

**ACCORDO 8 LUGLIO 2008**

**ESUBERI GRUPPO**

**INTESA SANPAOLO**

*Fiba/Cisl*

## **ACCORDO FONDO SOLIDARIETA' RIDUZIONE PERSONALE INTESA SANPAOLO MILANO, 8 LUGLIO 2008**

In data **8 luglio 2008** le delegazioni sindacali di gruppo Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca, Ugl, Fabi, Sinfub e la delegazione aziendale della Capogruppo Intesa Sanpaolo hanno raggiunto **accordo** per l'utilizzo del **Fondo di Solidarietà**, all'interno delle procedura contrattuale definita dagli artt. 18 e 19 ccnl 8/12/2007.

**Non** hanno **sottoscritto** l'accordo **Falcri, Dircredito e Silcea** e tali sigle sottoporranno l'intesa ai loro organismi collegiali.

Alla 30/7/2007 risultavano aver aderito agli accordi di riduzione del personale, sottoscritti nel dicembre 2006, 4.200 unità di cui 891 con immediato diritto alla pensione e 3.309 con i requisiti per accedere al fondo di solidarietà.

Con il successivo accordo del 1° agosto 2007 le parti si davano atto che con l'ulteriore riduzione di 2.300 unità si sarebbe realizzato l'obiettivo di cui al Piano di Impresa 2007-2009 di ridurre il costo del personale di almeno 425 mln € a decorrere dal 2010, corrispondenti a 6.500 unità complessive.

La verifica prevista evidenziava 1.750 richieste di accesso al Fondo di Solidarietà in aggiunta rispetto ai 2.300 esuberanti stabiliti. Con il superamento delle richieste di uscita prestabilite Intesa Sanpaolo ha ritenuto **concluso l'accordo del 1° agosto 2007** in quanto la composizione delle uscite è risultata tale da non consentire il raggiungimento degli obiettivi di riduzione strutturale del costo del lavoro di cui al Piano di Impresa.

Le uscite dei lavoratori con diritto a pensione sono infatti risultate inferiori rispetto ai numeri previsti mentre le adesioni per accedere al Fondo di Solidarietà sono risultate superiori rispetto alle previsioni.

A fronte di ciò, Intesa Sanpaolo ha sospeso le domande eccedenti le 2.106 ed ha avviato, con lettera del 9 aprile 2008, le procedure contrattuali ai sensi artt. 17 e 18 ccnl (ora artt. 18 e 19 ccnl 8/12/07) per ulteriori 2.500 esuberanti rispetto al 31 marzo 2008.

In tali numeri è ricompresa anche la riduzione di almeno 500 unità (548 come da Piano Industriale presentato il 3 luglio) rinvenienti dai processi di efficientamento, di riorganizzazione e di ristrutturazione conseguenti all'intervenuta confluenza dell'ex gruppo CR Firenze.

## **PERIMETRO DI APPLICAZIONE DELL'ACCORDO**

Intesa Sanpaolo  
Banca dell'Adriatico  
Banco di Napoli  
Cassa di Risparmio di Forlì e della Romagna  
Cassa di Risparmio del Friuli Venezia Giulia  
Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo  
Cassa di Risparmio di Venezia  
Cassa di Risparmio in Bologna  
Banca di Trento e Bolzano  
Intesa Casse del Centro  
Banca CIS  
Mediocredito Italiano  
Intesa Sanpaolo Private Banking  
NEOS Banca  
Banca IMI  
Banca Innovazione Infrastrutture e Sviluppo  
Banca Fideuram (\*)  
Banca CR Firenze  
Cassa di Risparmio di Civitavecchia  
Cassa di Risparmio di Pistoia e Pescia  
Cassa di Risparmio della Spezia

## OBIETTIVO DI RIDUZIONE ORGANICI

**ULTERIORE  
RIDUZIONE  
ORGANICI 2.500  
UNITA'**

Obiettivo dell'accordo è la **riduzione degli organici**, rispetto ai livelli occupazionali esistenti nel gruppo ISP alla data del 31 marzo 2008, di **ulteriori 2.500 unità**, ivi compresi 523 lavoratori già in possesso, al 31 marzo 2008, del diritto alla pensione di anzianità di vecchiaia, che hanno già manifestato il proprio assenso all'uscita incentivata.

