



ACCORDO ESODI GRUPPO UBI:

300 USCITE, 150 ASSUNZIONI E 42 STABILIZZAZIONI

Martedì 14 gennaio 2020 è stato sottoscritto l'Accordo che consente l'accoglimento delle ultime 50 domande di accesso al Fondo di Solidarietà rivenienti dall'intesa 26.10.2017 rimaste in sospeso.

L'Accordo prevede inoltre una nuova iniziativa di esodo che interesserà 250 colleghe/i.

A fronte delle uscite è stato convenuto un piano occupazionale relativo a 192 posizioni, tra assunzioni e stabilizzazioni.

Di seguito illustriamo i contenuti dell'intesa raggiunta, sia nella parte relativa alle uscite, che avranno tutte carattere volontario, sia con riguardo alle assunzioni e alle stabilizzazioni concordate.

Per maggiori dettagli rinviamo alla lettura del testo integrale dell'Accordo e alla Circolare aziendale di prossima pubblicazione.

PIANO DI INCENTIVAZIONE ALL'ESODO VOLONTARIO

Con l'Accordo sottoscritto il 14 gennaio viene attivato un piano di esodo che prevede l'uscita di 300 lavoratrici e lavoratori attraverso l'accesso volontario alla pensione o al Fondo di Solidarietà di settore, di cui:

- 50 derivanti dall'accoglimento delle domande presentate a seguito dell'Accordo quadro 26.10.2017 ancora in sospeso, così articolate sui territori:

BG	BS	MI	NO	SUD	TOTALE
9	13	11	3	14	50

- 250 relative a nuove domande di esodo incentivato: tale numero include:
 - sia i pensionamenti,
 - sia l'accesso al Fondo di Solidarietà da parte di colleghe/i che matureranno il requisito pensionistico (per le sole pensioni anticipata o di vecchiaia) entro il 1° gennaio 2025 compreso.

L'accoglimento avverrà entro i limiti numerici stabiliti per ciascun ambito territoriale e precisati nella tabella che segue: il mancato raggiungimento dei numeri previsti per ciascun ambito determinerà l'accoglimento di eventuali domande pervenute "in eccesso" in altri territori, in base alla maggiore prossimità alla pensione rilevata a livello di Gruppo.

Bacino	MAT	N. Risorse
Dipendenti delle Società del Gruppo in servizio presso unità organizzative situate nelle province di competenza territoriale delle MAT	BERGAMO E LOMBARDIA OVEST	37
	BRESCIA E NORD EST	35
	LAZIO TOSCANA UMBRIA	35
	MARCHE ABRUZZO	35
	MILANO EMILIA ROMAGNA	36
	NORD OVEST	35
	SUD	37
Totale		250

ACCESSO AL FONDO DI SOLIDARIETÀ:

Le condizioni sono quelle previste dalle norme che regolamentano il Fondo di Solidarietà, nonché dall'Accordo quadro 26.10.2017 e dalle successive intese di Gruppo in materia.

Destinatari Temine domanda Data uscita	<p><u>Domande in sospeso (50 posizioni):</u></p> <ul style="list-style-type: none">– Colleghe/i che avevano presentato domanda a seguito dell'Accordo 26.10.2017, in precedenza rimasti esclusi dall'accesso al Fondo in quanto eccedenti il numero delle posizioni via via accolte. Uscita di massima a partire dal 1° febbraio 2020. <p><u>Nuove domande di accesso al Fondo:</u></p> <ul style="list-style-type: none">– Colleghe/i che maturano il requisito pensionistico per la sola pensione anticipata e di vecchiaia (esclusa quindi "Quota 100") oltre il termine previsto per i pensionamenti incentivati ed entro il 1° gennaio 2025 compreso. La possibilità di presentare domanda di accesso al Fondo è estesa a coloro che sono stati coinvolti nelle operazioni di esternalizzazione alle società GSD, Accenture Services and Technology e BCube Services. Le domande dovranno essere presentate entro il 10.02.2020 secondo le modalità che saranno definite dall'azienda (Circolare aziendale). Uscita di massima a partire dal 1° marzo 2020						
Ammontare assegno straordinario	<p>L'ammontare della prestazione ("assegno straordinario") è quella prevista dal Fondo di Solidarietà.</p> <p>L'importo dell'assegno straordinario corrisponde all'importo netto che la/il collega percepirà con la pensione (che terrà conto dei contributi pieni versati per gli anni di permanenza nel Fondo).</p> <p>Per i dipendenti il cui trattamento pensionistico fino al 31 dicembre 2011 è integralmente calcolato con il sistema retributivo¹, tale importo è ridotto secondo le seguenti percentuali:</p> <table border="1"><tr><td>– 8%</td><td>se la retribuzione annua lorda è inferiore o pari a</td><td>€ 38.000</td></tr><tr><td>– 11%</td><td>se la retribuzione annua lorda è superiore a</td><td>€ 38.000</td></tr></table>	– 8%	se la retribuzione annua lorda è inferiore o pari a	€ 38.000	– 11%	se la retribuzione annua lorda è superiore a	€ 38.000
– 8%	se la retribuzione annua lorda è inferiore o pari a	€ 38.000					
– 11%	se la retribuzione annua lorda è superiore a	€ 38.000					

