

DOMANDE / RISPOSTE

1. Che cosa significa cessazione alla data di maturazione del primo requisito/prima finestra utile?
2. Per ottenere l'incentivo all'esodo, quali sono le date utili per cessare dal rapporto di lavoro?
3. Chi può aderire volontariamente alle forme di esodo incentivato?
4. Possono aderire tutti i dipendenti del Gruppo ?
5. Che differenza c'è tra pensionamento incentivato con uscita alla data di maturazione dei requisiti e con uscita alla finestra pensionistica?
6. Che cosa è la "data di maturazione dei requisiti" per accedere alla pensione di anzianità o vecchiaia?
7. Che cosa è la "finestra" pensionistica?
8. Che cosa devo fare per accedere alla prestazione pensionistica?
9. Come si può sapere quando si maturano i requisiti oppure quanto si apre la propria finestra pensionistica?
10. Ho già maturato/maturerò entro il 31 dicembre 2010 i requisiti pensionistici e la relativa finestra, posso aderire al piano di incentivazione?
11. Ho già maturato/maturerò i requisiti pensionistici entro il 31 dicembre 2010 ma non la relativa finestra, posso aderire al piano di incentivazione?
12. Ho maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2013, posso aderire con uscita alla finestra anche se successiva al 1° gennaio 2014 ?
13. Come si calcola la mensilità netta utile per il calcolo dell'incentivo all'esodo?
14. Come si calcola l'importo dell'incentivo (nella sue diverse componenti) ?
15. Come si calcola l'importo dell'incentivo (nella sue diverse componenti) ?
16. L'incentivo è netto o lordo ? Quali saranno gli adempimenti fiscali a mio carico ?
17. Come va calcolata l'età, ai fini del calcolo dell'incentivo ?
18. Le mensilità di incentivazione previste dalla Tabella 2 valgono per tutti i dipendenti di qualsiasi livello, in particolare valgono anche per i Dirigenti ?
19. Quando viene pagato l'incentivo, nelle sue varie forme?
20. Posso calcolare a quanto ammonterà l'importo che mi verrà riconosciuto come TFR e su quale base si computa?
21. La misura dell'incentivo verrà ricalcolata per fenomeni intervenuti successivamente alla data di cessazione dal servizio (ad esempio, in caso di rinnovo contrattuale intervenuto dopo la cessazione dal servizio per pensionamento)?
22. Come è possibile aderire alle forme di pensionamento incentivato previste dall'Accordo?
23. Come possono aderire alle forme di pensionamento incentivato previste dall'Accordo i colleghi assenti dal servizio per lungo periodo, colleghi con invalidità che impediscano l'utilizzo degli strumenti via web o colleghi che non possono accedere al Portale di Gruppo?
24. Le dimissioni sono irrevocabili?
25. Cosa accadrà in caso di modifiche legislative in materia pensionistica?

26. Durante il periodo di valenza del Piano di Riorganizzazione sono possibili altre forme di incentivazione all'esodo rispetto a quelle previste dal Protocollo?
27. E' possibile aderire al piano di incentivazione in un momento successivo rispetto alla scadenza indicata?
28. Nell'anno in cui si verifica la cessazione dal servizio (per pensionamento incentivato alla maturazione del requisito oppure alla finestra pensionistica) si ha diritto al Premio Aziendale e al sistema incentivante ?
29. Nell'anno in cui si verifica la cessazione dal servizio (per pensionamento incentivato alla maturazione del requisito oppure alla finestra pensionistica) si ha diritto al sistema incentivante ?
30. Chi accede al pensionamento incentivato (alla maturazione del requisito oppure alla finestra pensionistica) ha diritto ai premi di fedeltà (25°, 35° anno di servizio)?
31. Chi accede al pensionamento alla maturazione del primo requisito, può continuare a essere iscritto al proprio Fondo di previdenza complementare tra la data di cessazione dal servizio la data di apertura della prima finestra pensionistica?
32. Quali sono le agevolazioni aziendali che vengono mantenute, in caso di uscita volontaria alla maturazione del requisito, per il periodo che intercorre dalla data di cessazione all'apertura della finestra pensionistica?
33. Durante il periodo che intercorre dalla maturazione del requisito alla finestra pensionistica, chi non aveva aderito in precedenza ad alcun Fondo di previdenza complementare tra quelle operanti all'interno del Gruppo potrebbe iscriversi al Fondo Pensione di Gruppo?
34. Usufruisco di forme di finanziamento a tassi agevolati per i dipendenti, cosa succede alle stesse durante il periodo che intercorre dalla maturazione del requisito alla finestra pensionistica?
35. Chi aderisce volontariamente al pensionamento incentivato può proporre l'assunzione di un figlio/a al proprio posto?
36. Che cosa è il modello ECO e chi lo rilascia?
37. Che cosa è il modello ECOCERT e chi lo rilascia?
38. Cosa devo fare per richiedere il mio modello ECO tramite il sito INPS ?
39. Il personale che aderisce volontariamente all'esodo e cessa senza aver maturato i 40 anni di contributi ha diritto a un maggiore incentivo ?
40. Ho usufruito del "superbonus", mi spetta comunque un maggior incentivo in caso di cessazione volontaria senza aver maturato i 40 anni di contributi ?
41. Il personale femminile interessato ad avvalersi del regime di calcolo contributivo previsto dalla Legge 243/2004 (che consente l'uscita a 57 anni di età e 35 di contributi) in sostituzione di quello retributivo, che cosa deve fare?
42. Un dipendente con CCNL ABI ed "espatriato" può accedere alle incentivazioni previste dal Protocollo?
43. Un dipendente iscritto all'INPDAP può accedere alle incentivazioni previste dal Protocollo?
44. Un dipendente con CCNL ABI ed "espatriato" può accedere alle incentivazioni previste dal Protocollo?
45. La cessazione conseguente all'adesione volontaria al Piano richiede una conciliazione ?
46. Chi ha aderito ai precedenti piani di esodo percepirà un incentivo diverso per effetto del Protocollo 18 ottobre 2010?

