

L'ACCORDO IN TEMA DI USCITE E ASSUNZIONI SOTTOSCRITTO IN ISP IL 29 SETTEMBRE 2020

Come reso noto con il comunicato unitario già diffuso, il 29 settembre 2020 è stato definito il **PROTOCOLLO PER L'AVVIO DELL'INTEGRAZIONE DEL GRUPPO UBI BANCA NEL GRUPPO INTESA SANPAOLO**. L'accordo definisce "le modalità ed i criteri per il raggiungimento dell'obiettivo di almeno 5.000 uscite volontarie per accesso al pensionamento o al Fondo di Solidarietà da parte del personale del nuovo Gruppo ISP", stabilendo nel contempo 2.500 nuove assunzioni.

Il Protocollo ripropone l'impianto degli accordi in tema di uscite volontarie raggiunti nel Gruppo Intesa Sanpaolo e presenta conseguentemente alcune differenze rispetto alle linee fondamentali che hanno caratterizzato le intese sottoscritte nel Gruppo UBI negli ultimi anni.

Con questa nota ci proponiamo di illustrare i contenuti del Protocollo: per maggiori chiarimenti vi invitiamo a contattare il sindacalista FISAC CGIL del vostro territorio.

DESTINATARI

	Misura
a) personale che ha maturato o maturerà il requisito pensionistico entro il 31 dicembre 2021	Pensionamento incentivato
b) personale che maturerà il requisito pensionistico tra il 1° gennaio 2022 ed il 31 dicembre 2022	Pensionamento incentivato o, in alternativa, a scelta del dipendente Accesso al fondo di solidarietà
c) personale che maturerà il requisito pensionistico tra il 1° gennaio 2023 ed entro il 31 dicembre 2026	Accesso al fondo di solidarietà

Esclusioni

Personale la cui domanda di esodo sia già stata accolta in virtù di precedenti accordi in materia sottoscritti presso i Gruppi ISP e UBI.

PENSIONAMENTI INCENTIVATI:

Termine di presentazione della domanda	Le domande dovranno essere presentate entro il 9 novembre 2020 . La presentazione della domanda entro il 20 ottobre 2020 darà diritto a un incremento dell'incentivo (2/12 della RAL - v. <i>oltre</i>).
Risoluzione del rapporto di lavoro	Per chi matura il diritto a pensione entro il 2020: 31 dicembre 2020 In tutti gli altri casi: ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza del pagamento del trattamento pensionistico

Incentivazione	<p>Incentivazione diversificata in base al requisito con cui si andrà in pensione:</p> <p>Pensione anticipata e di vecchiaia 2 mensilità per le Aree Professionali - 4 per i Quadri Direttivi - 6 per i Dirigenti</p> <p>Pensione Quota 100 2 mensilità per le Aree Professionali - 4 per i Quadri Direttivi - 6 per i Dirigenti <i>+ ulteriore importo calcolato sulla base del numero di mesi intercorrenti fra il mese di cessazione (non calcolato) ed il mese di maturazione del requisito di pensione anticipata o (se precedente) il requisito di vecchiaia, pari a:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 1,5% della RAL per ogni mese compreso tra il 7° e il 18°; - 2% della RAL per ogni mese a partire dal 19°. <p>Opzione Donna 75% della RAL</p> <p>Per tutte le fattispecie, in caso di presentazione della domanda entro il 20 ottobre 2020 premio di tempestività pari ai 2/12 della RAL</p>
Trattamenti economici e normativi accessori	<p>In base alla contrattazione integrativa di UBI, riconoscimento delle borse di studio a favore dei figli dei dipendenti cessati dal servizio per quiescenza che risultavano in servizio all'atto dell'iscrizione all'anno scolastico/accademico in corso al momento della cessazione stessa, limitatamente alle borse di studio relative allo stesso anno scolastico/accademico</p>

ACCESSO AL FONDO DI SOLIDARIETÀ:

