

Tutte le possibilità per andare in pensione nel 2021

L'INPS mette a disposizione degli utenti il nuovo dossier "Criteri generali per la pensione" nel quale si potranno consultare **tutte le informazioni sui requisiti previsti**, nel 2021, per andare in pensione. In sintesi le indicazioni contenute nel nuovo Dossier riguardano:

- **tutti i trattamenti pensionistici** del sistema italiano
- i requisiti richiesti ai lavoratori in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 e ai lavoratori in possesso di anzianità contributiva dal 1° gennaio 1996
- la finestra utile per andare in pensione
- e il cumulo dei periodi assicurativi.

Pensioni 2021: dossier INPS su criteri generali per tutti i trattamenti

Dal 1° gennaio 2023 i requisiti indicati dovranno essere adeguati agli incrementi della speranza di vita indicati nel rapporto del MEF n. 21 del 2020 (si vedano le tabelle presenti sull'applicativo Unicarpe).

Per i lavoratori addetti a lavori particolarmente faticosi e pesanti il requisito anagrafico e quello della quota devono essere adeguati agli incrementi della speranza di vita solo a decorrere dal 1° gennaio 2027.

Inoltre, i requisiti di accesso all'indennizzo per la cessazione dell'attività commerciale e all'APE Sociale non vanno adeguati agli incrementi della speranza di vita.

Si ricorda che gli appartenenti al comparto Scuola sono tutti gli insegnanti e il personale amministrativo tecnico e ausiliario (cd. ATA) delle scuole statali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Infine il comparto AFAM (Alta Formazione Artistica E Musicale) fa riferimento a personale docente e tecnico amministrativo dei Conservatori statali, dalle Accademie di Belle Arti (statali e non statali), dagli Istituti musicali ex pareggiati promossi dagli enti locali, dalle Accademie statali di Danza e di Arte Drammatica, dagli Istituti Statali Superiori per le Industrie Artistiche.

Il dossier completo

La tabella è consultabile a questo link:

INPS requisiti anno 2021

Fonte: www.lentepubblica.it

Piano industriale Gruppo BPER 2019/2021 – Al via la trattativa

Come previsto, lunedì 9 si è tenuto il primo incontro della trattativa sul piano industriale del Gruppo BPER 2019/2021. Nell'illustrazione l'azienda ha ripercorso i punti principali del piano (sviluppo del business, derisking ed efficientamento

della struttura) per concentrarsi quindi sulle cosiddette ricadute derivanti dalle scelte aziendali che, ricordiamo, prevedono

- l'uscita di 1.700 dipendenti (di cui 230 mancati rinnovi di contratti di somministrazione) compensati da 400 assunzioni;
- la chiusura di 230 filiali (il 16% delle filiali del Gruppo) e la trasformazione di altre 300 con servizi di cassa nulli o limitati.

Ricordiamo anche che, per parte nostra, sin dalla presentazione del piano avvenuta oltre 4 mesi fa abbiamo richiesto:

- **maggiori assunzioni di giovani** per dare più opportunità ai colleghi precari, per un ricambio generazionale che in alcuni territori è fermo da troppo tempo e per evitare che coloro che rimarranno a lavorare debbano "sopportare" ulteriori difficoltà per organici già in continua emergenza;
- di **dislocare i lavori dove ci sono le persone**, mantenendo e aumentando la natura "policentrica" del Gruppo, anche in considerazione delle future fusioni, preservando le professionalità, l'occupazione e **l'economia dei territori**;
- **uscite volontarie con adeguate garanzie**.

Come prima base per il confronto, BPER ha previsto di raggiungere gli obiettivi di riduzione della forza lavoro ipotizzando il ricorso a pensionamenti incentivati (pensione anticipata e di vecchiaia, quota 100, opzione donna) e al fondo di solidarietà: il tutto su base **volontaria**. La "platea" considerata per questa prima ipotesi di lavoro comprende le persone che raggiungeranno la pensione (a seconda dei casi suesposti) **entro il 31 dicembre 2025**.