1. Che cosa significa cessazione alla data di maturazione del primo requisito/prima finestra utile?

Il Protocollo 18 ottobre 2010 prevede forme di incentivazione per chi aderisce volontariamente all'esodo cessando dal rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo requisito utile (cioè alla data in cui il dipendente matura il primo dei tre possibili requisiti per il diritto alla pensione: per anzianità secondo il sistema delle quote, oppure per anzianità contributiva con raggiungimento dei 40 anni di contributi o, ancora, per vecchiaia) oppure all'apertura della prima finestra pensionistica utile (quale decorrenza del pagamento della pensione a favore del collega, indipendentemente da quale sia il requisito che ne dà diritto).

2. Per ottenere l'incentivo all'esodo, quali sono le date utili per cessare dal rapporto di lavoro?

Le date utili sono esclusivamente quelle della maturazione del primo requisito utile e quella della prima finestra utile. La procedura fornirà quali opzioni possibili soltanto le predette date e tra esse l'aderente potrà esercitare la propria scelta.

Le forme di incentivazione all'esodo riguardano solo le adesioni volontarie presentate entro i termini previsti (15 novembre 2010), pertanto nessun incentivo è previsto in caso di uscite collettive obbligatorie da attuare in conseguenza al mancato raggiungimento degli obiettivi di riduzione organici definiti nella Tabella 1 del Protocollo 18 ottobre 2010.

3. Chi può aderire volontariamente alle forme di esodo incentivato?

Possono aderire alle forme di esodo incentivato tutti coloro che entro il 31.12.2013 avranno maturato il primo requisito utile per il pensionamento di anzianità o vecchiaia.

Fermo quanto sopra, l'aderente, anziché cessare alla data di maturazione del primo requisito, potrà farlo alla data di apertura della prima finestra pensionistica (sempre successiva alla data di maturazione del diritto e che, in base alla recente riforma previdenziale, si colloca in genere 12 mesi dopo la maturazione del requisito), con conseguente diversa determinazione dell'incentivo spettante.

4. Possono aderire tutti i dipendenti del Gruppo ?

Possono aderire tutti i dipendenti delle seguenti Aziende firmatarie del Protocollo 18 ottobre 2010:

UniCredit S.p.A.

UniCredit Banca S.p.A.

UniCredit Banca di Roma S.p.A.

Banco di Sicilia S.p.A.

UniCredit Corporate Banking S.p.A.

UniCredit Private Banking S.p.A.

UniCredit Family Financing S.p.A.

UniCredit Business Partner S.C.p.A.

UniCredit Global Information Services S.p.A.

UniCredit Bank AG

UniCredit Credit Management Bank SpA

UniCredit Leasing S.p.A.

UniCredit Real Estate S.c.p.A.
UniCredit MedioCredito Centrale S.p.A.
UniCredit Audit S.C.p.A.
Pioneer Investment Management S.G.R.P.A
UniCredit Factoring S.p.A.
FinecoBank S.p.A.
Fineco Leasing
Cordusio Società Fiduciaria per Azioni
Pioneer Global Asset Management S.p.A.
Sofipa SGR S.p.A.
Pioneer Alternative Investment Management S.G.R.P.A
Family Credit Network S.p.A.
Unimanagement Srl
PE BACA
Irfis
(UniCredit Bancassurance Management & Administration Scrl)

5. Che differenza c'è tra pensionamento incentivato con uscita alla data di maturazione dei requisiti e con uscita alla finestra pensionistica?

In entrambi i casi viene corrisposto un incentivo all'esodo, tale importo è modulato in funzione dell'anno di cessazione e dell'età del dipendente al momento della cessazione ma, soprattutto, è differenziato a seconda che l'uscita avvenga al momento della maturazione del requisito piuttosto che all'apertura della finestra pensionistica.

Inoltre, solo in caso di cessazione alla data di maturazione del requisito, al dipendente spetterà un ulteriore importo una-tantum corrispondente al 70% della propria retribuzione netta per ogni mese (o frazione) del periodo che intercorre tra la data di cessazione e l'apertura della finestra.

