



***Protocollo sul Piano di Riorganizzazione generale 2010/2013
del Gruppo UniCredit***

Approfondimenti applicativi

- ***sul piano di adesioni volontarie incentivate***
- ***sul processo di raccolta della documentazione previdenziale/contributiva***

Milano, 26 ottobre 2010

Premessa - Protocollo 18 ottobre 2010

**Il Protocollo 18 ottobre 2010
è stato stipulato
tra TUTTE le Aziende del Gruppo UniCredit applicanti i CCNL ABI
e TUTTE le OO.SS. (Delegazioni di Gruppo, con l'assistenza delle Segreterie Nazionali)**

Obiettivi del Protocollo:

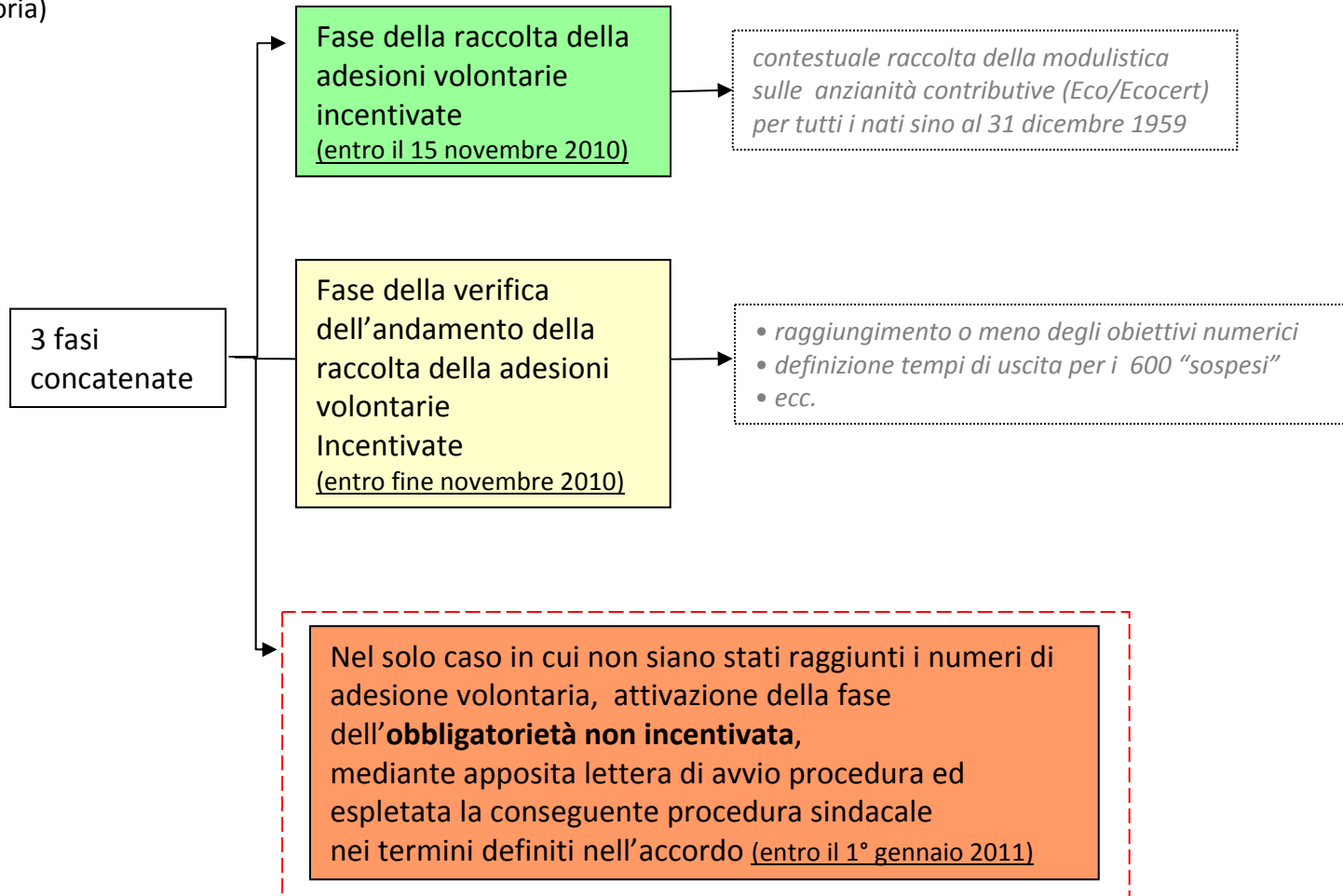
**al fine di contenere al massimo gli impatti, anche di natura sociale,
derivanti dalla necessità di riequilibrare strutturalmente il complesso dei costi aziendali
in rapporto alle mutate condizioni del contesto economico e sociale,**