L'azienda ha previsto un "percorso" che dovrebbe portare a

- definire l'accordo complessivo entro il mese di ottobre;
- presentare le domande di pensionamento/esodo entro fine del 2019;
- prevedere l'uscita delle persone per step successivi compresi fra marzo 2020 e marzo 2021.

Certamente l'attuazione del piano comporterà mobilità territoriale (i trasferimenti) e professionale (i cambi di lavoro). Per poterli limitare, BPER prevede il maggior ricorso a Hub e Smart working (il lavoro da casa o da una sede più vicino a casa) e importanti piani di formazione.

Da una prima analisi di quanto suesposto, se abbiamo chiara l'evidenza di una banca che sta "cambiando pelle", riteniamo che i necessari investimenti (nelle procedure informatiche e nelle persone) siano insufficienti per accompagnare questo percorso.

Anche per questo, abbiamo ribadito la necessità

- della stabilizzazione dei troppi lavoratori precari che prestano o hanno prestato servizio nelle nostre aziende;
- che la formazione sicuramente fondamentale non si limiti a quella obbligatoria, ma dia davvero l'opportunità a tutte le colleghe e i colleghi di sentirsi "parte di un progetto" e non "**costi da diminuire**";
- che si consolidi il mantenimento all'interno della banca di tutte le lavorazioni evitando esternalizzazioni il cui beneficio è tutto da dimostrare;
- di un'attenzione reale, e non solo raccontata, alla conciliazione fra tempo di lavoro e vita privata (a partire dal part time);
- di condizioni di lavoro "sane", senza le storture di pressioni commerciali indebite che avvelenano il clima quotidiano per risultati solo di brevissimo periodo.

Come detto, siamo all'inizio di una trattativa che prevede

incontri già agendati a luglio e a settembre. Sarà pertanto solo allora che, auspicabilmente come per i passati piani, in un accordo complessivo verranno individuate adeguate soluzioni che, fra l'altro, dovranno tenere in conto le richieste per il rinnovo del Contratto nazionale presentate ad ABI poche settimane fa.

CONTACT CENTER

Ieri abbiamo invece sottoscritto il verbale relativo alle modalità di riascolto/rilettura delle telefonate e delle altre 'interazioni' (e-mail, chat, social) relative all'attività del Contact Center (ricordiamo che nell'attività sono impiegati oltre 100 colleghi suddivisi nei poli di Avellino, Modena e Sassari).

L'accordo ha la finalità di permettere all'azienda la possibilità del riascolto, in caso di reclami e contestazioni da parte della clientela, per finalità connesse a esigenze di sicurezza informatica, per richieste di terzi (autorità giudiziaria, vigilanza, ecc.) o anche a richiesta del collega qualora lo ritenesse necessario: tutto ciò al fine di tutelare i lavoratori del Contact Center, i clienti, e il patrimonio aziendale.

Tale facoltà potrà essere esercitata in condizioni di garanzia per i colleghi coinvolti che potranno avvalersi, in tutte le fasi dell'iter, dell'assistenza del sindacalista di fiducia.

È stato espressamente **ESCLUSO** l'utilizzo delle registrazioni ai fini della valutazione del personale, del controllo dell'attività lavorativa e per l'avvio di procedure disciplinari, salvo il caso di dolo o colpa grave (limitando ulteriormente quest'ultima che dovrà essere contraddistinta da un comportamento reiterato e tale da escludere la casualità dell'evento).

Si tratta di un accordo sperimentale, i cui effetti dovranno essere monitorati nel tempo e che prevede un'espressa "**clausola di dissolvenza**" a fine anno (nel senso che avremo la

possibilità di confermarlo o di sospenderne l'efficacia).

Coordinamento Sindacale FISAC/CGIL del Gruppo BPER

Modena, 11 luglio 2019

Non solo quota 100: le pensioni spiegate in parole semplici

Dopo mesi d'attesa vede la luce la riforma pensionistica, che rende attuativa quota 100, nell'ambito della manovra 2019.