6. Che cosa è la “data di maturazione dei requisiti” per accedere alla pensione di anzianità o vecchiaia?

È la data nella quale si consegue il diritto di accedere al pensionamento per anzianità o vecchiaia (posto che, in base alle disposizioni di legge, l'accesso alla prestazione pensionistica avviene solo alla data di apertura della relativa finestra pensionistica).

7. Che cosa è la “finestra” pensionistica?

È la data dalla quale si ha diritto a percepire la pensione. Questa data è sempre successiva a quella in cui vengono maturati i requisiti di legge per il “diritto” alla pensione di anzianità o vecchiaia.

8. Che cosa devo fare per accedere alla prestazione pensionistica?

Per accedere quanto più tempestivamente alla prestazione pensionistica, il collega deve presentare domanda all'INPS competente entro la data di apertura della propria “finestra”.

9. Come si può sapere quando si maturano i requisiti oppure quanto si apre la propria finestra pensionistica?

Sul Portale sarà attivo un applicativo per visualizzare/determinare la data di maturazione dei requisiti e la data di apertura della propria finestra pensionistica.

10. Ho già maturato/maturerò entro il 31 dicembre 2010 i requisiti pensionistici e la relativa finestra, posso aderire al piano di incentivazione?

Sì, per coloro che alla data del 31 dicembre 2010 sono 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 allegata Tabella 2 del Protocollo 18 ottobre 2010, senza alcuna riduzione (vale a dire importo al 100%).

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

11. Ho già maturato/maturerò i requisiti pensionistici entro il 31 dicembre 2010 ma non la relativa finestra, posso aderire al piano di incentivazione?

Sì, per coloro che alla data del 31 dicembre 2010 sono 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 2 del Protocollo 18 ottobre 2010 (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 2 del Protocollo, per ogni mese intero intercorrente tra il 1° gennaio e la data della finestra;
- le maggiorazioni delle norme transitorie n.2 e n. 3. del Protocollo 18 ottobre 2010, ricorrendone i presupposti.

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 2 ridotta al 50% e non avrà ovviamente diritto alla quota del 70%.

12. Ho maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2013, posso aderire con uscita alla finestra anche se successiva al 1° gennaio 2014 ?

Si, il collega che abbia maturato il primo requisito entro il 31 dicembre 2013 e che sia interessato ad optare per l'uscire alla data di apertura della propria prima finestra pensionistica, anche se successiva al 1° gennaio 2014, potrà comunque presentare la propria adesione volontaria al Piano di incentivazione all'esodo secondo le previsioni dell'articolo 4 lettera b) del Protocollo 18 ottobre 2010. La cessazione sarà comunque subordinata all'esito delle verifiche di cui all'art. 5 del suddetto Protocollo, che Aziende e Organizzazioni Sindacali effettueranno entro il 26 novembre p.v. L'azienda, una volta completate le verifiche di cui sopra ed in ragione dell'esito delle stesse, farà seguito nei confronti del collega con ulteriori comunicazioni in merito.

13. Come si calcola la mensilità netta utile per il calcolo dell'incentivo all'esodo?

Il conteggio puntuale dell'incentivo all'esodo sarà effettuato solo al momento della cessazione dal servizio in quanto basato sulla retribuzione annua lorda percepita a quel momento.

La formula base per il calcolo dell'incentivo è:

$$\left\{ \frac{\text{Retribuz. annua lorda}^1 - \text{Contrib. prev. a carico dip.te}^2 - \text{Rit. fiscale lorda annua}}{13} \right\}$$

1 Esclusi il Premio Aziendale/Produttività, il sistema incentivante e i patti di non concorrenza/stabilità.

2 Contribuzione a Inps/Inpdap, a eventuale fondo di previdenza complementare.

14. Come si calcola l'importo dell'incentivo (nella sue diverse componenti) ?

L'importo dell'incentivo sarà calcolato a partire dalla mensilità netta, come sopra descritto, moltiplicandola:

- in caso di adesione volontaria con uscita alla data di maturazione dei requisiti, per il numero di mensilità previste dalla Tabella 2 determinata in funzione del momento dell'uscita e dell'età del collega alla data di uscita. A questo incentivo si aggiungerà un importo corrispondente al 70% di una mensilità netta, calcolata con gli stessi criteri, per il numero di mesi interi che intercorrono tra la cessazione e la data di apertura della finestra pensionistica.
- in caso di adesione volontaria con uscita alla data di apertura della finestra, per il numero di mensilità previste dalla Tabella 2, determinata in funzione del momento dell'uscita e

dell'età del collega alla data di uscita, ridotta al 50% rispetto a quella che sarebbe spettata in caso di corrispondente uscita alla maturazione dei requisiti;

- *a tali incentivi si potranno inoltre aggiungere le seguenti maggiorazioni (anche cumulabili tra loro):*
 - o *1.000 euro per anno, con un massimo di 5.000 euro per chi aderisce senza aver ancora maturato i 40 anni di contribuzione;*
 - o *1.000 euro per anno con un massimo di 5.000 euro per la collega donna che, esercitando l'opzione previdenziale prevista della L. 243/2004 anticipa la data di maturazione del requisito/della finestra pensionistica rispetto a quelle ordinarie;*

Un calcolo dell'incentivo/degli incentivi, soltanto previsionale in quanto basato sull'attuale retribuzione, sarà disponibile sul Portale a partire dal prossimo 2 novembre 2010.