Nel numero delle 2.500 unità sono ricompresi inoltre le annunciate 500 unità ca. rinvenienti dai processi di efficientamento, riorganizzazione e ristrutturazione conseguenti alla confluenza dell'ex gruppo CR Firenze in Intesa Sanpaolo.

## APPLICAZIONE DEL D.M. 158/2000

Per conseguire la riduzione viene concordemente individuato, così come previsto dall'art. 18 ccnl 8/12/2007, l'utilizzo "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito" altrimenti definito Fondo Esuberi, di cui al D.M. 158/2000 (prorogato con D.M. 226/2006).

*Per conoscenza i **referimenti normativi e contrattuali** sono:*

*L. 604/1966 (licenziamento collettivo per giustificato motivo oggettivo),  
artt. 4, 5 e 24 L. 223/1991 (licenziamenti collettivi),  
art. 2 c.28 L. 662/1996,  
art. 59 c.3 L. 449/1997,  
protocollo settore bancario 4/6/1997,  
accordo istitutivo Fondo Solidarietà del 28/2/1998,  
artt. 5, 7, 8, 10, 11 D.M. 158/2000,  
circolare INPS n. 193 del 22/11/2000,  
circolare INPS n. 55 del 8/3/2001,  
risoluzione Ag. Entrate 29/1/2003 n. 17/E,  
messaggio INPS n. 80 del 10/3/2003,  
messaggio INPS n. 26 del 1/12/2003,  
D.M. 226/2006 (proroga D.M. 158/2000),  
artt. 68 e 69 ccnl 12/2/2005,  
artt. 17 e 18 ccnl 12/2/2005 (ora artt. 18 e 19 ccnl 8/12/2007)*

## INDIVIDUAZIONE DEI LAVORATORI IN ESUBERO ART. 8 D.M. 158/2000

L'art. 8 del D.M. citato prevede quanto segue:

**diritto A.G.O.**

*Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223, l'**individuazione dei lavoratori in esubero**, ai fini del presente regolamento, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei **requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia**, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.*

**maggiore  
prossimità  
A.G.O.**

*L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla **prestazione straordinaria** di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), avviene adottando in via prioritaria il criterio della **maggiore prossimità alla maturazione del diritto** a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza, ovvero della **maggiore età**.*

**volontarietà**

*Per ciascuno dei casi di cui ai comma 1 e 2, ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti **superiore al numero degli esuberanti**, si favorisce, in via preliminare, la **volontarietà**, che è esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni aziendali concordate, e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberanti, si tiene conto dei carichi di famiglia.*

## **USCITA OBBLIGATORIA PER COLORO IN POSSESSO DEI REQUISITI A.G.O. AL 31 MARZO 2008**

### **LICENZIAMENTO DI CHI HA MATURATO IL DIRITTO A.G.O. AL 31/3/08**

Considerato che i dipendenti di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti, che **alla data del 31/3/2008 risultano in possesso dei requisiti previsti dalla Legge per avere immediato diritto alla pensione** di anzianità o di vecchiaia e/o comunque dei trattamenti pensionistici dall'A.G.O. (anche se con diritto al mantenimento in servizio), risultano in **numero complessivamente inferiore rispetto al numero degli esuberi dichiarati, "QUESTI CESSERANNO"** dal servizio a decorrere dal **30 settembre 2008**.

In caso di licenziamento spetta il **preavviso** così come previsto dall'allegato n. 6 del contratto stesso (**otto mesi se quadro direttivo, sei mesi aree professionali**).