Azienda ed OO.SS. hanno concordato di:

- **estendere a 5 anni le tempistiche entro cui gestire le eccedenze complessivamente dichiarate dall'azienda (4.700 FTE*)**
- **attivare un piano di esodo per 3.000 FTE che abbiano maturato i requisiti per la pensione entro il 31 dicembre 2013**
- **trovare un'adeguata soluzione per consentire l'apertura in via eccezionale del Fondo di Solidarietà al fine di dar corso alle 600 domande in sospeso (già presentate nell'ambito del Piano di Integrazione Capitalia)**

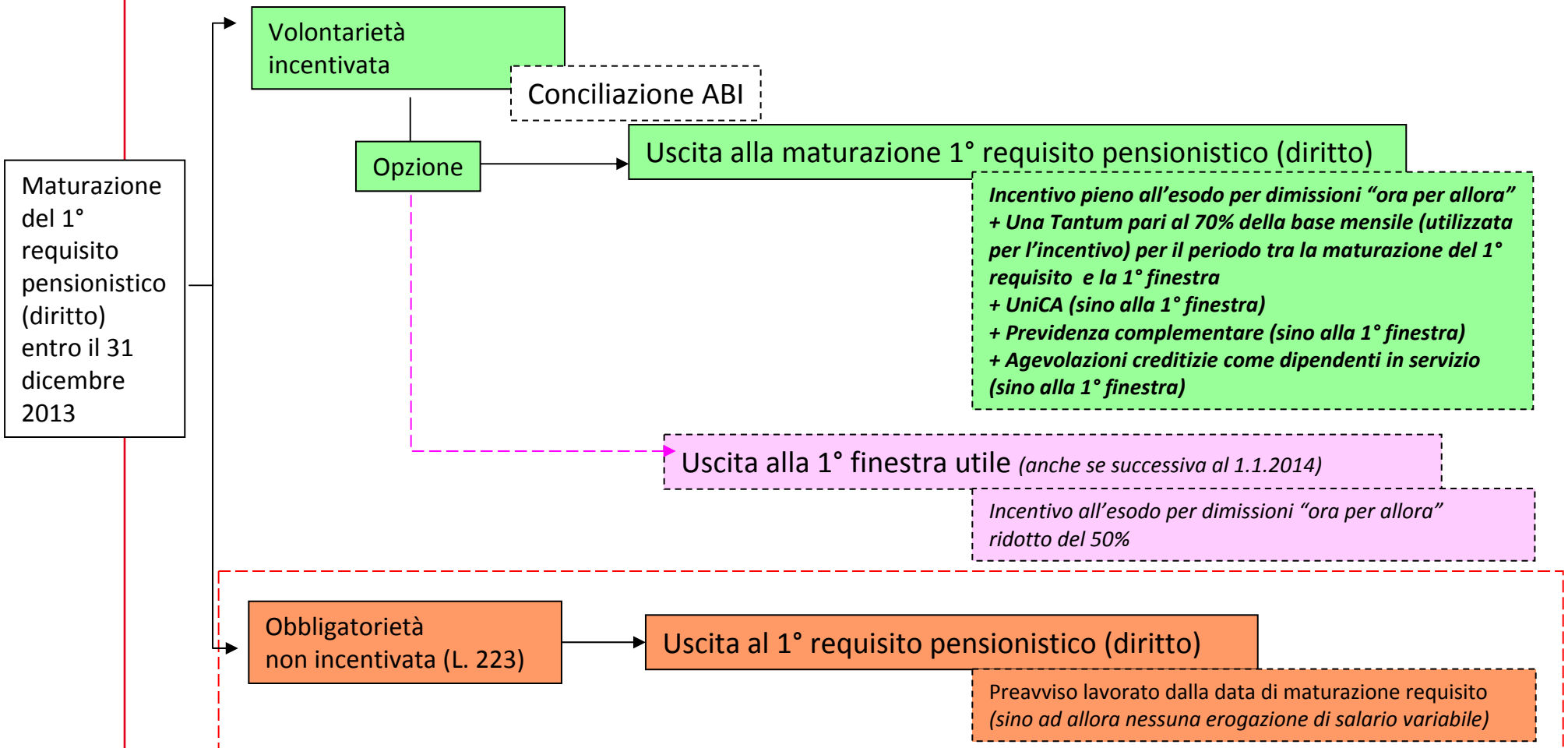
Il percorso di gestione delle eccedenze di organico