15. Come si calcola l'importo dell'incentivo (nella sue diverse componenti) ?

Chi desidera effettuare per proprio conto un primo calcolo dell'incentivo può:

- *prendere come base l'ultima retribuzione netta mensile corrispondente alle sole voci ordinarie e continuative (escludendo quindi le voci aventi altra natura: straordinari, bonus, incentivi, diarie e rimborso per missioni, patti di non concorrenza, patti di stabilità, ecc.);*
- *tale importo va moltiplicato per il numero delle mensilità previste dalla Tabella 2 del Protocollo 18 ottobre 2010 al 100% oppure al 50% a seconda dell'opzione di uscita prescelta; a tale importo si potranno aggiungere, ricorrendone i presupposti, le maggiorazioni previste per il mancato raggiungimento dei 40 anni di contributi e/o l'esercizio dell'opzione contributiva ex L. 243/2004.*

16. L'incentivo è netto o lordo ? Quali saranno gli adempimenti fiscali a mio carico ?

I criteri per il calcolo dell'incentivo da corrispondere a favore dell'aderente al Piano sono sempre riferiti a mensilità/importi netti, pertanto al collega verrà corrisposta dall'azienda una cifra lorda corrispondente all'importo netto complessivo spettante allo stesso, così da neutralizzare l'impatto fiscale nei confronti del collega.

Nessun adempimento sarà richiesto al dipendente in sede di dichiarazione dei redditi.

17. Come va calcolata l'età, ai fini del calcolo dell'incentivo ?

L'età cui fare riferimento per applicare i coefficienti della tabella posta nella Tabella 2 del Protocollo è l'ultimo anno intero compiuto al momento della cessazione dal servizio (ad es.: fino a 57 anni e 364 giorni l'età da considerare è 57 anni).

18. Le mensilità di incentivazione previste dalla Tabella 2 valgono per tutti i dipendenti di qualsiasi livello, in particolare valgono anche per i Dirigenti ?

La misura dell'incentivo all'esodo, declinato nella Tabella 2 e da corrispondere per intero in caso di uscita in base alla lettera a) dell'art. 4, oppure in misura pari al 50% in caso di uscita in base alla lettera b) dello stesso articolo, è unica per tutti i dipendenti delle Aziende del Gruppo elencate

nel Protocollo stesso ed è unica per tutti i livelli di inquadramento e per tutte le categorie di lavoratori, pertanto viene applicata anche con riferimento ai Dirigenti, ed è sostitutiva di qualsiasi altra forma di incentivazione all'esodo o di preavviso.

19. Quando viene pagato l'incentivo, nelle sue varie forme?

Al momento della cessazione del servizio, in unica soluzione, sotto forma di UT ad integrazione del TFR, insieme alle altre competenze di fine rapporto.

20. Posso calcolare a quanto ammonterà l'importo che mi verrà riconosciuto come TFR e su quale base si computa?

L'importo del TFR riconosciuto al momento della cessazione sarà dato dal TFR accumulato presso l'azienda e residuo alla data di cessazione, dall'incentivo spettante secondo le previsioni del Protocollo 18 ottobre 2010 art. 4 lettera a) oppure lettera b), dall'eventuale importo un tantum pari al 70% della retribuzione netta per i mesi che intercorrono dalla data di maturazione del diritto all'apertura della finestra, in caso di opzione per uscita in base alla lettera a), nonché dagli eventuali ulteriori incentivi previsti dalle norme transitorie n. 2 e n. 3 del Protocollo (1.000 euro per ogni anno con massimo 5.000 euro).

Il computo del TFR accumulato in quanto tale non differisce dalle ordinarie previsioni, pertanto per le Aree Professionali lo stesso viene computato sulla base degli emolumenti tassativamente indicati dall'art. 75 del vigente Contratto Collettivo ovvero di quelli omologhi dei precedenti CCNL mentre, per i Quadri Direttivi o per i Dirigenti viene determinato computando lo stipendio e tutti gli emolumenti costitutivi del trattamento economico aventi carattere continuativo, anche se con corresponsione periodica, compresa ove spetti, l'indennità di rischio e ferme le esclusioni previste dalla normazione collettiva di riferimento, ma con la precisazione che ai quadri direttivi di 1° e 2° livello per il periodo anteriore al 2005 il computo avviene alla stessa stregua di quanto previsto per le aree professionali.

21. La misura dell'incentivo verrà ricalcolata per fenomeni intervenuti successivamente alla data di cessazione dal servizio (ad esempio, in caso di rinnovo contrattuale intervenuto dopo la cessazione dal servizio per pensionamento)?

No.

22. Come è possibile aderire alle forme di pensionamento incentivato previste dall'Accordo?

La domanda potrà essere presentata per via telematica, tramite apposita procedura che verrà attivata sul Portale, con successivo invio in formato cartaceo alla struttura indicata nel modulo.