### **INCENTIVO AL PENSIONAMENTO**

### **INCENTIVO DI UNA R.A.L.**

Coloro in possesso dei requisiti A.G.O. al 31/3/2008, come sopra individuati, che **entro il 30 settembre 2008** faranno pervenire all'Azienda **richiesta di risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro e che pertanto, in conseguenza di tale richiesta, non faranno più parte degli organici a far tempo dal 1° ottobre 2008, **verrà riconosciuto**, in via straordinaria, un importo omnicomprensivo lordo corrispondente alla **retribuzione annua lorda** (R.A.L.) in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, da erogarsi quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo al TFR;

## **ATTIVAZIONE DEL FONDO ESUBERI - ADESIONE VOLONTARIA (1/2)**

Considerato che il numero dipendenti di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti, in possesso dei requisiti previsti dai D.M. richiamati per accedere al Fondo Esuberi **risulta superiore** all'obiettivo di riduzione degli organici di ulteriori 2.500 unità l'accordo prevede, per i lavoratori che **matureranno il diritto a percepire il trattamento pensionistico (la c.d. finestra) entro il 1° gennaio 2015, la possibilità di ADERIRE AL FONDO DI SOLIDARIETA' (FONDO ESUBERI) ED ANTICIPARE COSI' L'USCITA DAL LAVORO.**

L'adesione al Fondo è quindi **SU BASE VOLONTARIA.**

## ATTIVAZIONE DEL FONDO ESUBERI - ADESIONE VOLONTARIA (2/2)

Per poter aderire occorre:

**DOMANDA DI ADESIONE:** la domanda di adesione deve essere presentata nel periodo compreso tra la data di sottoscrizione dell'accordo e la data del **30 settembre 2009**.

La domanda deve essere corredata di certificazione ECOCERT rilasciata dall'INPS ed attestante il possesso dei requisiti necessari a maturare la finestra di accesso alla pensione INPS alla data del 1° gennaio 2015.

La certificazione può essere richiesta tramite l'assistenza del patronato INAS/CISL, meglio se facendo riferimento alla circolare Inps n. 55 del 2001.

**DATA DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO:** la **risoluzione** del rapporto di lavoro verrà successivamente comunicata dall'Azienda e comunque avverrà **entro e non oltre il 31 dicembre 2009**.

E' facoltà dell'Azienda anticipare, rispetto al 31 dicembre 2009, il termine di risoluzione di cessazione del rapporto di lavoro in una delle seguenti date: 31/12/2008, ovvero 31/3/2009, o 30/6/09 ovvero infine 30/09/09 previa comunicazione scritta almeno trenta giorni prima.

**PREMIO TEMPESTIVITÀ:** al personale che farà pervenire domanda di adesione volontaria al fondo esuberi **entro il 30 settembre 2008** verrà riconosciuto un premio di tempestività corrispondente a **2/13,5 della retribuzione annua lorda utile ai fini de calcolo del TFR**.

**PRELAZIONE:** viene riconosciuto un **diritto di precedenza** a coloro (1.750 persone) che avevano avanzato domanda ai sensi **ex accordo 1/8/2007** e non rientrati nel novero delle 2300 risorse più prossime a maturare il diritto a pensione. In tal caso dovranno riformulare la domanda accettando la nuova offerta, diversa e minore rispetto a quella concordata col precedente accordo;

Intessa Sanpaolo dichiara inoltre la propria disponibilità a far **accedere prioritariamente** al Fondo il personale **portatore di handicap** ovvero quello nel cui nucleo familiare siano presenti persone portatrici di handicap o in gravi e documentare **condizioni di malattia**.

## MANTENIMENTO ASSISTENZA SANITARIA

Al personale che confluisca nel Fondo con fruizione delle prestazioni in forma rateale sarà **assicurato**, in quanto beneficiario di una polizza di assistenza sanitaria o già iscritto ad una cassa di previdenza sanitaria, il **mantenimento dell'iscrizione** in dette forme di assistenza per il personale in servizio **fino al mese precedente a quello della percezione della pensione dall'A.G.O.** (ovvero di altre forme di previdenza di base), alle stesse condizioni di contribuzione a carico dell'Azienda e, ove esistente, a carico del lavoratore (escluso contribuzione aziendale primo alinea secondo comma art. 10 Cassa San Paolo Imi).

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE A CONTRIBUZIONE DEFINITA

Al personale che accederà al fondo esuberi viene riconosciuto un **importo complessivo, a titolo di incentivazione all'esodo, corrispondente al valore attuale** (in base al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di sottoscrizione dell'accordo) **del contributo mensile a carico dell'azienda** di cui agli ordinamenti vigenti per i fondi di previdenza complementare.

