

Circolare di Gruppo 192 del 21 Maggio 2010

Oggetto: Accordo Quadro di Gruppo del 20 Maggio 2010 – Piano di esodo anticipato riguardante il Personale

Serie: <b>Personale</b>	Riguarda: <b>UBI, UBIS, BPB, BBS, BPCI, BRE, BSG, BVC, BPA, CARIME, CENTROBANCA</b>
Argomenti: <b>Personale</b>	Decorrenza: <b>Immediata</b>

Come noto, il Gruppo UBI Banca, con informativa Sindacale del 26 Marzo del c.a., ha provveduto ad avviare la procedura inerente agli interventi di efficientamento e riduzione degli organici delle proprie Società, correlati alla necessità di un contenimento strutturale del costo del lavoro, in presenza del negativo contesto economico generale e di settore, che ha anche influito sul pieno conseguimento degli obiettivi dimensionali degli organici complessivi previsti nel Piano Industriale 2007-2010.

L'ampio confronto sviluppato con le Organizzazioni Sindacali ha portato alla sottoscrizione dell'Accordo Quadro 20 Maggio 2010, con il quale sono stati individuati gli strumenti per riallineare il complesso dei costi aziendali alle mutate condizioni del contesto economico e sociale di riferimento, stabilendo concordemente l'attivazione di un Piano di esodo anticipato, riguardante il Personale di ogni genere e grado, per complessive 500 posizioni di lavoro distribuite, in funzione della società titolare del rapporto di lavoro, secondo quanto riportato nella seguente Tabella A.

Tabella A

Aziende	Riduzioni di organico
UBI	45
UBIS	14
BPB	79
BPCI	54
BBS	66
BRE	28
BVC	6
BSG	8
BPA	79
CARIME	114
CENTROBANCA	7
<b>Totale</b>	<b>500</b>

Al fine di attenuare il più possibile le relative ricadute sociali, si è altresì convenuto di ricorrere ai criteri previsti all'art. 8 del D.M. 28 aprile 2000, n. 158 - prorogato con D.M. n. 226 del 2006 -, utilizzando la volontarietà quale prioritario criterio di individuazione dei lavoratori interessati dalla riduzione di organico, e comunque nell'ambito delle risorse che risultino già in possesso, o siano in procinto di perfezionamento, dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di anzianità e/o vecchiaia, nei termini e nelle modalità qui di seguito specificate.

- Dipendenti in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia entro il 30 Giugno 2010 o che, successivamente al 30 Giugno 2010 ed entro il 30 Settembre 2010, maturino il diritto alla pensione con il requisito di anzianità di 40 anni di contribuzione ovvero di vecchiaia** (ultima "finestra" pensionistica 1.01.2011).

Il Personale appartenente alla categoria sopra indicata ha facoltà di aderire alla risoluzione volontaria consensuale del rapporto di lavoro, che avverrà a partire dal 1° Luglio 2010, in relazione alla maturazione del requisito pensionistico, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, beneficiando dell'erogazione di un importo lordo omnicomprensivo come di seguito indicato:

1.1. Dipendenti che alla data del 30 giugno 2010 hanno maturato o maturano il diritto a percepire il trattamento pensionistico AGO (“*finestra*” 1.07.2010)

- **12 mensilità** per coloro che, all’atto della risoluzione del rapporto, non hanno ancora compiuto il 61° anno di età;
- **10 mensilità** per coloro che, all’atto della risoluzione del rapporto, hanno un’età anagrafica oltre i 61 anni e non hanno ancora compiuto il 63° anno di età ;
- **8 mensilità** per coloro che, all’atto della risoluzione del rapporto, hanno un’età anagrafica oltre i 63 anni e non hanno ancora compiuto il 65° anno di età .

1.2. Dipendenti che maturano il diritto a percepire il trattamento pensionistico AGO dopo la data del 30 giugno 2010 ed entro il 31 dicembre 2010 (ultima “*finestra*” 1.01.2011)

- **12 mensilità** per coloro che, all’atto della risoluzione del rapporto, non hanno ancora compiuto il 61° anno di età;
- **10 mensilità** per coloro che, all’atto della risoluzione del rapporto, hanno un’età anagrafica oltre i 61 anni e non hanno ancora compiuto il 63° anno di età ;
- **8 mensilità** per coloro che, all’atto della risoluzione del rapporto, hanno un’età anagrafica oltre i 63 anni e non hanno ancora compiuto il 65° anno di età .