Si tratta, è bene precisare fin da subito, di una finestra per il momento **"sperimentale"** e della durata di soli tre anni: **non si esclude dunque l'ipotesi di una quasi certa "manovra bis"**.

Requisiti e vincoli sono contenuti nel decreto attuativo approvato dal Consiglio dei ministri insieme al reddito di cittadinanza: la misura, per cui sono stati investiti 22 miliardi di euro, riguarda il periodo di tre anni, dal 2019 al 2021 e una platea stimata in un 1 milione di lavoratori.

La base è la così detta "Quota 100", che si può centrare solo con la combinazione 62 anni + 38 di contributi, anche cumulando gratuitamente gestioni separate ma sempre in ambito Inps.

Il secondo addendo (quello contributivo) non è modificabile, per cui si potrà accedere all'anticipo salendo a quota 101 (63 anni + 38 di contributi), 102, 103 e 104.

Arrivati a questo punto, scattano i normali requisiti per la pensione di vecchiaia della riforma Fornero: 67 anni di età (con almeno 20 di contributi). **Tale requisito, resta agganciato alla "speranza di vita" ed è dunque destinato a salire nei prossimi anni.**

L'altra via normale d'accesso al pensionamento è **l'anticipata**, che prevede i requisiti di 42 anni e 10 mesi di contributi (41 e 10 mesi per le donne), bloccati invece fino al 2026 senza applicazione degli adeguamenti in base alla "speranza di vita". L'incasso dell'assegno pensionistico arriva tre mesi dopo la maturazione dei requisiti che, come detto, fino al 2026 non saranno dunque adeguati alla speranza di vita.

Ai lavoratori precoci non si applicano gli adeguamenti alla speranza di vita e potranno quindi andare in pensione con 41 anni di contributi

Ecco le novità sostanziali che riguardano le uscite pensionistiche:

AL VIA DAL PRIMO APRILE 2019

Per accedere al pensionamento anticipato con decorrenza del trattamento pensionistico al primo aprile 2019 si parte dai lavoratori privati che hanno maturato i requisiti nel periodo dal 1° gennaio 2019 alla data di entrata in vigore del Decreto-legge. Per i lavoratori che maturano i requisiti pensionistici dopo tale periodo il trattamento pensionistico decorre dopo tre mesi.

Maturati i requisiti, i lavoratori e le lavoratrici **riceveranno quindi l'assegno pensionistico dopo tre mesi.**

APE SOCIALE

Resta anche per il 2019 **l'Ape Social**; l'accesso all'indennità sostitutiva della pensione viene prorogata dal 1° gennaio al 31 dicembre 2019 e durerà fino al conseguimento dell'età anagrafica per la pensione di vecchiaia.

Per usufruirne occorrerà avere almeno 63 anni di età e 30 o 36 anni, a seconda dei casi, con bonus di un anno per figlio (max 2) per le lavoratrici.

RISCATTO LAUREA

La cosiddetta "**pace contributiva**", il condono previdenziale per chi ha versamenti solamente dal 1996 in avanti, prevede la possibilità di riscattare, su richiesta, periodi di buco contributivo non obbligatori per massimo 5 anni.

Anche in questo caso vale un triennio (dal 2019 al 2021):

Si potranno riscattare periodi di mancati versamenti fino a un massimo di cinque anni, portando in detrazione la metà delle spese.

Fino a 45 anni si potranno riscattare anche i **periodi di studio per la laurea**.

La detrazione spettante anche qui sarà detraibile in cinque quote annuali con una possibilità di rateizzazione fino a 60 mesi.

Si apre anche alle aziende che potranno aderire all'iniziativa, spendendo i contributi dei dipendenti e deducendoli.

DIVIETO DI CUMULO

La pensione "Quota 100" **non è cumulabile con redditi da lavoro dipendente o autonomo** ma solo con redditi da lavoro occasionale (5mila euro lordi max).

