preso atto della disponibilità del Mef, titolare di una partecipazione pari al **64,23%** del capitale sociale della Banca, a supportare le iniziative sul capitale che la Banca assumerà per il rafforzamento patrimoniale nel quadro del Piano Strategico 2022-2026, per la quota di propria competenza a condizioni di mercato".

Per raggiungere l'obiettivo è al via un piano di **uscite volontarie** mediante il Fondo di solidarietà che interesserà circa quattromila persone, con un risparmio dei costi pari a **270 milioni** su base annua a partire dal 2023, a fronte di costi di ristrutturazione pari a circa **800 milioni**. In vista anche un'ottimizzazione della rete distributiva con la **riduzione di 150 filiali** (di cui 100 entro il 2024), che porterà il numero totale a circa 1.218. In arrivo anche una nuova **organizzazione interna**, con la Direzione Chief commercial officer suddivisa in tre Direzioni, ciascuna delle quali sarà guidata da manager interni al Gruppo. Una svolta che per Lovaglio dovrà rappresentare "un primo importante tassello funzionale al raggiungimento degli obiettivi del piano, per **snellire e velocizzare i processi** con un'organizzazione più semplice e agile e una condivisione all'interno della Banca di tutte le competenze che metteremo al servizio della clientela, a cui saremo sempre più vicini".

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 sospenso;
- 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 spaccettamento 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 OO.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

dal sito www.fisacunicredit.eu

**ISP: 1.100 assunzioni e 2.000
uscite volontarie,
sottoscritto un positivo**

accordo



Nella serata di ieri, 16 novembre, è stato **raggiunto un importante accordo** di ricambio generazionale nell'ambito del Gruppo.

L'accordo sottoscritto risponde all'esigenza di **nuove assunzioni**, nonché all'impatto derivante dalla progressiva digitalizzazione e dalle necessità di riconversione/riqualificazione professionale che ne potrebbero derivare.

Il primo punto è infatti: "Politiche attive per l'occupazione e solidarietà generazionale".

Sono previste sino a 1.100 assunzioni a tempo indeterminato al raggiungimento delle 2.000 uscite stabilite come soglia massima.

A fronte del mancato raggiungimento del limite di 2.000 uscite sarà garantita la proporzionalità di 1 assunzione ogni 2 uscite.

Tenuto conto delle precedenti intese, il numero complessivo di assunzioni, da realizzare entro il 30 giugno 2025, sarà di 4.600.

Le nuove assunzioni saranno effettuate avendo attenzione anche al supporto della Rete, alle zone svantaggiate del Paese ed al Mezzogiorno, valutando inoltre l'inserimento dei lavoratori del settore collocati nel Fondo Emergenziale.

La possibilità di aderire alle nuove uscite è riservata a

coloro che non abbiano già presentato una domanda valida ai sensi dei precedenti accordi.

L'accordo prevede:

Personale che ha maturato o maturerà il "diritto" a pensione entro il 31.12.2023

- Possibilità di adesione volontaria al pensionamento entro il 31 gennaio 2022 con uscita al 28.02.2022 per chi ha già maturato la finestra pensionistica o all'ultimo giorno del mese antecedente alla maturazione della stessa.

L'incentivo è pari:

- per le **pensioni anticipate e di vecchiaia** al preavviso contrattuale (2 mensilità per le aree professionali, 4 per i quadri direttivi, 6 per i dirigenti); qualora l'adesione pervenga entro il 24.12.2021 è prevista l'erogazione di un premio aggiuntivo di tempestività pari a 2/12 della RAL.
- per le pensioni **"quota 100"** al preavviso contrattuale (2 mensilità per le aree professionali, 4 per i quadri direttivi, 6 per i dirigenti) aumentato di un importo determinato dal 1,5% della RAL per ogni mese tra il 7° e il 18° di distanza dal requisito della pensione anticipata e dal 2% della RAL per ogni mese a partire dal 19°; la somma complessiva non potrà comunque superare il 75% della RAL oltre all'eventuale premio di tempestività di 2/12 della RAL;
- per le pensioni con **"opzione donna"** al 75% della RAL oltre all'eventuale premio di tempestività di 2/12 della RAL.

Personale che maturerà il requisito pensionistico tra il 01.01.2024 e il 31.12.2024

Possibilità di adesione entro il 31 gennaio 2022 alternativa tra:

- **pensione anticipata o di vecchiaia**, con incentivo e premio di tempestività come sopra indicati (preavviso contrattuale, pari a: 2 mensilità per le aree professionali, 4 per i quadri direttivi, 6 per i dirigenti + qualora l'adesione pervenga entro il 24.12.2021 2/12 della RAL)
- **Fondo di solidarietà**.