Nei casi di cui al punto 1.2, verificandosi la risoluzione consensuale in data anteriore rispetto alla data di percezione della pensione sulla base della legislazione vigente, sarà inoltre riconosciuta una somma complessiva lorda a titolo di incentivo all’esodo, pari al 100% dell’ultima retribuzione lorda corrispondente al numero di mesi intercorrenti tra la data di risoluzione del rapporto e quella di decorrenza della prestazione pensionistica AGO (c.d. *finestra*). Come si può evincere dalle esemplificazioni riportate nella scheda in **allegato 2**, il corrispettivo netto di tale incentivo è di entità superiore (mediamente di ca. il 15%) alla retribuzione annua netta di pertinenza dello stesso periodo.

Le mensilità sono riferite alla retribuzione annua lorda in atto al momento della risoluzione del rapporto, da erogarsi quale incentivo all’esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrativo al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti (e pertanto sottoposto a più favorevole tassazione).

Oltre a quanto sopra, al Personale femminile che avrà maturato entro il 30 Settembre 2010 i requisiti per la pensione di vecchiaia, sarà riconosciuto un ulteriore importo corrispondente a 2 mensilità annue lorde per il periodo intercorrente tra la data di risoluzione e il raggiungimento dei 35 anni di contribuzione con il limite di 65 anni di età (in **allegato 2** è riportata un’esemplificazione dei criteri di incentivazione sopra indicati).

L’adesione volontaria alla risoluzione consensuale incentivata dovrà essere esercitata **perentoriamente entro l’11 Giugno 2010** inviando il modulo di adesione (**allegato 1**) a: Gestione Amministrativa del Personale – UBI Sistemi e Servizi, Via Locatelli 37 Bergamo. La comunicazione di adesione dovrà essere anticipata via fax al nr. 035392960 o e-mail: [amministrazione.personale.bg@ubibanca.it](mailto:amministrazione.personale.bg@ubibanca.it)). Le adesioni volontarie pervenute oltre la predetta data dell’11.06.2010 non saranno prese in considerazione.

Ai fini del calcolo dell’incentivazione all’esodo verrà presa in considerazione la retribuzione tabellare nazionale ed aziendale del mese di cessazione inclusiva delle componenti *ad personam* rapportata ad anno (RAL), con esclusione degli importi corrisposti a titolo di premio aziendale e premio incentivante, di una tantum annuali, di liberalità, di voci erogate a titolo di indennità e rimborso spese, nonché di quelle non ricorrenti.

Tutte le risoluzioni del rapporto di lavoro consensuali dovranno essere ratificate nelle sedi competenti (in sede sindacale o Direzione Provinciale del Lavoro).

Riguardo alle ulteriori informazioni relative alle modalità di calcolo e di determinazione degli incentivi si rinvia alla Scheda tecnica allegata alla presente Circolare (**allegato 2**).

\*\*\*

**2. Dipendenti (diversi dai soggetti inclusi al punto 1) in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di anzianità dopo il 30 Giugno 2010 ed entro il 30 Giugno 2011 o che successivamente al 30 Settembre 2010 ed entro il 30 Settembre 2011 maturino il diritto alla pensione di anzianità con 40 anni di contribuzione ovvero di vecchiaia** (ultima "finestra" pensionistica del 1.01.2012).

Il Personale che matura i requisiti pensionistici nei termini sopra indicati si suddivide nelle seguenti due tipologie:

#### **2.A Dipendenti che aderiscono al Fondo di Solidarietà**

*Dipendenti che:*

- *maturano il diritto alla pensione di anzianità successivamente al 30 Settembre 2010 ed entro il 30 Giugno 2011 o che*
- *maturano il diritto alla pensione di anzianità con 40 anni di contribuzione o di vecchiaia successivamente al 30 Settembre 2010 ed entro il 30 Settembre 2011.*

Al Personale appartenente alle categorie sopra indicata è riconosciuta la facoltà di aderire al Fondo di Solidarietà di cui al citato DM 158/2000 - **con decorrenza 1° Ottobre 2010** - previa esplicita rinuncia al preavviso e alla corrispondente indennità sostitutiva.

In caso di accoglimento della relativa domanda, detto Personale beneficerà di una incentivazione all'esodo sotto forma di erogazione mensile lorda, da quantificarsi nella misura necessaria a garantire, in cumulo alle prestazioni straordinarie del Fondo di cui all'art.5 comma 1 lett.b DM 158/2000, un trattamento lordo economico pari al 100% dell'ultima retribuzione lorda percepita (mediamente superiore a circa il 15% dell'ultima retribuzione netta).