Il contributo è riferito all'ultima retribuzione ordinaria di spettanza, moltiplicato per il numero dei mesi attualmente previsto, nei confronti di ciascun interessato, per l'erogazione dell'assegno di sostegno al reddito.

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE A PRESTAZIONE DEFINITA

Al personale che accederà al fondo esuberi ed iscritto ai fondi di previdenza a prestazione definita, **nel periodo di adesione al fondo** di solidarietà **non è prevista alcuna integrazione** dell'assegno straordinario a carico di dette forme di previdenza.

**Il periodo di adesione** al fondo resta **valido ai fini del calcolo del trattamento** di previdenza complementare da erogare al momento del pensionamento.

**L'imponibile** utile è costituito dalla **retribuzione**, come definita dai singoli ordinamenti, all'atto dell'adesione al Fondo, **adeguata nel tempo in relazione alle dinamiche contrattuali nazionali ed aziendali.**

## CONDIZIONI AL PERSONALE

Al personale che cesserà dal servizio per aderire al fondo esuberi **saranno mantenute**, sino alla data di fruizione del trattamento di pensione AGO, le **condizioni bancarie e creditizie agevolate** tempo per tempo a favore del personal in servizio.

### PREMIO AZIENDALE – SISTEMA INCENTIVANTE

Per coloro che accederanno al Fondo l'erogazione del **premio aziendale avverrà** con modalità e nei termini che saranno tempo per tempo individuati, in proporzione ai mesi di servizio prestato nell'anno di cessazione.

La partecipazione al **sistema incentivante**, con erogazione del relativo importo se spettante, **avverrà** secondo le regole vigenti.

## ATTIVAZIONE L. 223/1991 SUI LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Al fine di dare attuazione a quanto previsto dal D.M. 158/2000 (prorogato con D.M. 266/2006) Intesa Sanpaolo nonché, **in stretta successione**, le **altre Società del Gruppo** di cui all'elenco, attiveranno le **procedure di cui alla L. 231/1991** per la gestione del personale in esubero, con l'impegno di definire le procedure stesse entro trenta giorni dall'avvio in **modo assolutamente identico** a quanto definito nel present accordo.

Le intese avranno durata fino al 31 dicembre 2009 e riguarderanno tutte le categorie di personale.

**VERIFICHE:** fermo restando le previsioni di cui al D.M. 158/2000 le parti si incontreranno sia a livello di gruppo sia, successivamente, di singola azienda, nei mesi di gennaio 2009, giugno 2009, dicembre 2009 allo scopo di verificare congiuntamente lo stato del presente accordo.

**PROCEDURA DI GRUPPO:** le parti si danno reciprocamente atto che, con la sottoscrizione del presente accordo che produrrà effetti sino al 31 dicembre 2009, è stata **esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto**, la procedura di Gruppo di cui agli att. 18 e 19 ccnl 8/12/07.

## ASSUNZIONI

**ASSUNZIONI DI SPECIALISTI:** nell'ambito della procedura di cui alla L. 223/1991 ed allo scopo di salvaguardare la funzionalità operativa ed organizzativa nelle sue più varie componenti ciascuna Azienda potrà provvedere ad eventuali indispensabili assunzioni per assicurare la necessaria sostituzione di figure professionali specialistiche altrimenti non reperibili e i dovuti funzionamenti.

**ALTRE ASSUNZIONI:** con lettera a latere Intesa Sanpaolo si impegna, compatibilmente con le esigenze indotte dai relativi processi di selezione, ad assumere un **numero complessivo di apprendisti** pari:

→ a n. 450 unità, a far tempo dal 1° ottobre 2008, da assegnare alla Rete a fronte di esigenze organizzative ed operative ella stessa;

→ alla metà del personale addetto e/o preposto in via continuativa e prevalente ad attività commerciali nell'ambito delle filiali nel frattempo uscito per accedere al Fondo Esuberi, con un numero minimo di 300 unità ed i tutto entro la fine del 2009.

**CASI PARTICOLARI:** ISP dichiara la propria disponibilità ad assumere per chiamata diretta il coniuge superstite, in caso di sua rinuncia, un orfano del dipendente deceduto in servizio, in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione anche nei confronti dei soggetti inseriti nel Fondo.