Personale che maturerà il requisito tra il 01.01.2025 ed entro il 31.12.2028

- Possibilità di adesione al Fondo di solidarietà entro il 31 gennaio 2022.
- Uscita prevista entro il 31 marzo 2025, con facoltà della banca di anticipare al 30 giugno e 31 dicembre 2022, 31 dicembre 2023, 31 marzo, 30 giugno e 31 dicembre 2024.

Le date del 30 giugno e 31 dicembre 2022 saranno adottate per i colleghi che matureranno il requisito pensionistico entro il 2024.

Durante il periodo di permanenza nel Fondo di solidarietà verranno garantite:

Copertura sanitaria del personale in servizio, condizioni creditizie ed agevolate, erogazione dell'assegno per familiari con handicap, assunzione del coniuge/figlio in caso di premorienza.

Verrà riconosciuta l'attualizzazione della contribuzione aziendale al fondo pensione per i mesi di esodo erogata con le

spettanze di fine rapporto.

Nel caso di adesioni superiori alle 2.000 previste verra` redatta una graduatoria unica sulla base della data di maturazione del diritto a pensione con prioritari:

- ai titolari della L.104 in situazione di gravita`per sé;
- al Personale disabile con invalidita`non inferiore al 67%.

L'accordo prevede per i part-time che accederanno al Fondo di solidarieta`la possibilita`di richiedere il rientro a tempo pieno nel mese precedente all'uscita.

Come OO.SS. valutiamo positivamente l'accordo sottoscritto e le assunzioni ottenute e al tavolo negoziale abbiamo ribadito la necessita`che esse siano realizzate avendo attenzione alla Rete, alle aree svantaggiate del Paese e al Mezzogiorno.

Milano, 17 novembre 2021

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Unicredit: chiarimenti su uscite anticipate

Stante la complessita`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 Solidarietà (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 Esuberi 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 Solidarietà sono rapportati all'ultima mensilità.
3. Il personale part-time che accede alla sezione ordinaria del Fondo Esuberi 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'attivita` 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`, verra` 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). Cio` consente di fruire di tassazione fiscale piu` favorevole. Per chi fruisce di un periodo di sezione Ordinaria il Verbale di Conciliazione verra` fatto nelle settimane precedenti all'ingresso nella sezione straordinaria.
5. La RAL da utilizzare per il calcolo degli incentivi e` la Retribuzione Annuale Lorda del dipendente; sono esclusi dalla stessa il Premio Aziendale/Produttivita`, il sistema incentivante, le altre componenti variabili (es. straordinari, diarie) e i corrispettivi per patti di non concorrenza/stabilita` eventualmente corrisposti.
6. Ai fini del calcolo di cui ai 2 punti precedenti, viene conteggiato l'ultima tranche dell'aumento da rinnovo C.C.N.L. ed eventuali scatti di anzianita`, 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 verra` corrisposta con il criterio del rateo pro-quota, per gli accessi alla sezione Ordinaria e Straordinaria del Fondo di Solidarieta` alla data del 01-12-2021, per 11/dodicesimi dell'importo complessivo, e sara` liquidata con il

cedolino del mese di dicembre 2021.

9. Sara` necessario pianificare e fruire l'intero quantitativo di ferie residue entro la data di cessazione dal servizio. Le ferie, nell'impossibilita` 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 potra` anticipare la cessazione dal servizio con anticipo dell'accesso alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarieta` 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>

Incentivo all'esodo, come si

tassa?

Come sono calcolate le imposte sull'incentivo all'esodo: tassazione provvisoria del datore di lavoro e riliquidazione dell'Agenzia delle Entrate.

Attenzione alla **tassazione dell'incentivo all'esodo**, cioè di quella somma che il datore di lavoro riconosce al dipendente per agevolarlo nell'uscita anticipata dal lavoro. La tassazione applicata dal datore di lavoro, infatti, non è quella **definitiva**, ma le imposte sono riliquidate, successivamente, dall'Agenzia delle Entrate: in questo modo, ci si può ritrovare, 4 anni dopo aver ricevuto l'incentivo, con un **debito con il fisco**, che può arrivare anche a **migliaia di euro**. Debito che il lavoratore è costretto a pagare senza potersi rivalere sul datore di lavoro: le imposte da quest'ultimo liquidate sono calcolate con un sistema differente, rispetto alla riliquidazione che viene effettuata dall'Agenzia delle Entrate, a causa di quanto disposto dalla normativa. La differenza d'imposta non è, dunque, frutto di un **errore** del datore di lavoro.