23. Come possono aderire alle forme di pensionamento incentivato previste dall'Accordo i colleghi assenti dal servizio per lungo periodo, colleghi con invalidità che impediscano l'utilizzo degli strumenti via web o colleghi che non possono accedere al Portale di Gruppo?

I colleghi assenti per lungo periodo riceveranno in forma cartacea tutta la documentazione relativa alle forme di incentivazione all'esodo previste dal Protocollo 18 ottobre 2010 e la relativa modulistica per effettuare l'adesione.

Gli altri colleghi per vari motivi impossibilitati ad utilizzare il Portale di Gruppo potranno rivolgersi al proprio HR Business Partner ovvero utilizzare la casella mail loro dedicata (casella mail SSC per info adesioni Piano esodi).

24. Le dimissioni sono irrevocabili?

La domanda presentata (anche solo in via telematica, per chi ha accesso al Portale) vale a tutti gli effetti, quale dimissione irrevocabile dal servizio.

25. Cosa accadrà in caso di modifiche legislative in materia pensionistica?

La normativa previdenziale utilizzata per i piani di incentivazione è quella attualmente in vigore (cd. Riforma Tremonti L. 122/2010). In caso di ulteriori modifiche alle normative sui ai requisiti di accesso alla pensione, le Parti firmatarie dell'Accordo verificheranno in maniera congiunta gli effetti che ne potrebbero derivare e ricercheranno le migliori soluzioni.

In proposito è opportuno segnalare che in questi anni, pur in un contesto di continuo cambiamento normativo, le aziende e le organizzazioni sindacali del Gruppo sono sempre riuscite a trovare soluzioni positive.

26. Durante il periodo di valenza del Piano di Riorganizzazione sono possibili altre forme di incentivazione all'esodo rispetto a quelle previste dal Protocollo?

No.

27. E' possibile aderire al piano di incentivazione in un momento successivo rispetto alla scadenza indicata?

Non sarà possibile presentare domande successivamente alle data di chiusura delle adesioni fissata per il 15 novembre 2010.

28. Nell'anno in cui si verifica la cessazione dal servizio (per pensionamento incentivato alla maturazione del requisito oppure alla finestra pensionistica) si ha diritto al Premio Aziendale?

Il personale che aderirà al pensionamento incentivato ai sensi del Protocollo 18 ottobre 2010 avrà diritto, se ne ricorrono i presupposti, al Premio Aziendale relativo all'esercizio 2010 nonché a quelli relativi agli eventuali esercizi successivi fino a quello dell'anno di cessazione.

A partire dal Premio Aziendale di competenza esercizio 2010, tali dipendenti si differenzieranno dal restante personale che al momento dell'erogazione del premio sia in possesso dei requisiti pensionistici e non abbia aderito volontariamente all'uscita, questi ultimi non percepiranno il premio stesso analogamente a coloro che saranno coinvolti da eventuali uscite obbligatorie.

29. Nell'anno in cui si verifica la cessazione dal servizio (per pensionamento incentivato alla maturazione del requisito oppure alla finestra pensionistica) si ha diritto al sistema incentivante ?

No.

30. Chi accede al pensionamento incentivato (alla maturazione del requisito oppure alla finestra pensionistica) ha diritto ai premi di fedeltà (25°, 35° anno di servizio)?

Il premio viene pagato solo se la maturazione dell'anzianità necessaria interviene prima della cessazione per pensionamento.

Pertanto il premio di fedeltà non spetta anche nel caso in cui la maturazione del premio stesso avvenga, in caso di uscita alla data di maturazione del requisito, successivamente alla cessazione ma entro l'apertura della finestra pensionistica.

31. Chi accede al pensionamento alla maturazione del primo requisito, può continuare a essere iscritto al proprio Fondo di previdenza complementare tra la data di cessazione dal servizio la data di apertura della prima finestra pensionistica?

Fermi naturalmente gli obblighi di legge e le eventuali più favorevoli previsioni statutarie in tema di liquidazione della prestazione del proprio fondo complementare di iscrizione, per comunque consentire a tutti gli interessati di ottimizzare la copertura previdenziale, è stato previsto, in favore di coloro i quali cessino dal rapporto di lavoro alla maturazione del primo requisito utile, il mantenimento dell'iscrizione al proprio fondo complementare fino alla maturazione della prima finestra pensionistica. In questo caso l'azienda e ciascun interessato verseranno al fondo di iscrizione la contribuzione applicando le correlate aliquote già vigenti sull'ammontare del trattamento una-tantum pari al 70% della retribuzione netta calcolata con i criteri per la determinazione della mensilità di incentivo di cui alla Tabella 2 del Protocollo; detta contribuzione non verrà effettuata nel caso in cui il dipendente non intenda versare la quota a proprio carico, come pure nel caso in cui chiedo, ove statutariamente previsto, di accedere alle prestazioni del Fondo complementare anticipatamente rispetto alla maturazione della propria finestra.

32. Quali sono le agevolazioni aziendali che vengono mantenute, in caso di uscita volontaria alla maturazione del requisito, per il periodo che intercorre dalla data di cessazione all'apertura della finestra pensionistica?