**SOSTITUZIONE MATERNITÀ:** sostituzione delle lavoratrici operanti presso le Filiali ed assenti per causa di maternità con risorse da assumersi con **contratto a tempo determinato**.

## IL FONDO DI SOLIDARIETÀ

Il Fondo di Solidarietà regolamentato dal D.M. 158/2000 ha lo scopo di realizzare interventi nell'ambito di **ristrutturazione, crisi, riorganizzazione aziendale, riduzione o trasformazione di attività**, attraverso:

- la riconversione professionale;
- la gestione degli esuberanti.

Le condizioni di accesso alla prestazione del Fondo sono quelle previste dall'art. 7 del D.M. e cioè:

- che le aziende espletino le procedure contrattuali previste per i processi che modificano le condizioni di lavoro del personale;
- che le procedure medesime si concludano con un accordo aziendale.

## GLI INTERVENTI DEL FONDO

### In **via ordinaria**:

programmi formativi di riconversione e/o riqualificazione professionale, utilizzando anche Fondi nazionali e/o comunitari;

programmi di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea, utilizzando anche Fondi nazionali e/o comunitari;

### In **via STRAORDINARIA**:

erogazione di un **assegno straordinario**, per un massimo di 60 mesi (5 anni), finalizzato al sostegno al reddito dei lavoratori interessati all'esodo.

L'assegno può essere erogato in forma rateale (più i versamenti della contribuzione figurativa) oppure in un'unica soluzione, su richiesta del lavoratore (assegno pari al 60% del valore attuale di quanto sarebbe spettato in forma rateale, al netto della contribuzione figurativa che non viene versata).

**DIRIGENTI**: alle prestazioni ordinarie, relative alla riduzione di orario o sospensione dell'attività lavorativa, e alle prestazioni straordinarie (sostegno al reddito per gli esuberanti), potranno accedere anche i dirigenti.

## CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI LAVORATORI

L'individuazione dei lavoratori in esubero e per l'accesso alle prestazioni straordinarie avviene tramite l'applicazione della L. 223/91 e l'art. 8 del D.M. 158/2000:

- lavoratori che hanno già maturato i requisiti di legge per il diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia;
- lavoratori con maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione come sopra;
- lavoratori con età maggiore.

Nel caso in cui i lavoratori potenzialmente interessati alla riduzione di personale sia in numero superiore al numero degli esuberanti dichiarati si darà precedenza:

- alla volontarietà;
- e in subordine ai carichi di famiglia.

## DIMISSIONI O LICENZIAMENTO?

In presenza di un **numero di lavoratori** potenzialmente **interessati alla riduzione** di personale **SUPERIORE** al numero degli **esuberanti dichiarati**, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene tramite **DIMISSIONI CONSENSUALI** per l'accesso volontario al fondo o per il pensionamento.

**Altrimenti**, se i **lavoratori interessati alla riduzione** di personale sono in numero **INFERIORE** al numero degli **esuberanti dichiarati**, la risoluzione avviene tramite il **LICENZIAMENTO** del lavoratore che ha **maturato i requisiti di legge** per il diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia o **L'ACCESSO OBBLIGATORIO AL FONDO** se ancora non ha maturato tali requisiti.

## L'ASSEGNO STRAORDINARIO DI SOSTEGNO AL REDDITO (1/2)

L'assegno straordinario corrisponde alla **pensione netta che si sarebbe maturata al raggiungimento del requisito minimo nel sistema obbligatorio.**

L'assegno è liquidato secondo le norme dell'assicurazione generale obbligatoria e quindi con il **sistema retributivo o con il sistema misto** in riferimento ad un'anzianità contributiva, al 31 dicembre 1995, rispettivamente pari o superiore ovvero minore ai 18 anni.

Il calcolo della misura dell'assegno viene effettuato **aggiungendo ai periodi versati il numero di settimane mancanti per raggiungere il requisito contributivo previsto per il diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia** (quella tra le due che si può conseguire prima).