Termine di presentazione della domanda	<p>Le domande dovranno essere presentate entro il 9 novembre 2020. Non previsto termine antecedente (né premio di tempestività)</p>
Risoluzione del rapporto di lavoro	<p>31 dicembre 2023 con facoltà in capo all'azienda di anticipare la cessazione a una delle seguenti date:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 31 dicembre 2020 - 31 marzo 2021 - 30 giugno 2021 - 31 dicembre 2021 - 30 giugno 2021 - 31 dicembre 2022 - 30 giugno 2023 <p>Permanenza media nel fondo di 36 mesi Comunicazione scritta al dipendente indicativamente 30 giorni prima della data finale del rapporto di lavoro</p>

Ammontare dell'assegno straordinario	<p>L'ammontare della prestazione ("assegno straordinario") è quella prevista dalle norme che regolamentano il Fondo di Solidarietà di settore.</p> <p>La prestazione netta erogata è equivalente all'importo netto del trattamento pensionistico spettante con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione: in altri termini l'assegno straordinario erogato è pari all'importo netto della pensione che si sarebbe percepita maturando i contributi necessari al raggiungimento del diritto alla pensione (anticipata o di vecchiaia, a seconda di quella che si matura per prima).</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="0" data-bbox="400 622 1449 696"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">–</td> <td style="padding-right: 10px;">8%</td> <td style="padding-right: 10px;">se la retribuzione annua lorda è inferiore o pari a</td> <td style="text-align: right;">€ 38.000</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">–</td> <td style="padding-right: 10px;">11%</td> <td style="padding-right: 10px;">se la retribuzione annua lorda è superiore a</td> <td style="text-align: right;">€ 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"> – Importo pari al valore attualizzato dei contributi aziendali alla previdenza complementare che maturerebbero nel periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà erogato a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR – Fino alla data di pensionamento mantenimento secondo le stesse previsioni del personale in servizio delle condizioni bancarie, e delle coperture sanitarie integrative, nonché della provvidenza annua per i familiari portatori di handicap – In base alla contrattazione integrativa di UBI riconoscimento delle borse di studio a favore dei figli dei dipendenti cessati dal servizio per accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà che risultavano in servizio all'atto dell'iscrizione all'anno scolastico/accademico in corso al momento della cessazione stessa, limitatamente alle borse di studio relative allo stesso anno scolastico/accademico.
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.
Premorienza	<ul style="list-style-type: none"> – Facoltà dell'Azienda di assumere per chiamata diretta il coniuge superstite o, in caso di sua rinuncia, un orfano del dipendente deceduto in servizio, in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione

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).

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

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.

GRADUATORIA

Nel caso in cui le domande di pensionamento o accesso al Fondo di Solidarietà risultassero superiori al numero di 5.000, sarà redatta una graduatoria unica a livello di Gruppo sulla base della data di maturazione del diritto a pensione, ed a parità della data di maturazione del diritto in ragione della maggiore età anagrafica

Nelle graduatorie sarà data priorità:

- al personale la cui domanda di esodo presentata in virtù di precedenti accordi (29 maggio 2019 ex Gruppo ISP e 14 gennaio 2020 ex Gruppo UBI) non era stata accolta in quanto eccedente le soglie previste: in totale si tratta di 1.197 colleghe e colleghi che, se ancora interessati all'esodo, **dovranno ripresentare la richiesta**: il diritto di priorità è assicurato solo nel caso in cui la nuova domanda faccia riferimento al medesimo requisito pensionistico della prima richiesta. *(Per quanto riguarda le uscite, l'azienda ha dichiarato la volontà di inserirle nelle finestre del 31 dicembre 2020 e 31 marzo 2021)*
- ai titolari delle previsioni ex art. 3, comma 3 della L. 104/1992 per sé
- al personale disabile con percentuale di invalidità non inferiore al 67%

L'azienda ha inoltre dichiarato la propria disponibilità a far accedere prioritariamente al Fondo, nel rispetto dei criteri di accesso definiti nell'accordo, il personale disabile ovvero quello nel cui nucleo familiare siano presenti persone disabili o in gravi e documentate condizioni di malattia, ovvero personale che risulti temporaneamente invalido a seguito di malattia oncologica.

L'intesa raggiunta sancisce inoltre il diritto all'uscita anche ai colleghi che rientreranno nel perimetro delle cessioni di ramo d'azienda (quali la cessione a BPER), assicurando pari diritti a tutto il personale del nuovo Gruppo.

FISAC