Per tale periodo vengono mantenute, oltre alla contribuzione al rispettivo Fondo Pensione complementare, l'iscrizione ad UniCA ed il versamento del relativo contributo a carico azienda fino al 31 dicembre dell'anno di apertura della finestra pensionistica¹, nonché le agevolazioni creditizie del personale in servizio.

Es. data di cessazione alla maturazione del diritto, 30 settembre 2011, con finestra 30 settembre 2012, l'iscrizione ad Unica ed il relativo contributo aziendale sarà garantito fino al 31 dicembre 2012.

¹ Per la categoria Dirigenti le forme di assistenza sanitaria garantite nel periodo comprendono le coperture sanitarie aggiuntive specifiche della categoria.

33. Durante il periodo che intercorre dalla maturazione del requisito alla finestra pensionistica, chi non aveva aderito in precedenza ad alcun Fondo di previdenza complementare tra quelle operanti all'interno del Gruppo potrebbe iscriversi al Fondo Pensione di Gruppo?

No.

34. Usufruisco di forme di finanziamento a tassi agevolati per i dipendenti, cosa succede alle stesse durante il periodo che intercorre dalla maturazione del requisito alla finestra pensionistica?

Il pacchetto di agevolazioni previste per chi aderisce volontariamente all'esodo incentivato con cessazione alla data di maturazione del requisito, comprende- dal momento della cessazione e fino all'apertura della finestra pensionistica – il mantenimento delle agevolazioni creditizie (condizioni C/C, condizioni deposito e negoziazione titoli, finanziamenti e sovvenzioni) alle stesse condizioni previste per i dipendenti. Il passaggio alle condizioni previste per il personale in quiescenza avverrà solo al momento dell' apertura della finestra pensionistica.

35. Chi aderisce volontariamente al pensionamento incentivato può proporre l'assunzione di un figlio/a al proprio posto?

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.

I figli dei dipendenti, che dovranno essere in possesso dei requisiti normalmente richiesti da UniCredit e in particolare dovranno avere una buona conoscenza della lingua inglese ed essere in possesso di una laurea anche triennale, potranno partecipare ai processi di selezione per l'ingresso nel Gruppo e saranno ammessi alle consuete selezioni e prove di assessment.

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 semplice priorità nella scelta finale che determinerà poi l'individuazione dei candidati da assumere

36. Che cosa è il modello ECO e chi lo rilascia?

È un documento riportante la posizione previdenziale INPS del richiedente, che non ha valore certificativo e può essere rilasciato su richiesta degli assicurati prossimi alla pensione.

Il documento consente di conoscere, pur senza certificarli, i contributi accreditati. Si può ottenere facendone richiesta presso tutte le sedi INPS, tramite Patronati oppure via web accedendo al sito dell'INPS (www.inps.it).

37. Che cosa è il modello ECOCERT e chi lo rilascia?

È un documento analitico della posizione previdenziale INPS, che ha valore certificativo e può essere rilasciato su richiesta degli assicurati prossimi alla pensione. Il documento consente di conoscere in modo dettagliato tutti i contributi accreditati. Si può ottenere dall'INPS per il tramite del proprio datore di lavoro, rilasciando apposita delega all'azienda (con apposito modulo previsto nella procedura di adesione sul Portale di Gruppo).

38. Cosa devo fare per richiedere il mio modello ECO tramite il sito INPS ?

Per richiedere il modello ECO tramite sito Inps (www.inps.it) è necessario disporre di codice identificativo, l'accesso può quindi avvenire utilizzando:

- *un codice PIN precedentemente attivato da Inps;*
- *la prima parte del codice identificativo personale comunicato dall'Inps nei mesi scorsi a ciascun lavoratore iscritto, con apposita lettera, il codice si compone di 16 caratteri, ne sono stati comunicati 8, è possibile accedere ad apposita funzione sul sito Inps per determinare la restante parte del codice identificativo.*

Con il PIN l'interessato potrà accedere alle specifiche funzioni e richiedere il proprio modello ECO.

L'accesso si potrà effettuare, per chi interessato e dispone di apposito lettore di smart card, anche utilizzando propria Carta regionale dei servizi.

In alternativa alla richiesta via web, ricordiamo che il modulo ECO potrà essere richiesto direttamente alle sedi Inps oppure per il tramite dei Patronati.

39. Il personale che aderisce volontariamente all'esodo e cessa senza aver maturato i 40 anni di contributi ha diritto a un maggiore incentivo ?

Si, in aggiunta alla misura dell'incentivo già spettante in funzione dell'adesione volontaria all'esodo e della tipologia di uscita prescelta (al requisito oppure alla finestra), al personale che cessa dal servizio in possesso dei requisiti per la maturazione della pensione di anzianità/vecchiaia ma senza aver maturato i 40 anni di contribuzione utili per il diritto a pensione sarà riconosciuto un ulteriore importo corrispondente a 1.000 euro netti per ogni anno o frazione del periodo intercorrente tra la data di cessazione e quella in cui avrebbe maturato i 40 anni di contribuzione (con un massimo di 5.000 euro).

40. Ho usufruito del "superbonus", mi spetta comunque un maggior incentivo in caso di cessazione volontaria senza aver maturato i 40 anni di contributi ?