Nel definire il Protocollo 18 ottobre 2010, Azienda e OO.SS. hanno cercato soluzioni capaci di comportare il minor impatto sociale possibile e pertanto si sono concentrate sulla popolazione con diritto a pensione (aspetto che consente al contempo le compatibilità di costo e di contenere i numeri delle eccedenze), partendo dal concetto di “volontarietà” ma tenendo altresì conto della necessità di garantire i profili di certezza dei risultati (anche in funzione della prospettiva dell’eventuale necessità di attivazione della fase obbligatoria)



Il sistema degli incentivi all'esodo

Il sistema degli incentivi definito nel Protocollo 18 ottobre 2010 prevede – per il solo caso di adesione volontaria al piano esodi – l'erogazione di un importo calcolato in funzione dell'età al momento della cessazione e dell'anno di cessazione. Solo per chi aderisce volontariamente è possibile, in alternativa all'uscita al momento della maturazione del primo requisito utile (incentivo pieno), la cessazione alla data della prima finestra pensionistica (incentivo al 50%)



Adesione volontaria al piano di esodo incentivato

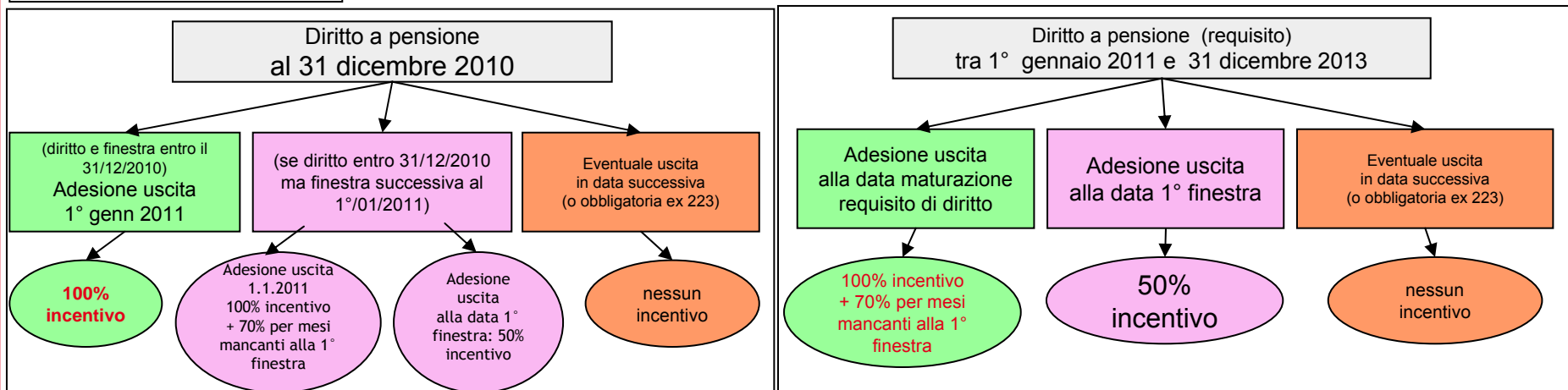
PERSONALE INTERESSATO

Personale di ogni ordine e grado (ivi compresi i dirigenti) operante presso Aziende del Gruppo UniCredit applicanti i CCNL ABI che alla data di risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge per la pensione di anzianità o vecchiaia INPS/INPDAP

TERMINI DI MANIFESTAZIONE DELLA VOLONTA' INCENTIVATA

TERMINI di presentazione della domanda di ACCESSO VOLONTARIO AL PENSIONAMENTO INCENTIVATO: le domande di cessazione (utilizzando il modulo di cui all'Allegato 1 del Protocollo 18/10/2010) devono essere presentate **tramite l'applicativo sul Portale entro il 15 novembre 2010** e nell'aderire il Lavoratore/Lavoratrice interessato deve indicare la data di cessazione prescelta (primo requisito di diritto o prima finestra utile).