Previsioni in caso di erogazione dell'assegno in forma rateale

Altri trattamenti economici e normativi accessori	<ul style="list-style-type: none">– incentivo economico pari al valore attualizzato dei contributi aziendali alla previdenza complementare che maturerebbero nel periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà– fino alla data di pensionamento mantenimento secondo le stesse previsioni del personale in servizio delle condizioni bancarie, delle polizze infortunistico extraprofessionale e caso morte; possibilità di mantenimento delle coperture sanitarie integrative in essere alle condizioni previste per gli esodati
Part time	<ul style="list-style-type: none">– Il personale Part time interessato all'adesione al Fondo di Solidarietà potrà richiedere di rientrare a tempo pieno l'ultimo mese di lavoro. In questo caso il beneficio per l'interessata/o, derivante dal pagamento dei contributi INPS al 100% per tutti gli anni di permanenza nel Fondo, è rappresentato dall'aumento del trattamento pensionistico, a cui si aggiunge il maggior contributo alla previdenza complementare.

¹ Lavoratrici/lavoratori che al 31/12/1995 avevano maturato almeno 18 anni di contributi

Erogazione dell'assegno in unica soluzione

Il Decreto sul Fondo prevede che il lavoratore possa optare per l'erogazione in unica soluzione. In tal caso l'assegno straordinario una tantum è pari a un importo corrispondente al **60% di quanto sarebbe spettato se l'erogazione della prestazione straordinaria fosse avvenuta in forma rateale.**

In caso di erogazione in **unica soluzione**, la **contribuzione previdenziale correlata** non è dovuta e **non viene versata** dall'azienda (contrariamente a quanto avviene in caso di erogazione in forma rateale).

La scelta di tale opzione può determinare un ritardo nella maturazione del diritto a pensione nel caso di coloro che erano destinati ad andare in pensione anticipata, pertanto è una soluzione che può essere conveniente valutare se si intende proseguire con un'attività di lavoro dipendente/autonomo, capitalizzando subito il valore complessivo delle prestazioni dovute.

In caso di erogazione in unica soluzione **non sono previsti i trattamenti accessori** di cui alla tabella precedente.

PENSIONAMENTI INCENTIVATI:

Destinatari	Colleghe/i che maturano il requisito pensionistico entro il rispettivo periodo di preavviso (v. <i>scheda nell'ultima pagina</i>).
Termine domanda	Le domande dovranno essere presentate entro il 10.02.2020 secondo le modalità che saranno definite dall'azienda (Circolare aziendale).
Trattamenti economici e normativi accessori	Incentivazione nelle seguenti misure (l'età anagrafica indicata è quella all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro): <ul style="list-style-type: none">– 6 mensilità sino al compimento del 61° anno di età;– 5 mensilità per età anagrafica oltre i 61 anni e sino al compimento del 63° anno;– 4 mensilità per età anagrafica oltre i 63 anni;– 15 mensilità per le lavoratrici che facciano ricorso alla "Opzione donna";– 15 mensilità per i titolari di pensione di invalidità (o altro requisito previdenziale correlato alla diversa abilità) che non abbiano già maturato o siano prossimi a maturare il diritto alla prestazione pensionistica ordinaria. A chi andrà in pensione con "Quota 100" (con le limitazioni previste dall'Accordo) saranno riconosciute 4 mensilità aggiuntive. Anche i pensionati potranno aderire alle forme di copertura sanitaria alle condizioni previste per questa platea.