L'assegno straordinario è corrisposto per **13 mensilità fino alla fine del mese antecedente quello di decorrenza del trattamento di pensione** sulla base dei requisiti ordinari, in modo da evitare che, per effetto delle cosiddette "finestre di uscita" previste per il pagamento della pensione, possa verificarsi che il lavoratore, per alcuni mesi, non percepisca né l'assegno straordinario né la pensione.

## **L'ASSEGNO STRAORDINARIO DI SOSTEGNO AL REDDITO (2/2)**

L'assegno straordinario **non è reversibile** ai superstiti ma in caso di decesso del beneficiario, viene comunque liquidata ai superstiti la **pensione indiretta**, che tiene conto dei contributi versati e della contribuzione figurativa versata a favore del lavoratore fino all'ultima mensilità di pagamento dell'assegno.

L'assegno straordinario viene liquidato dalle **competenti sedi INPS** provinciali in relazione alla residenza del lavoratore.

Il pagamento è localizzato necessariamente presso una Agenzia dell'Istituto di credito del quale il lavoratore era dipendente e non è concessa la possibilità di cambiare l'Istituto di credito.

**NON** spettano i **trattamenti di famiglia**.

### **PEREQUABILITA' DELL'ASSEGNO**

L'assegno straordinario **NON BENEFICIA DI PEREQUAZIONE AUTOMATICA**, ne di alcun altra rivalutazione monetaria.

### **PASSAGGIO DALL'ASSEGNO ALLA PENSIONE**

Allo scadere dell'assegno la liquidazione della pensione di anzianità o di vecchiaia non è automatica, ma è necessario che il titolare presenti la relativa domanda entro il mese precedente l'apertura della propria finestra.

## LA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

La durata di permanenza nel Fondo di Solidarietà è coperta da contribuzione figurativa, a carico dell'Azienda **nella misura del 33%** ed utile quindi a maturare l'anzianità contributiva necessaria a raggiungere il requisito minimo di pensione.

La misura della contribuzione viene individuata applicando l'aliquota indicata sulla **media delle retribuzioni settimanali** percepite in costanza di lavoro **nell'anno solare prima dell'accesso** al Fondo. Dal conteggio sono **escluse le voci variabili**.

La contribuzione figurativa **NON BENEFICIA DI ALCUNA RIVALUTAZIONE PEREQUATIVA**.

La contribuzione è dovuta **FINO AL RAGGIUNGIMENTO DEL REQUISITO**, utile per la maturazione del diritto a pensione di anzianità e quindi **NON FINO ALLA FINESTRA**.

## **PAGAMENTO DELL'ASSEGNO IN UNICA SOLUZIONE**

Su richiesta del lavoratore, L'ASSEGNO PUO' ESSERE PAGATO IN UN'UNICA SOLUZIONE. In tal caso si calcola il 60% del valore attuale della somma corrispondente al totale dell'assegno che sarebbe erogato in caso di adesione Fondo, al netto della contribuzione figurativa.

Ai fini INPS il lavoratore non ha più diritto alla contribuzione figurativa e pertanto si interrompe il suo rapporto con l'AGO, che può essere ripreso soltanto con l'accesso alla contribuzione volontaria, oppure con l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro dipendente, oppure infine con l'instaurazione di un altro rapporto contributivo (gestioni speciali dell'Inps, casse professionali, Inpdai, ecc.) conseguente ad un diverso genere di attività lavorativa.

Quanto al tipo di rapporto che il lavoratore può instaurare, gli accordi non vi accennano esplicitamente, ma il fatto che la contribuzione figurativa non venga più accreditata, fa ritenere concluso sotto ogni riguardo il rapporto tra il datore di lavoro ed il dipendente.

Quindi, anche per consentire la prosecuzione della propria posizione contributiva fino alla maturazione delle condizioni per andare in pensione, l'ex dipendente esodato può instaurare qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, anche contro il divieto di esercitare attività concorrenziale alla banca presso la quale era occupato.

## CUMULABILITA' DELL'ASSEGNO CON ALTRI REDDITI DA LAVORO

La titolarità dell'assegno straordinario **non esclude altre prestazioni lavorative**.

L'assegno **non è cumulabile** con i redditi di lavoro dipendente o autonomo acquisiti nel corso di permanenza nel Fondo per attività prestata a favore di soggetti che svolgono **attività in concorrenza** con il datore di lavoro presso cui prestava servizio l'interessato.