Oltre a quanto sopra, a detto Personale verrà riconosciuto al momento della cessazione un importo omnicomprensivo lordo corrispondente a 2 mensilità della retribuzione annua lorda in atto al momento della risoluzione del rapporto, da erogarsi quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrativo al TFR secondo le disposizioni di legge vigenti (beneficiando pertanto della più favorevole tassazione).

L'adesione volontaria alle prestazioni del Fondo di cui al D.M. 158/2000 (art.5 comma 1 lett.b) dovrà essere esercitata perentoriamente **entro l' 11 Giugno 2010** inviando il modulo di adesione (**allegato 3**) a Gestione Amministrativa del Personale – UBI Sistemi e Servizi, Via Locatelli 37 Bergamo. La comunicazione di adesione dovrà essere anticipata via fax al nr. 035392960 o e-mail: [amministrazione.personale.bg@ubibanca.it](mailto:amministrazione.personale.bg@ubibanca.it). Le adesioni volontarie pervenute oltre la predetta data dell'11.06.2010 non saranno prese in considerazione.

Ai fini dell'adesione volontaria, è necessario allegare copia dell'Ecocert, ove in possesso, oppure dell'estratto Inps unitamente al modulo delega (**allegato 6**), unendovi la fotocopia della carta d'identità valida, corredato dall'allegato "questionario previdenziale" (**allegato 7**). Si comunica, al riguardo, che non saranno prese in considerazione candidature sprovviste di certificazione o del citato modulo delega.

#### Trattamenti accessori

Oltre a quanto sopra, al Personale di cui al punto 2.A che risolve consensualmente il rapporto di lavoro aderendo volontariamente al Fondo di Solidarietà, viene riconosciuta, per tutto il periodo di permanenza nel Fondo l'attualizzazione del contributo a carico azienda al fondo integrativo previdenziale (F.I.P.) di appartenenza, corrispondente a un importo pari al valore attualizzato dei contributi a carico dell'azienda per la rispettiva Forma Previdenziale, secondo la misura in vigore alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, calcolata convenzionalmente dalla data di risoluzione del rapporto a quella di maturazione dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione secondo le norme in vigore pro tempore.

Vengono altresì mantenute per lo stesso periodo, con le medesime prestazioni, criteri e misure previsti per il Personale in servizio:

- le condizioni bancarie;
- la copertura dell'assistenza sanitaria;
- la polizza per infortunio extra professionale e per il caso morte;
- l'erogazione relativa al premio di fedeltà, al contributo in favore dei familiari disabili e alle provvidenze per i figli studenti che sarebbero stati riconosciuti fino all'anno di maturazione del diritto a pensione AGO.

Al termine del periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà verranno riconosciute le condizioni riservate al Personale in quiescenza dell'Azienda di appartenenza.

Si precisa inoltre che saranno accolte le domande di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno formulate dal Personale a part time che intende accedere al Fondo di Solidarietà.

Per una migliore comprensione dello strumento del Fondo di Solidarietà ex DM 158/2000, si rimanda alla Scheda tecnica allegata alla presente (**allegato 5**).

## **2.B Dipendenti che maturano il diritto alla pensione di anzianità successivamente al 30 Giugno 2010 ed entro il 30 Settembre 2010.**

Al Personale appartenente a tale categoria è riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con decorrenza **1° Ottobre 2010** per beneficiare dell'erogazione di una somma mensile lorda, riconosciuta a titolo di trattamento aggiuntivo al TFR, pari al 100% dell'ultima retribuzione lorda, che verrà corrisposta sino al momento della maturazione del diritto alla percezione del trattamento di pensione AGO (c.d. *finestra*).

Oltre a quanto sopra, a detto Personale verrà riconosciuto con le competenze di fine rapporto un importo omnicomprendente lordo corrispondente a 2 mensilità della retribuzione annua lorda in atto al momento della risoluzione del rapporto, da erogarsi quale incentivo all'esodo, a titolo di trattamento aggiuntivo/integrativo al TFR secondo le disposizioni di legge vigenti (beneficiando pertanto della più favorevole tassazione).