RICAMBIO GENERAZIONALE

A fronte delle uscite è stato convenuto un **piano occupazionale relativo a 192 posizioni, tra stabilizzazioni e assunzioni** (tra queste ultime saranno al massimo 50 quelle a tempo determinato, mentre le restanti 142 saranno a tempo indeterminato).

Nel dettaglio è stato previsto quanto segue:

- **100 assunzioni, di cui almeno 50 entro il 30.06.2020 e le altre 50 entro il 31.12.2021:** almeno il 50% di ciascuna "tranche" dovrà essere a tempo indeterminato;
- **42 stabilizzazioni** di lavoratrici/lavoratori attualmente in servizio con contratti a tempo determinato;
- **ulteriori 50 assunzioni a tempo indeterminato entro giugno 2020** dando priorità a risorse attualmente in servizio con contratti di lavoro a tempo determinato attraverso il consolidamento (stabilizzazione) di tali posizioni.

I numeri che caratterizzano il **piano occupazionale** ci consegnano un netto **miglioramento** rispetto alle percentuali stabilite in precedenti accordi che avevano **tassi di sostituzione tra uscite e inserimenti** nettamente inferiori (circa 3 a 1, mentre ora il rapporto diventa quasi di 3 a 2).

Migliora sensibilmente la **quota di lavoratori stabili**, considerato che le assunzioni a termine saranno al massimo 50 su un totale di 192 persone coinvolte.

Questi elementi ci fanno ritenere di aver raggiunto con l'intesa sottoscritta un risultato positivo, coerente con l'obiettivo di promuovere **nuova e buona occupazione in ambito giovanile**, tema delicato che continua a rimanere una delle **priorità del nostro Paese**.

Altrettanto importante aver creato le condizioni affinché questa operazione di ricambio generazionale si realizzi, in continuità con i precedenti accordi di esodo sottoscritti in UBI, attraverso **uscite** che hanno **carattere esclusivamente volontario**, rispondendo alle aspettative di quelle lavoratrici e quei lavoratori che da oltre due anni avevano presentato domanda di accesso al Fondo, nonché di ulteriori 250 colleghe/i che vedranno accolta la propria domanda di esodo.

Infine, di notevole importanza è anche il fatto che gli accordi prevedono che gli **inserimenti** di Personale avvengano tenendo conto sia delle **effettive uscite sui diversi territori**, sia delle **esigenze organizzative e produttive presenti** sugli stessi territori.

Bergamo, 17 gennaio 2020

Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Uilca-Uil Unisin
Coordinamenti Gruppo UBI

SCHEDE PREAVVISI (ALLEGATO N. 6 CCNL 31 MARZO 2015)

La presente scheda è utile per individuare il diritto a rientrare nella platea di coloro che potranno accedere al pensionamento incentivato.

Quadri direttivi	– con anzianità non superiore a 5 anni	5 mensilità
	– con anzianità da 5 a 10 anni	6 mensilità
	– con anzianità da 10 a 15 anni	7 mensilità
	– con anzianità superiore a 15 anni	8 mensilità
3 ^a area professionale	– con anzianità non superiore a 5 anni	3 mensilità
	– con anzianità da 5 a 10 anni	4 mensilità
	– con anzianità da 10 a 15 anni	5 mensilità
	– con anzianità superiore a 15 anni	6 mensilità
2 ^a area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	– con anzianità non superiore a 5 anni	2 mensilità
	– con anzianità da 5 a 10 anni	2 ¼ mensilità
	– con anzianità da 10 a 15 anni	3 mensilità
	– con anzianità superiore a 15 anni	4 mensilità
2 ^a area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	– con anzianità non superiore a 5 anni	1 ½ mensilità
	– con anzianità da 5 a 10 anni	2 mensilità
	– con anzianità da 10 a 15 anni	2 ½ mensilità
	– con anzianità superiore a 15 anni	3 mensilità
1 ^a area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	– con anzianità non superiore a 5 anni	1 ½ mensilità
	– con anzianità da 5 a 10 anni	2 mensilità
	– con anzianità da 10 a 15 anni	2 ½ mensilità
	– con anzianità superiore a 15 anni	3 mensilità

Il preavviso va calcolato convenzionalmente alla data del 28.02.2020.