In caso di lavoro dipendente o autonomo derivanti da attività svolte presso aziende concorrenti con il datore di lavoro **l'assegno straordinario è sospeso** come pure il versamento dei **contributi figurativi**.

In caso di redditi derivanti da un'attività che **non risulta in concorrenza** il **cumulo è ammesso**, con alcune limitazioni:

-Se si tratta di **lavoro dipendente** il cumulo è possibile ma esiste un **tetto: l'ultima retribuzione mensile** percepita ragguagliata ad anno. Se l'importo dell'assegno aumentato della nuova retribuzione, supera il tetto, la **parte eccedente è trattenuta** e l'accredito dei contributi figurativi è ridotto in proporzione.

-Se si tratta di **lavoro autonomo**, il cumulo è possibile per un importo pari al **trattamento minimo di pensione più il 50% della parte eccedente** il trattamento. La restante parte viene sottratta all'interessato. L'accredito dei contributi figurativi è ridotto in proporzione.

## TRATTAMENTO FISCALE

Il sostituto d'imposta è l'INPS il quale invia all'esodato il mod. CUD con l'indicazione delle somme erogate a titolo di sostegno al reddito.

Tali somme, in quanto aggiuntive di fatto al T.F.R., sono **soggette a tassazione separata** (per età superiori a 50 anni se donna e 55 se uomo) e quindi non possono essere inserite in dichiarazione dei redditi.

Pertanto l'assegno è erogato già al **netto delle imposte** ed, in assenza di altri redditi, NON si è tenuti alla compilazione del mod. 730.

## DETRAZIONI FISCALI

Dato che l'assegno straordinario è sottoposto a tassazione separata IRPEF su tale importo **non è possibile detrarre oneri** quali interessi su mutui, assicurazioni, spese mediche, ristrutturazioni edilizie, etc.

E' sempre possibile operare detrazioni se invece il percettore dell'assegno è **titolare di altri redditi** validi ai fini IRPEF e solo su questi.

Se l'esodato non gode di altri redditi personali superiori a € 2.840,51 può, se nella condizione, essere **posto a carico fiscale di altri soggetti** tenuti all'obbligo degli alimenti, esempio il coniuge, e le spese possano essere detratte da costoro.

## **CHI E' INTERESSATO AL FONDO?**

E' interessato chi, nell'arco massimo dei **60 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro perfeziona il diritto alla erogazione (FINESTRA) della pensione** di anzianità o alla pensione di vecchiaia.

L'accordo prevede che la **cessazione** possa avvenire, **a scelta dell'Azienda**, alle seguenti date:

**31/12/2008**

**31/03/2009**

**30/06/2009**

**31/12/2009**

## PENSIONE ANTICIPATA DI ANZIANITÀ

**dal 1° gennaio 2008 al 30 giugno 2009**, almeno **58 anni di età e 35 anni** di contribuzione, con decorrenza (c.d. finestra di uscita) 1° gennaio dell'anno successivo se il requisito è maturato entro il 1° semestre, altrimenti con decorrenza 1° luglio dell'anno successivo;

**dal 1° luglio 2009**, applicazione del c.d. "sistema delle quote" in base al quale il diritto alla pensione si consegue, **IN PRESENZA DI UN'ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA MINIMA DI 35 ANNI**, al raggiungimento di una quota data dalla somma tra età anagrafica e contribuzione posseduta:

periodi		requisito quota			decorrenza d
dal	al	Somma di età anagrafica e anzianità contributiva (quota)	Età anagrafica minima per la maturazione del requisito	requisito minimo età + servizio	finestra di uscita per requisito maturato entro il 1° semestre
<b>01/07/09</b>	<b>31/12/10</b>	95	<b>59</b>	59+36 o 60+35	<b>1° gennaio anno successivo</b>
<b>01/01/11</b>	<b>31/12/12</b>	96	<b>60</b>	60+36 o 61+35	
<b>01/01/13</b>	-----	97	<b>61</b>	61+36 o 62+35	

Tali **modifiche non si applicano** ai lavoratori che hanno **maturato i precedenti requisiti** per il diritto a pensione entro il 31/12/2007 e che continuano a poter conseguire la pensione secondo la normativa previgente.