Si, l'ulteriore importo corrispondente a 1.000 euro netti per ogni anno o frazione del periodo intercorrente tra la data di cessazione e quella in cui avrebbe maturato i 40 anni di contribuzione (con un massimo di 5.000 euro) spetta - in aggiunta all'incentivo previsto in funzione dell'adesione volontaria all'esodo e della tipologia di uscita prescelta - anche al collega che in passato abbia usufruito per un determinato periodo del cosiddetto superbonus, in tale periodo non sono stati effettuati versamenti contributivi e pertanto lo stesso non concorre ai fini del calcolo degli anni maturati.

41. Il personale femminile interessato ad avvalersi del regime di calcolo contributivo previsto dalla Legge 243/2004 (che consente l'uscita a 57 anni di età e 35 di contributi) in sostituzione di quello retributivo, che cosa deve fare?

Il personale femminile interessato può segnalare la propria decisione di esercitare l'opzione previdenziale; si ricorda che per chi esercita tale opzione è previsto un ulteriore importo - in aggiunta alla misura dell'incentivo già spettante in funzione dell'adesione volontaria all'esodo e della tipologia di uscita prescelta (al requisito oppure alla finestra) - pari a 1.000 euro netti per

ogni anno o frazione del periodo che intercorre tra la data di maturazione dell'ordinario diritto a pensione (cioè calcolato con il sistema retributivo o misto) e quello risultante in virtù dell'esercizio dell'opzione previdenziale (con un massimo di 5.000 euro); tale ulteriore importo è cumulabile con la previsione di ulteriore incentivo in caso di cessazione senza aver maturato i 40 anni di contributi.

42. Un dipendente con CCNL ABI ed “espatriato” può accedere alle incentivazioni previste dal Protocollo?

Sì, seguendo per il contatto le indicazioni contenute nel Portale .

43. Un dipendente iscritto all'INPDAP può accedere alle incentivazioni previste dal Protocollo?

Sì, seguendo per il contatto le indicazioni contenute nel Portale.

44. Un dipendente con CCNL ABI ed “espatriato” può accedere alle incentivazioni previste dal Protocollo?

Sì, seguendo per il contatto le indicazioni contenute nel Portale .

45. La cessazione conseguente all'adesione volontaria al Piano richiede una conciliazione ?

Sì, tutte le risoluzioni consensuali ed incentivate previste dal Protocollo 18 ottobre 2010 dovranno essere ratificate mediante conciliazione in sede sindacale (presso ABI) ai sensi del vigente CCNL. In allegato viene riportata una bozza della conciliazione.

46. Chi ha aderito ai precedenti piani di esodo percepirà un incentivo diverso per effetto del Protocollo 18 ottobre 2010?

No, a favore dei dipendenti aderenti ai piani di pensionamento diretto definiti nei precedenti accordi aziendali , verranno mantenuti gli importi di incentivazione calcolati secondo le previsioni dei citati accordi.

All.

- Bozza conciliazione in sede sindacale(presso ABI)

BOZZA

**COMMISSIONE PARITETICA DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI
DI LAVORO (Costituita ai sensi dell'art. 9 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
dell'8/12/2007)**

(per i Dirigenti: art. 32 del CCNL 10 gennaio 2008)

VERBALE DI CONCILIAZIONE
(art. 411, terzo comma c.p.c.)

Il giorno in ..., dinanzi alla Commissione paritetica di conciliazione composta da:

1. il Signor dell'Associazione Bancaria Italiana;
2. il Signor di

Sono comparsi:

..... in persona del Signor giusta procura speciale per atto Notaio

e

Il Signor – nato a il

PREMESSO CHE

- Il Sig.... intrattiene un rapporto di lavoro con, e prima lo ha intrattenuto con, ed è attualmente inquadrato come.....
- il Sig.ha aderito volontariamente – in base a quanto previsto dall'art. 4 del Protocollo sul Piano di Riorganizzazione generale 2010/2013 del Gruppo UniCredit –alla risoluzione incentivata del suo rapporto di lavoro sotto la data del...
- le parti intendono definire ogni profilo connesso alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;
- le parti intendono pertanto concordemente esperire il tentativo amichevole composizione previsto dall'art. 9 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'8 dicembre 2007 *(oppure dell' art. 32 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 10 gennaio 2008)* per gli effetti di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c. e dell'art. 2113 c.c.;

- le parti stesse si danno atto di aver compiutamente e correttamente posto in essere tutti gli adempimenti relativi all'avvio del tentativo amichevole di composizione di cui al punto che precede;
- la Commissione Paritetica di conciliazione aderendo alla richiesta delle parti come sopra costituite ha provveduto ad accertare l'identità delle parti stesse nonché la loro capacità e diritto di conciliare la controversia esaminata.