Ma procediamo per ordine e vediamo, nel dettaglio, come funziona la tassazione dell'incentivo all'esodo e come deve essere calcolata la sua **riliquidazione**.

Com'è tassato l'incentivo all'esodo

A partire dal 4 luglio 2006, è stato abolito il vecchio regime di **tassazione agevolata** degli incentivi all'esodo, che prevedeva per tali somme un'aliquota (la percentuale applicata sull'imponibile, dovuta a titolo d'imposta) pari alla metà dell'aliquota applicata per la **tassazione del Tfr**.

Secondo l'attuale normativa [1], la tassazione da applicare

sulle somme d'incentivo all'esodo non è, comunque, quella ordinaria, ma la stessa **tassazione separata** applicata al Tfr. Questo, perché si è voluto comunque riconoscere un **regime di favore** alle somme erogate a titolo di incentivo all'esodo, per incentivare il consenso del lavoratore alla **risoluzione anticipata del rapporto** (come chiarito dalla Corte di Cassazione, con una nota sentenza [2]).

Calcolo tassazione provvisoria incentivo all'esodo

L'**aliquota di tassazione** viene dapprima determinata dal **datore di lavoro** con il seguente meccanismo :

- si deve innanzitutto determinare il **reddito di riferimento**, dividendo l'ammontare del Tfr imponibile per il numero di **anni** di anzianità effettiva e convenzionale (i mesi hanno un valore pari a 0,83): negli anni di anzianità convenzionale non sono compresi gli anni di riscatto del titolo di studi o i periodi nel quale è stato prestato servizio militare, a meno che non sia disposto diversamente nel contratto collettivo di lavoro;
- se il contratto di lavoro è di **durata inferiore a un anno**, al divisore deve essere indicato il numero 1 (come chiarito da un'importante circolare delle Entrate [3]);
- bisogna poi moltiplicare il risultato ottenuto per **12**, per ottenere il reddito di riferimento (secondo un'altra formulazione si può utilizzare come divisore il **numero di mesi complessivi** e come moltiplicatore **144**, il risultato è il medesimo);
- una volta calcolato il reddito di riferimento, si deve **calcolare l'imposta** sullo stesso, applicando al reddito di riferimento le **aliquote Irpef** (al netto delle addizionali locali) in vigore nell'anno in cui è

maturato il diritto alla percezione della liquidazione (il diritto alla percezione del Tfr sorge il giorno successivo alla cessazione del rapporto);

- infine, si determina l'**aliquota media** dividendo l'imposta sul reddito di riferimento (al netto degli oneri deducibili ma al lordo di eventuali crediti d'imposta) per il reddito di riferimento e moltiplicando il risultato per 100.

Applicando l'aliquota media all'incentivo all'esodo si ottiene l'**imposta dovuta** [4].

Tassazione definitiva dell'incentivo all'esodo

Successivamente alla liquidazione dell'imposta da parte del datore di lavoro, l'Agenzia delle Entrate **riliquida l'imposta** in base all'aliquota media di tassazione dei **5 anni precedenti** a quello della cessazione del rapporto.

La determinazione dell'**aliquota media** avviene rapportando la somma delle imposte calcolate con riguardo al reddito complessivo del contribuente, al netto degli oneri deducibili e senza considerare i crediti d'imposta, di ciascuno dei cinque anni precedenti e la somma dei redditi stessi considerati come sopra indicato" [5].

Se le maggiori o le minori imposte sono di importo non inferiore a **100 euro**, l'Agenzia notifica la cartella di pagamento o rimborsa l'imposta a credito (entro il 31 dicembre del 4° anno successivo a quello di presentazione della dichiarazione del sostituto d'imposta).

Se in uno o più dei 5 anni considerati **non vi è stato reddito imponibile**, l'aliquota media si calcola con riferimento agli anni in cui vi è stato reddito imponibile; se non vi è stato

reddito imponibile in alcuno di questi anni, si applica l'aliquota stabilita per il primo scaglione di reddito, pari al **23%**. Se l'aliquota è variata nel corso del quinquennio, si deve tener conto della media delle aliquote del primo scaglione nei 5 anni considerati.