RICAMBIO GENERAZIONALE

A questo quadro si deve aggiungere una ulteriore ipotesi, che permette appunto di anticipare l'uscita a 59 anni di età e 35 di anzianità contributiva. Per farlo, dovranno essere attivati i **fondi bilaterali di solidarietà** delle aziende e si dovrà sottoscrivere un nuovo accordo sindacale a livello aziendale. Da una parte, infatti, il testo prevede che gli attuali lavoratori in prepensionamento o "accompagnati" alla pensione non possano fruire delle regole di "Quota 100". Dall'altra, però, si prevede che i fondi possono riconoscere al lavoratore l'assegno straordinario e la contribuzione relativa, a condizione che il lavoratore maturi i requisiti per l'accesso a "Quota 100" nei tre anni successivi. In pratica, le aziende potranno finanziare l'uscita dei 59enni con 35 anni di contributi (che nel giro di tre anni ed al massimo entro il 31.12.2021 dovessero maturare i requisiti previsti per "Quota 100"), con i fondi bilaterali. Questi soldi sono deducibili per le aziende, che però **devono garantire il mantenimento dei livelli occupazionali tra entrate e uscite.**

OPZIONE DONNA

Conferma anche per l'opzione donna, che prevede per le donne almeno 58enni (almeno 59enni, se autonome) e con almeno 35 anni di contributi di anticipare l'uscita: il prezzo da pagare è un **ricalcolo contributivo** dell'assegno e attendere una **finestra di almeno 12 mesi** tra la maturazione del diritto e l'accredito della pensione.

**LAVORATORI BENEFICIARI DI PRESTAZIONI (ASSEGNI STRAORDINARI)
EROGATE DAI FONDI DI SOLIDARIETA'**

Sulla base di una prima analisi delle indicazioni contenute nella Circolare n.10 del 29.01.2019 emanata dalla Direzione Centrale Pensioni dell'INPS, si desumer quanto segue.

Le previsioni relative a "Quota 100" (art.14 commi 1 e 2 del citato Decreto-legge) **non** si applicano alle prestazioni erogate (**Assegni Straordinari**) **dai Fondi di Solidarietà**.

Gli Assegni Straordinari aventi decorrenza entro il 1° gennaio 2019 continueranno a essere erogati fino alla scadenza prevista in base alle norme tempo per tempo vigenti al momento della cessazione del rapporto di lavoro (ferma restando la facoltà per il titolare di presentare domanda di pensione anticipata secondo i requisiti contributivi previsti dall'art.15 del D.L. in argomento, di seguito illustrati)

Gli Assegni Straordinari aventi decorrenza successiva al 1° gennaio 2019 saranno certificati ed erogati – nel caso di Assegno finalizzato al raggiungimento della pensione anticipata – fino al raggiungimento del trattamento pensionistico individuato secondo i requisiti previsti dall'art.15 del Decreto-legge. Questi Assegni Straordinari saranno quindi:

- erogati al Lavoratore fino alla decorrenza del trattamento pensionistico che interviene tre mesi dopo la maturazione del diritto alla prestazione pensionistica.
- la contribuzione correlata sarà invece versata solo fino alla maturazione del diritto alla prestazione pensionistica, che corrisponde a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e a 41 anni e 10 mesi per le donne (come si può notare **è stato quindi sospeso – fino al 2026 – per quanto riguarda la pensione anticipata, l'adeguamento del requisito/diritto pensionistico in base alla "speranza di vita" ed è stata introdotta una "finestra" di tre mesi**)

Per quanto riguarda gli **Assegni Straordinari finalizzati al**

raggiungimento della pensione di vecchiaia – non prevedendo il Decreto-legge, per la **pensione di vecchiaia**, alcuna variazione circa gli attuali criteri che prevedono l'applicazione degli adeguamenti alla "speranza di vita" – **continueranno a essere erogati fino alla scadenza prevista in base alle norme tempo per tempo vigenti al momento della cessazione del rapporto di lavoro.**

La Segreteria FISAC/CGIL del Gruppo Unicredit

Milano, 04.02.2019

Fonte: Fisac Unicredit