## **oppure - PENSIONE DI ANZIANITÀ con 40 anni**

Accesso anticipato alla pensione con **40 ANNI DI CONTRIBUZIONE** indipendentemente dall'età posseduta ma in tal caso possono accedere al pensionamento, se il requisito è maturato: **entro il I° trimestre** dell'anno, dal **1° luglio** dello stesso anno, se di età pari o superiore a 57 anni entro il 30 giugno; **entro il II° trimestre** dell'anno, dal **1° ottobre** dello stesso anno, se di età pari o superiore a 57 anni entro il 30 settembre; **entro il III° trimestre** dell'anno, dal **1° gennaio** dell'anno successivo; **entro il IV° trimestre** dell'anno, dal **1° aprile** dell'anno successivo.

## **oppure - PENSIONE DI VECCHIAIA**

Accesso alla pensione di **vecchiaia**, **alternativo** a quello di anzianità, al compimento del **60° ANNO PER LA DONNA E DEL 65° ANNO PER L'UOMO**.

In tal caso possono accedere al pensionamento, se il requisito è maturato **entro il I° trimestre** dell'anno, **dal 1° luglio** dell'anno medesimo; **entro il II° trimestre** dell'anno, **dal 1° ottobre** dell'anno medesimo; **entro il III° trimestre** dell'anno, **dal 1° gennaio** dell'anno successivo; **entro il IV° trimestre** dell'anno, **dal 1° aprile** dell'anno successivo.

Per il **solo PERSONALE FEMMINILE è confermata** la possibilità, **fino al 31/12/2015**, di poter accedere alla pensione **con almeno 35 anni** di anzianità contributiva ed un'età **non inferiore a 57 anni optando** per la liquidazione della pensione col **sistema contributivo**, scontando però una **misura di pensione ridotta**.

In caso di **modifiche del sistema pensionistico** vige il principio di **salvaguardia del diritto** alla maturazione della pensione secondo le regole esistenti al momento dell'accesso al Fondo.

## ECCEZIONI

I lavoratori **non vedenti** ed i lavoratori con residuo visivo **non superiore a 1/10** in entrambi gli occhi possono beneficiare, ai fini del diritto e della misura della **pensione di anzianità**, di **4 mesi per ogni anno di servizio** effettivamente svolto (con un massimo di cinque anni) purché nella domanda di pensione questo diritto sia chiaramente esplicitato.

Se la situazione di **non vedenti** è insorta **prima di essere iscritti** all'assicurazione obbligatoria o con almeno 10 anni di assicurazione e contribuzione dopo l'insorgenza della cecità i requisiti per il **pensionamento di vecchiaia sono ridotti a 55 anni** per gli uomini e **50 anni** per le **donne**. In tutti gli **altri casi 60 anni** per gli **uomini**, **55 anni** per le donne.

Per i **lavoratori con invalidità** di almeno **l'80%** il requisito di **pensione di vecchiaia** si raggiunge a **60 anni** per gli **uomini**, **55 anni** per le **donne**.

I lavoratori con **invalidità superiore al 74%** o sordomuti hanno diritto a richiedere il **beneficio di due mesi di contributi** figurativi per ciascun anno effettivamente lavorato (per un massimo di cinque anni di contributi figurativi) utili ai fini pensionistici. Tale beneficio è utile ai fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva.

Per gli anni, pur lavorati, in cui il lavoratore non era stato riconosciuto invalido oppure lo era in misura inferiore al 74%, la concessione dei contributi figurativi non è ammissibile.

La maggiorazione non è riconoscibile ai fini del raggiungimento dei requisiti contributivi connessi con l'acquisizione di un diritto diverso da quello della pensione, quale il diritto alla prosecuzione volontaria.

## ACCESSO AL FONDO RISCATTANDO LA LAUREA

Il Riscatto della Laurea e dei corso ad essa assimilati prevede il pagamento, rateale o in un'unica soluzione del corrispondente costo, detraibile dalla dichiarazione dei redditi.

**Finché non si è pagato tutto, non si possono conteggiare i contributi ai fini della pensione.**