Tutto ciò premesso, le parti hanno deciso di definire la posizione ai seguenti patti e condizioni:

Le premesse formano parte integrante ed imprescindibile del presente verbale di conciliazione;

1. il Sig. presta il suo incondizionato assenso alla risoluzione consensuale del suo rapporto di lavoro sotto la data del, da intendersi quale ultimo giorno lavorativo, con rinuncia da entrambe le parti al preavviso ovvero alla correlata indennità sostitutiva. Le parti convengono che il rapporto di lavoro del cesserà alla data anzidetta anche in caso di insorgenza di malattia ovvero del verificarsi di infortunio o di altra causa di sospensione contrattuale della prestazione lavorativa, rinunciando sin d'ora il Sig. ai diritti riconosciutigli dalla legge, dal CCNL e dal contratto di lavoro individuale in relazione a tali eventi;
2., a fronte della risoluzione così intervenuta, alla condizione essenziale che il rapporto abbia definitivamente a cessare sotto la data anzidetta e nei termini di cui al presente accordo, si impegna a corrispondere al sig..... a titolo di incentivo all'esodo volontario, un'elargizione lorda, in aggiunta alle spettanze di fine rapporto, che, operate le ritenute fiscali, sia pari ad Euro netti (importo in lettere:), restando espressamente escluso qualsiasi ulteriore onere a carico della Banca/Società, ivi compresi gli eventuali effetti del ricalcolo dell'imposta da parte dell'Amministrazione Finanziaria. Tale elargizione verrà corrisposta unitamente alle spettanze di fine rapporto entro giorni dalla data di cessazione del rapporto;

3. Il Sig.... si impegna a fruire antecedentemente alla cessazione di tutte le ferie e di tutti i permessi ex festività spettatigli;
4. il Sig. si impegna a restituire il giorno della cessazione a..... tutti i beni aziendali affidatigli in dotazione nonché tutti i documenti, relazioni, file, database ed altro materiale, riservato o meno, di proprietà della Società attualmente in suo possesso;
5. il Sig. conferma altresì espressamente l'impegno a mantenere la dovuta riservatezza in ordine a tutte le notizie e/o informazioni di cui sia venuto a conoscenza, anche indirettamente, in ragione delle mansioni svolte durante il suo rapporto di lavoro con e con le altre Società con cui ha intrattenuto un rapporto di lavoro riguardanti - esemplificativamente - persone, Società del Gruppo, operazioni, progetti di ogni genere, prodotti ed a non farne uso in alcun modo nel corso di rapporti che avesse ad intrattenere a qualunque titolo con altre società, aziende e soggetti di qualsiasi natura, evitandone - in particolare – mercé l'utilizzo, anche indiretto, di dette notizie e informazioni qualsiasi iniziativa, posizione o intervento, ancor più nei rapporti con in mezzi d'informazione, che possano risultare lesivi dell'immagine della Società e delle persone sopraccitate;
6. il Sig. dichiara che, ad eccezione del pagamento previsto al punto 3 e di quant'altro dovutogli per le retribuzioni sino, per competenze maturate e per trattamento di fine rapporto, non ha più nulla a pretendere per qualsiasi ragione o titolo da..... e dalle Società con cui ha intrattenuto un rapporto di lavoro e loro aventi causa, in relazione al suo pregresso rapporto di lavoro ed alla sua cessazione e perciò per quanto necessario rinuncia ad ogni domanda e/o pretesa, comunque dipendente, correlata e pur se solo occasionata dal rapporto di lavoro con e dalle altre Società sopra citate, dalla sua risoluzione anche di tipo risarcitorio, per danni di qualsivoglia natura. E così esemplificativamente il Sig. rinuncia irrevocabilmente a qualsiasi domanda e/o pretesa ex artt. 2043, 2059, 2087, 2103 e 2116 secondo comma c.c. ovvero aventi ad oggetto differenze retributive, retribuzioni arretrate, ferie non fruite, previdenza complementare, computo dell'indennità di anzianità e del trattamento di fine rapporto quali tempo per tempo gli sono stati comunicati, premi, incentivi e/o bonus correlati a risultati aziendali e/o performances personali - ivi compresi espressamente l'MBO e/o il bonus relativi all'esercizio.... - rimborsi, indennità di qualsiasi tipo ed ogni altro credito che possa comunque derivargli dalla legge, dal CCNL applicabile e dal contratto

individuale di lavoro, dovendosi ritenere con il presente atto definita ogni eventuale ragione di credito comunque inerente al rapporto anche se qui non specificata.

7. le spettanze di fine rapporto e l'erogazione saranno accreditate al Sig. entro ... giorni dalla data di cessazione del rapporto.

In relazione alla volontà come sopra espressa dalle parti, la Commissione paritetica di Conciliazione prende atto dell'avvenuta composizione della controversia individuale insorta tra e il Signor ai sensi e per gli effetti dall'art. 9 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'8 dicembre 2007 (*oppure dell' art. 32 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 10 gennaio 2008*) e per gli effetti di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c. e dell'art. 2113 c.c.

I Componenti la Commissione dichiarano inoltre, sotto la loro personale responsabilità, che le firme apposte in calce al presente verbale sono vere ed autentiche.

Copia del presente verbale viene depositata presso la Direzione Provinciale del Lavoro di

Letto, confermato e sottoscritto.

.....,

IL LAVORATORE

.....

L'AZIENDA

.....

LA COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE

.....

.....