OPZIONI



più eventuali ulteriori incentivi (anche cumulabili tra loro)

- per mancato raggiungimento 40 anni di contribuzione alla data di cessazione dal servizio (1.000 euro netti per anno, con max 5.000 euro)
- per esercizio opzione contributiva L. 243/2004 (1.000 euro netti per ogni anno di anticipo finestra, con max 5.000 euro)

Condizioni economiche di esodo volontario

A tutti coloro che volontariamente presenteranno domanda irrevocabile di cessazione dal servizio per pensionamento è riconosciuto – il mese successivo alla cessazione dal servizio - un incentivo all'esodo in unica soluzione ed a integrazione del TFR, costituito da un importo netto scaturente dall'applicazione della tabella sottoriportata dove per "**mensilità di incentivo**" si intende la mensilità calcolata secondo i criteri del preavviso (ripartita in 13 mensilità)

ultimo giorno di servizio entro il 31/12/2011	<i>età compiuta alla data di cessazione dal servizio</i>	<i>Fino a 56 anni</i>	<i>57 anni</i>	<i>58 anni</i>	<i>59 anni</i>	<i>60 anni</i>	<i>61 anni</i>	<i>62 anni</i>	<i>63 anni</i>	<i>64 anni</i>	<i>65 anni</i>
	<i>n° mensilità di incentivo</i>	14	13	12	12	11	10	9	7	6	6
ultimo giorno di servizio dal 1/1/2012 al 31/12/2012	<i>età compiuta alla data di cessazione dal servizio</i>	<i>Fino a 56 anni</i>	<i>57 anni</i>	<i>58 anni</i>	<i>59 anni</i>	<i>60 anni</i>	<i>61 anni</i>	<i>62 anni</i>	<i>63 anni</i>	<i>64 anni</i>	<i>65 anni</i>
	<i>n° mensilità di incentivo</i>	15	14	13	13	12	11	10	8	7	6
ultimo giorno di servizio dal 1/1/2013 al 31/12/2013 (o finestra di uscita entro 1°/1/2015)	<i>età compiuta alla data di cessazione dal servizio</i>	<i>Fino a 56 anni</i>	<i>57 anni</i>	<i>58 anni</i>	<i>59 anni</i>	<i>60 anni</i>	<i>61 anni</i>	<i>62 anni</i>	<i>63 anni</i>	<i>64 anni</i>	<i>65 anni</i>
	<i>n° mensilità di incentivo</i>	16	15	14	14	13	12	11	9	8	6

- **100% incentivo se uscita al primo requisito utile**
- **50% se uscita alla prima finestra utile**
- **nessun incentivo per cessazioni in date successive (ovvero nel caso di uscita obbligatoria)**

Inoltre agli aderenti su base volontaria ai piani di esodo verrà anche riconosciuto (sino alla cessazione) il Premio Aziendale

• Per coloro che alla data del 31 dicembre 2010 siano già in possesso dei requisiti di legge nonché della finestra previsti per aver diritto all'accesso alla pensione di anzianità o vecchiaia, convenzionalmente si considera quale prima data utile di uscita al fine del calcolo dell'incentivo quella del 1° gennaio 2011. In tale caso l'incentivo verrà calcolato con riferimento alle mensilità previste dalla tabella dianzi riportata, senza alcuna riduzione (vale a dire importo al 100%) .

• Per coloro che alla data del 31 dicembre 2010 siano già in possesso dei requisiti di legge ma non ancora della finestra pensionistica previsti per aver diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, convenzionalmente si considera quale data di maturazione del requisito il 31 dicembre 2010. In tale caso il collega potrà optare per l'uscita il 1° gennaio 2011, con i seguenti trattamenti:

- l'incentivo verrà calcolato con riferimento alle mensilità previste dalla tabella (importo al 100%);
- un trattamento una-tantum pari al 70% della retribuzione netta calcolata con i criteri per la determinazione della mensilità di incentivo di cui alla tabella, per ogni mese intero intercorrente tra il 1° gennaio e la data della finestra;

In alternativa, il collega con la sopraindicata situazione previdenziale potrà optare per l'uscita alla data di apertura della propria finestra pensionistica, ma in tal caso al dipendente spetterà l'incentivo della tabella ridotta al 50%.