Incentivo all'esodo concordato al netto delle imposte

Purtroppo, dal punto di vista legale, non è possibile opporsi a queste previsioni, né stipulare **accordi diversi** col datore di lavoro: è stato confermato da una recente sentenza del Tribunale di Roma [6]. La sentenza trattava il caso di un lavoratore che aveva accettato l'incentivo all'esodo in quanto riteneva che la **tassazione** fosse a **titolo definitivo** e aveva concordato col datore un **pagamento** già **al netto delle imposte**. In seguito, avendo ricevuto la riliquidazione da parte dell'Agenzia delle Entrate, aveva richiesto il pagamento della differenza d'imposta **al datore di lavoro**, ma il tribunale ha respinto il suo ricorso: per legge, infatti, il datore di lavoro è tenuto a versare le sole imposte determinate alla cessazione del rapporto di lavoro secondo l'**aliquota provvisoria**, nulla dovendo versare in caso di **riliquidazione** da parte dell'amministrazione finanziaria. Questo, anche se l'accordo d'incentivo all'esodo prevede il pagamento di una determinata somma al netto delle imposte.

Per questo motivo, è opportuno che il lavoratore faccia dei **conti a parte**, considerando le aliquote di **tassazione a titolo definitivo** e non quelle provvisorie: si deve dunque considerare un netto diverso da quello che appare nel cedolino paga in cui figura l'incentivo all'esodo.

Note

[1] D.L.223/2006.

[2] Cass. Sent. n. 14821/2007.

[3] Circ. 78/E/2001.

[4] Art.19, comma 1 del Tuir.

[5] Circ. 29/E/2001.

[6] Tribunale di Roma, sent. n. 3636/2017.

Fonte: www.laleggepertutti.it

Intesa Sanpaolo – UBI: incontro su uscite volontarie e assunzioni

				
---	---	---	---	---

Intesa Sanpaolo e UBI: primo incontro su uscite volontarie e assunzioni

Nella giornata odierna si è svolto il primo incontro in merito alle **5.000 uscite volontarie che riguarderà tutto l'attuale perimetro del Gruppo Intesa Sanpaolo e UBI**: rispettivamente 61.172 e 19.609 persone.

Ai sensi degli accordi precedenti sottoscritti nei due Gruppi, ci sono ancora da perfezionare le uscite di 536 persone, di cui 307 pensionamenti e 229 esodi; per questi ultimi l'azienda ha comunicato di volerne anticipare l'uscita al 31/12 del corrente anno.

Sono in sospenso 1.197 adesioni (925 ISP e 272 UBI) in quanto non rientranti nelle graduatorie dei precedenti accordi, poiché in supero ai numeri delle uscite previste.

L'Azienda comprenderebbe nella platea interessata tutti coloro che maturano il "diritto" a pensione (anticipata o di vecchiaia) entro il 31/12/2026. In base ai dati oggi in possesso dell'Azienda, i colleghi sarebbero 7.522 (5.888 ISP e 1.634 UBI) oltre alle suddette 1.197 adesioni in sospenso.

Anche questi 1.197 colleghi, trattandosi di un nuovo accordo, dovranno ripresentare – se ancora interessati – la domanda per l'uscita. Abbiamo ribadito la richiesta di inserire nell'accordo un criterio di priorità per queste posizioni.

Le prime indicazioni fornite dall'Azienda riguarderebbero:

- chi matura il "diritto" a pensione (compreso Quota 100 e Opzione donna) entro il 31/12/2021, possibilità di adesione al pensionamento incentivato
- chi matura il "diritto" a pensione dal 1/1/2022 al 31/12/2022, possibilità di adesione al pensionamento incentivato o al Fondo Esuberi

- chi matura il “diritto” a pensione dal 1/1/2023 al 31/12/2026, possibilità di adesione al Fondo Esuberi. La data di uscita è prevista al 31/12/2023 con possibili anticipi semestrali in base alle esigenze organizzative aziendali (la Banca ha specificato che, indicativamente, prevederebbe una permanenza media nel Fondo di 36 mesi).

Per quanto riguarda le 2.500 assunzioni, abbiamo nuovamente ribadito che dovranno essere effettuate in tempi rapidi e in prevalenza nella Rete, estremamente sofferente, nonché nel Sud e nelle Aree svantaggiate del Paese.

La trattativa proseguirà nei giorni 29 e 30 settembre.

Milano, 21 settembre 2020

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA -UNISIN
Gruppo Intesa Sanpaolo e UBI**