L'adesione volontaria alla risoluzione consensuale incentivata dovrà essere esercitata **perentoriamente entro l'11 Giugno 2010** inviando il modulo di adesione (**allegato 4**) a Gestione Amministrativa del Personale – UBI Sistemi e Servizi, Via Locatelli 37 Bergamo. La comunicazione di adesione dovrà essere anticipata via fax al nr. 035392960 o e-mail: [amministrazione.personale.bg@ubibanca.it](mailto:amministrazione.personale.bg@ubibanca.it)). Le adesioni volontarie pervenute oltre la predetta data dell'11.06.2010 non saranno prese in considerazione.

### Trattamenti accessori

Oltre a quanto sopra, al Personale di cui al punto 2.B che risolve consensualmente il rapporto di lavoro vengono altresì mantenute, fino alla decorrenza del trattamento pensionistico AGO, con le medesime prestazioni, criteri e misure previsti per il Personale in servizio:

- le condizioni bancarie;
- la copertura all'assistenza sanitaria;
- la polizza per infortunio extra professionale e per il caso morte;
- l'erogazione relativa al premio di fedeltà, al contributo in favore dei familiari disabili e alle provvidenze per i figli studenti che sarebbero stati riconosciuti fino all'anno di maturazione del diritto a pensione AGO

All'atto del riconoscimento del trattamento di pensione, verranno applicate le condizioni riservate al Personale in quiescenza dell'Azienda di appartenenza.

Si precisa inoltre che saranno accolte le domande di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno formulate dal Personale a part time che accede volontariamente alle prestazioni di cui al presente punto 2.B.

\*\*\*

Ai fini del calcolo delle incentivazioni all'esodo descritte ai punti 2.A e 2.B, verrà presa in considerazione la retribuzione tabellare nazionale ed aziendale del mese di cessazione inclusiva delle componenti *ad personam* rapportata ad anno (RAL), con esclusione degli importi corrisposti a titolo di premio aziendale e

premio incentivante, di una tantum annuali, di liberalità, di voci erogate a titolo di indennità e rimborso spese, nonché di quelle non ricorrenti.

Tutte le risoluzioni di rapporto del lavoro consensuali dovranno essere ratificate nelle sedi competenti (in sede sindacale o Direzione Provinciale del Lavoro).

\*\*\*

Qualora le adesioni volontarie presentate dal Personale di cui ai precedenti punti 1 e 2 risultino in numero superiore alle riduzioni di organico previste per ciascuna Azienda nella Tabella A, verranno accolte:

- prioritariamente le domande presentate da coloro che siano in possesso alla data del 30 Giugno 2010 dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia;
- in via subordinata, applicando il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'AGO e, da ultimo, della maggiore età.

### **3. Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro**

Nel caso in cui venga constatato che le adesioni volontarie siano inferiori rispetto ai numeri previsti per ciascuna Azienda nella Tabella A, si ricorrerà ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero previsti dal comma 1, art. 8 del D.M. 28 aprile 2000, n. 158 - prorogato con D.M. n. 226 del 2006 che così recita:

*“Ai sensi di quanto previsto dall'art. 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.”*

In applicazione del criterio sopra indicato, da parte di ciascuna Azienda del Gruppo sarà comunicata la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro anzitutto ai Dipendenti di ogni genere e grado che alla data del 30 Giugno 2010 siano in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia, fino alla concorrenza delle previste quantità di cui alla precedente Tabella A e tenuto conto delle adesioni volontarie di cui ai precedenti punti 1 e 2.

Detti Dipendenti presteranno in servizio il rispettivo periodo di preavviso, ferme restando le previsioni di cui al CCNL in materia, e non saranno destinatari di riconoscimenti a titolo di incentivo.

Laddove il suddetto Personale, tenuto conto delle adesioni volontarie di cui ai precedenti punti 1 e 2, risultasse in numero superiore alle riduzioni di organico previste per ciascuna Azienda nella Tabella A, saranno considerati, quale criterio di individuazione, i carichi di famiglia.

Qualora, invece, le adesioni volontarie di cui ai punti 1 e 2, in cumulo con le cessazioni unilaterali di cui ai precedenti paragrafi del presente punto 3, risultassero insufficienti a soddisfare per ogni singola Azienda i numeri di cui alla Tabella A, sarà comunicata, tempo per tempo ed in relazione alla data di rispettiva maturazione del requisito, la risoluzione del rapporto di lavoro ai dipendenti di ogni genere e grado che successivamente alla data del 30 Giugno 2010 ed entro il 30 Giugno 2011 (per coloro che maturano il diritto a pensione di anzianità) o il 30 Settembre 2011 (per coloro che maturano il diritto a pensione di anzianità con 40 anni di contribuzione o di vecchiaia) siano in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia, fino alla concorrenza delle previste quantità di cui alla precedente Tabella A.

Ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti - tenuto conto delle uscite volontarie e delle risoluzioni unilaterali dei dipendenti che al 30 Giugno 2010 siano in possesso dei requisiti di legge previsti

per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia - risultasse superiore al numero delle riduzioni di organico tempo per tempo previste presso ciascuna Azienda, saranno considerati, quale criterio di individuazione, i carichi di famiglia.

\*\*\*

Non saranno destinatari del provvedimento di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro i dipendenti portatori di invalidità - nelle misure previste dalla legge - certificata dalle competenti strutture pubbliche, in quanto destinatari del regime di tutele di cui al comma 4 dell'art. 10 della Legge 12 marzo 1999, n.68.

Resta ovviamente ferma la facoltà dei soggetti interessati di aderire volontariamente all'iniziativa di cui ai punti 1 e 2.

\*\*\*

Nei casi di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, al Personale che, avendo maturato alle date sopra indicate il diritto a pensione di anzianità o di vecchiaia, percepisca per effetto della legislazione vigente in materia il relativo trattamento pensionistico in data differita rispetto a quella della intervenuta cessazione del rapporto di lavoro, sarà riconosciuta, per ciascuno dei mesi ulteriori rispetto a quelli contrattualmente spettanti a titolo di preavviso, una somma complessiva lorda, a titolo di incentivazione all'esodo, corrispondente al valore degli assegni mensili di sostegno al reddito che avrebbe percepito ove fosse confluito nel Fondo di Solidarietà di cui al DM n. 158/2000, convenzionalmente fissata in misura pari al 70% dell'ultima retribuzione lorda percepita, senza alcuna integrazione a titolo di incentivazione.

Ai fini del calcolo di tale erogazione verrà presa in considerazione la retribuzione tabellare nazionale ed aziendale del mese di cessazione, inclusiva delle componenti *ad personam*, rapportata ad anno (RAL), con esclusione degli importi corrisposti a titolo di premio aziendale e premio incentivante, di una tantum annuali, di liberalità, di voci erogate a titolo di indennità e rimborso spese, nonché di quelle non ricorrenti.

#### **4. Adempimenti ulteriori riguardanti il Personale**

Allo scopo di consentire all'Azienda di verificare il perimetro di applicazione soggettiva dell'accordo in esame e l'acquisizione dei dati indispensabili per la corretta effettuazione degli adempimenti illustrati nella presente circolare, ciascun Dipendente nato fino a tutto il 31 Dicembre 1954 dovrà compilare puntualmente e sottoscrivere il modulo/delega (**allegato 6**) corredato del "questionario previdenziale" (**allegato 7**).

Tale modulo dovrà essere riconsegnato in originale ad ogni conseguente effetto alla Gestione Amministrativa del Personale - UBI Sistemi e Servizi, Via Locatelli n.37, Bergamo **entro e non oltre il 31 Maggio 2010**.

In alternativa, detto Personale potrà far pervenire nel medesimo termine alla Gestione Amministrativa del Personale di UBISS copia del modello Ecocert, qualora ne fosse già provvisto, ovvero copia della certificazione del diritto alla pensione.

Nei giorni immediatamente successivi l'Azienda provvederà a comunicare l'esito in merito alla verifica della sussistenza dei requisiti pensionistici indicati nella presente Circolare.

Si precisa che l'invio da parte dei lavoratori interessati dei documenti più volte richiamati (moduli, certificati, ecc.) e/o il rilascio di delega per l'acquisizione dei dati certificativi pensionistici costituisce uno specifico obbligo per il dipendente la cui mancanza comporterà l'adozione da parte dell'Azienda del conseguente provvedimento disciplinare.

\*\*\*

La Direzione Risorse Umane di ogni Azienda, unitamente alla Gestione Amministrativa del Personale di UBIS e alla Funzione Normativa e Contrattualistica della Capogruppo rimangono a disposizione per ogni ulteriore necessità al riguardo e per fornire eventuali informazioni.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE  
 

*Allegati:*

- 1 - modulo di adesione volontaria agli incentivi al pensionamento*
- 2- scheda tecnica adesione agli incentivi*
- 3- modulo di adesione al Fondo di Solidarietà*
- 4- modulo di adesione Incentivi per i dipendenti che perfezionano il requisito di anzianità nel III trimestre 2010*
- 5- scheda tecnica adesione al Fondo di Solidarietà*
- 6- modulo delega*
- 7- questionario previdenziale*