L'età cui occorre fare riferimento è quella compiuta dal singolo dipendente sino al giorno antecedente al compleanno successivo (ad es. l'età di 57 anni resta tale fino a 57 anni e 364 giorni).

Le principali differenze tra la cessazione volontaria al 1° requisito utile e la cessazione alla 1° finestra

- I lavoratori/Lavoratrici che aderiranno volontariamente al piano di esodo di cui al Protocollo 18 ottobre 2010, in caso di uscita alla maturazione del primo requisito utile beneficeranno di incentivi pieni indicati nella tabella riportata nella pagina precedente (che vanno da un minimo di 6 ad un massimo di 16 mensilità, in funzione dell'età/anno di uscita al momento della cessazione).

Inoltre verrà loro riconosciuto un ulteriore incentivo (sempre sotto forma di una tantum alla cessazione), pari al 70% della base netta mensile (utilizzata per il calcolo dell'incentivo), moltiplicata per il n° di mesi intercorrenti tra la data di maturazione del primo requisito utile e l'apertura della finestra.

In tale periodo a questi colleghi saranno inoltre riconosciute:

- le agevolazioni creditizie del personale in servizio
 - le coperture di assistenza sanitaria del personale in servizio mediante iscrizione ad UniCA sino alla 1° finestra pensionistica (*)
 - iscrizione al Fondo Pensione con relativo contributo a carico dell'azienda e del lavoratore.
- Ai Lavoratori/Lavoratrici che optino per l'uscita alla data della prima finestra pensionistica, verrà riconosciuto esclusivamente un incentivo pari al 50% delle mensilità indicate nella tabella riportata nella pagina precedente
- Ulteriori incentivi, fino ad un massimo di 5.000 euro netti ciascuno, saranno riconosciuti (*anche cumulativamente tra loro*)
 - al Personale con diritto a pensione che uscirà senza aver maturato i 40 anni di contribuzione alla cessazione dal servizio
 - alle Lavoratrici che eserciteranno l'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo (di cui all'art. 1 comma 9 della Legge 243/2004).

(*) ad es.:

- nel caso di cessazione dal servizio alla maturazione del primo requisito utile in data 31/12/2011 cui corrisponde una finestra pensionistica 1/1/2013 l'azienda garantirà le coperture sanitarie tramite UniCA sino al 31/12/2012
- nel caso di cessazione dal servizio alla maturazione del primo requisito utile in data 30/6/2012 cui corrisponde una finestra pensionistica 1/7/2013, l'azienda garantirà le coperture sanitarie tramite UniCA sino al 31/12/2013.

Normativa pensionistica di riferimento

MATURAZIONE DIRITTO PENSIONE FINO AL 31/12/2010

"Legge Prodi"

	MATURAZIONE DIRITTO		FINESTRA
VECCHIAIA	UOMINI 65	DONNE 60	TRIMESTRALE
ANZIANITA'	40 ANNI (SETT. 2080) PER TUTTI		TRIMESTRALE
ANZIANITA' APPLICANDO LE QUOTE			SEMESTRALE

REQUISITO CONTRIBUTIVO MINIMO: 35 ANNI			
PERIODO		Lavoratori dipendenti	
DAL	AL	Somma di età anagrafica e anzianità contributiva	Età anagrafica minima per la maturazione del requisito
01/07/2009	31/12/2010	95	59
01/01/2011	31/12/2012	96	60
01/01/2013	in poi	97	61

CONTRIBUTIVO DONNE OPTANTI
35 ANNI CONTRIBUTIVI 57 ANNI ETÀ ANAGRAFICA

FINESTRE SEMESTRALI

MATURAZIONE DIRITTO PENSIONE DAL 1°/1/2011

Legge 122/2010 (cosiddetta Legge Tremonti)

	MATURAZIONE DIRITTO		FINESTRA
VECCHIAIA	UOMINI 65	DONNE 60	1 ANNO DOPO
ANZIANITA'	40 ANNI (SETT. 2080) PER TUTTI		1 ANNO DOPO
ANZIANITA' APPLICANDO LE QUOTE			

REQUISITO CONTRIBUTIVO			
PERIODO		Lavoratori dipendenti	
DAL	AL	Somma di età anagrafica e anzianità contributiva	Età anagrafica minima per la maturazione del requisito
01/07/2009	31/12/2010	95	59
01/01/2011	31/12/2012	96	60
01/01/2013	in poi	97	61

CONTRIBUTIVO DONNE OPTANTI
35 ANNI CONTRIBUTIVI 57 ANNI ETÀ ANAGRAFICA

FINESTRE SEMESTRALI

Sul Portale i colleghi troveranno una procedura che consentirà di individuare – sulla base del modello ECO – il primo requisito di diritto e la prima finestra utile di uscita.

Qualora con specifici interventi di legge dovessero venire introdotte modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione resta inteso che si darà luogo ad appositi incontri con le OO.SS. firmatarie del Protocollo al fine di verificare in maniera congiunta gli effetti che ne potrebbero derivare e ricercare le migliori soluzioni.

Esempio di incentivo per uscita al 1° requisito utile (diritto)

ESODO VOLONTARIO ALLA MATURAZIONE DEL PRIMO REQUISITO UTILE (DIRITTO)

Es 57 anni
che matura
1° requisito
nel 2013

mensilità incentivo da tabella **15,00**

RAL	43.380,09
- Contributi a carico dipendente	38.092,06
- Aliquota fiscale media	27.807,20
Netto annuo	27.807,20
netto mensile	2.139,02
incentivo netto	32.085,23

RAL	43.380,09
- Contributi a carico dipendente	38.092,06
- Aliquota fiscale media	27.807,20
Netto annuo	27.807,20
netto mensile	2.139,02
70% netto mensile	1.497,31
70% netto mensile per periodo da requisito a finestra	17.967,73

ulteriore incentivo pari al 70% della retribuzione netta per il periodo dal requisito alla finestra (12 mesi)

Totale incentivo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione del TFR



Totale netto dipendente	50.052,96
--------------------------------	------------------

più eventuali ulteriori incentivi

- per mancato raggiungimento 40 anni di contribuzione (1.000 euro netti per anno con max 5.000 euro)
- per esercizio opzione contributiva L. 243/2004 (1.000 euro netti per anno con max 5.000 euro)

	xx
	xx
+ VAP	

Incentivo pieno all'esodo per dimissioni "ora per allora" + Una Tantum pari al 70% della base mensile (utilizzata per l'incentivo) per il periodo tra la maturazione del 1° requisito e la 1° finestra + UniCA (sino alla 1° finestra) + Previdenza complementare (sino alla 1° finestra) + Agevolazioni creditizie come dipendenti in servizio (sino alla 1° finestra)

Agli aderenti su base volontaria ai piani di esodo verrà anche riconosciuto (sino alla cessazione) il Premio Aziendale

Esempio di incentivo per uscita alla 1° finestra

ESODO VOLONTARIO ALLA PRIMA FINESTRA UTILE

Es 57 anni
che matura
1° requisito
nel 2013

mensilità incentivo da tabella
ridotto al 50%

7,50

RAL	43.380,09
- Contributi a carico dipendente	38.092,06
- Aliquota fiscale media	27.807,20
Netto annuo	27.807,20
netto mensile	2.139,02
incentivo netto	16.042,62

Totale incentivo a titolo di trattamento

Totale netto dipendente 16.042,62

più eventuali ulteriori incentivi

- per mancato raggiungimento 40 anni di contribuzione (1.000 euro netti per anno con max 5.000 euro)
- per esercizio opzione contributiva L. 243/2004 (1.000 euro netti per anno con max 5.000 euro)

xx

xx

+ VAP

Incentivo all'esodo
per dimissioni
"ora per allora"
ridotto al 50%

Agli aderenti su
base volontaria ai
piani di esodo
verrà anche
riconosciuto (sino
alla cessazione) il
Premio Aziendale

Documentazione previdenziale (ECO/ECOCERT)

Tutto il Personale nato entro il 31 dicembre 1959

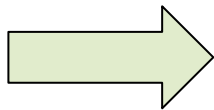
ha L'OBBLIGO (sanzionabile disciplinarmente)
DI INFORMAZIONE E DOCUMENTAZIONE

nei confronti dell'Azienda

circa la propria **posizione assicurativa e contributiva complessiva**

pertanto dovrà fornire entro il 15 novembre 2010:

- il certificato **ECOCERT** - ex art. 54 Legge 9/3/1988 n. 89, se ne è già in possesso;
- ovvero, in alternativa, dovrà
 - fornire l'**estratto conto contributivo (modello ECO)** che può essere richiesto alla competente Sede dell'INPS o via web al sito Inps (www.inps.it)
 - e rilasciare apposita delega all'azienda per la richiesta all'INPS della certificazione **ECOCERT**



Nell'applicativo che sarà attivo sul Portale dal 2 novembre saranno fornite tutte le indicazioni circa le modalità di invio della documentazione previdenziale (Eco/Ecocert, questionario)

Applicativo di adesione al piano di esodo: flusso di navigazione

Gadget accessibile da:

Home Page Portale

My HR

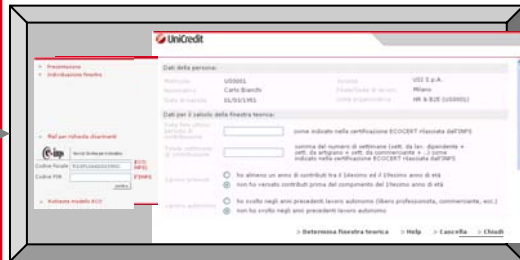
Introduzione e descrizione



Dipendente

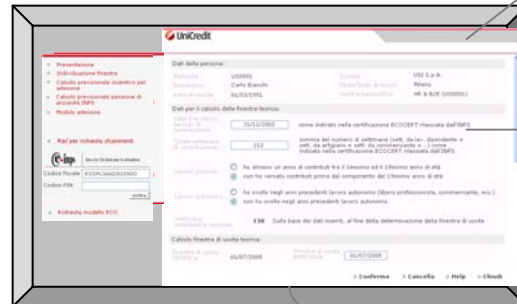


1



Verifica e individuazione del primo requisito e della prima finestra utile

2



Calcolo del diritto e della prima finestra utile

Calcolo orientativo incentivo/i adesione



Calcolo previsionale pensione INPS



3

Adesione piano di incentivazione



Note finali

- **Contestualmente all'apertura dell'applicativo sul Portale di adesione** ai piani di esodi incentivati volontari sarà attivata un'apposita **casella e-mail** cui rivolgersi per ottenere eventuali chiarimenti
- Le risoluzioni volontarie incentivate previste dal Protocollo 18 ottobre 2010 saranno ratificate mediante **conciliazione presso ABI**
- I **figli dei dipendenti** che aderiranno volontariamente al piano esodi, in possesso dei requisiti normalmente richiesti da UniCredit (laurea, anche triennale, e buona conoscenza della lingua inglese), potranno partecipare ai processi di selezione per l'ingresso nel Gruppo ed essere ammessi alle consuete selezioni e prove di assessment. Non esiste un automatismo tra pensionamento del dipendente e assunzione del figlio/a; resta infatti confermato quale valore fondante del Gruppo UniCredit il principio della meritocrazia anche nelle politiche di selezione di nuovo personale. Non è quindi previsto alcun privilegio verso i figli dei dipendenti ma al termine del processo di selezione coloro che avranno raggiunto i gradini più alti della graduatoria godranno di una priorità nella scelta finale che determinerà poi l'individuazione dei candidati da assumere. Terminata la fase delle adesioni al piano, verrà inviata dall'azienda **apposita comunicazione in merito all'iter di presentazione della domanda di partecipazione al processo di selezione**
- A favore dei **dipendenti aderenti ai piani di pensionamento diretto definiti con il Protocollo 3 agosto 2007, nonché con le intese del 31 gennaio 2008 e 4 dicembre 2008**, verranno mantenuti gli importi di incentivazione calcolati secondo le previsioni di cui ai predetti accordi.
- Entro il 26 novembre 2010 Azienda e OO.SS. si incontreranno per effettuare una **verifica complessiva** in merito alle adesioni volontarie raccolte. Qualora non si dovesse raggiungere il numero fissato di uscite (3000), verranno poste in essere, attraverso apposita procedura sindacale, altre misure per conseguire tale obiettivo dimensionale, in particolare utilizzando il criterio prioritario previsto dal comma 1, art. 8, del D.M. 28 aprile 2000, n. 158 (uscita obbligatoria dei Lavoratori che hanno maturato i requisiti pensionistici).