

## DOMANDE/RISPOSTE (FAQ)

Versione aggiornata all'8 settembre 2014

*parte generale Adesioni alle forme di esodo incentivato Accordo 28 giugno 2014*

### **Sono interessato all'adesione alle forme di esodo incentivato dell'Accordo 28 giugno 2014 , quali sono gli incentivi previsti ?**

R: L'Accordo 28 giugno 2014 prevede specifiche forme di incentivazione al pensionamento per chi aderisce volontariamente all'esodo entro il 15 ottobre 2014 cessando dal rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico.

### **Che cosa significa cessazione alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico?**

La data di maturazione del primo trattamento pensionistico (o finestra pensionistica) è quella in cui il dipendente può percepire il trattamento pensionistico in base al primo dei requisiti che ha raggiunto. Pertanto l'ultima finestra pensionistica con la quale è possibile aderire all'accordo 28 giugno 2014 è quella del 1° dicembre 2018.

### **Quando devo presentare la domanda di adesione ai piani di esodo per poter accedere al relativo incentivo ?**

Le forme di incentivazione all'esodo previste dall'Accordo 28 giugno 2014 riguardano solo le adesioni volontarie presentate entro il 15 ottobre 2014; gli incentivi verranno corrisposti esclusivamente previa convalida delle dimissioni e sottoscrizione dell'apposito Verbale di Conciliazione in sede ABI.

### **Come posso formalizzare la mia adesione volontaria e incentivata al piano di esodo?**

La domanda di adesione dovrà essere formalizzata tramite Portale di Gruppo dove verrà attivata apposita procedura di presentazione delle forme di incentivazione previste, di calcolo della finestra pensionistica e della misura degli incentivi e di adesione volontaria all'esodo e alle forme di flessibilità tramite prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà nei 12 mesi antecedenti la data di pensionamento. L'adesione tramite procedura si completerà con la conseguente stampa, sottoscrizione e consegna al proprio HRBP del modulo di adesione.

### **Le procedure di legge per le uscite obbligatorie del personale avente diritto al trattamento pensionistico entro il dicembre 2018 verranno attivate?**

L'Accordo 28 giugno 2014 prevede già che, una volta conclusa la fase di adesione volontaria alle forme di incentivazione all'esodo ed effettuati gli appositi incontri di verifica con le Organizzazioni Sindacali, qualora non siano state raccolte adesioni volontarie nei termini complessivamente indicati da detto Accordo, verranno attivate le procedure di legge (L. 223/91 sui licenziamenti collettivi) per le uscite obbligatorie del personale avente diritto a pensione nel periodo del Piano Straordinario 2018. Tali uscite obbligatorie avverranno senza riconoscimento di alcun incentivo e con il trattamento di preavviso previsto dall'Accordo 28 giugno 2014 (1 mensilità).

### **Sono un/una dipendente con posizioni previdenziali di invalidità/totalizzato, non aderente al precedente piano di esodi incentivato ed escluso, con gli Accordi 15 settembre 2012 e 15 novembre 2012, dalle procedure di legge sui licenziamenti collettivi (L. 223/91) attivate a fine 2012, posso aderire al piano esodi dell'Accordo 28 giugno 2014? In caso di mancata adesione, quale persona con posizione di invalidità/totalizzato, verrò comunque escluso dalle procedure per i licenziamenti collettivi come già avvenuto nel 2012?**

Nei confronti dei dipendenti con posizioni previdenziali di invalidità/totalizzato, non aderenti al precedente piano di esodi incentivato dell'Accordo 15 settembre 2012 le Parti hanno definito, nell'ambito delle procedure di legge sui licenziamenti collettivi (L. 223/91) attivate a fine 2012, il loro mantenimento in servizio.

Tali dipendenti possono ora aderire volontariamente alle forme di incentivazione all'esodo dell'Accordo 28 giugno 2014, con cessazione alla data di maturazione del primo requisito pensionistico ovvero alla data del 31 dicembre 2014 ove già maturato.

Nella fase di verifica post raccolta delle adesioni all'esodo dell'Accordo 28 giugno 2014 le Parti, nel caso fosse necessario attivare le procedure di legge per i licenziamenti collettivi, potranno valutare eventuali casistiche di esclusione.

**Sono un dipendente con posizione previdenziale di invalidità/totalizzato che, pur avendo maturato/maturando il diritto al trattamento pensionistico entro il 2015, non ha aderito al Piano esodi dell'Accordo 15 settembre 2012. in caso di adesione volontaria al nuovo piano di esodo incentivato dell'Accordo 28 giugno 2014, quali trattamenti mi verranno applicati?**

I dipendenti con posizione previdenziale di invalidità/totalizzato che, pur avendo maturato/maturando il diritto al trattamento pensionistico entro il 2015, non hanno aderito al Piano esodi dell'Accordo 15 settembre 2012, rientrano pienamente nelle previsioni dell'Accordo 28 giugno 2014; a tali dipendenti si applicano gli specifici trattamenti definiti con la Norma Transitoria dell'articolo 2 dell'Accordo 28 giugno 2014.

Pertanto nei confronti dei suddetti dipendenti con posizione di invalidità/totalizzati e diritto al trattamento pensionistico entro il 2015, la risoluzione su base volontaria dovrà intervenire alla data di maturazione del primo requisito pensionistico in base alla specifica normativa previdenziale, ovvero il 31 dicembre 2014 se il diritto già maturato; agli stessi verrà riconosciuto quale incentivo all'esodo un importo omnicomprensivo nella misura del 45% della RAL (compresa voce EDR); tali dipendenti, avendo già maturato il diritto al trattamento pensionistico o essendo comunque ormai prossimi a tale maturazione, non potranno presentare domanda per accedere alle forme di flessibilità previste per i 12 mesi antecedenti al pensionamento (prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà, candidatura per il passaggio a SubitoCasa).

**Tutti i dipendenti del Gruppo possono aderire volontariamente alle forme di esodo incentivato di cui all'Accordo 28 giugno 2014?**

Possono aderire alle forme di esodo incentivato di cui all'Accordo 28 giugno 2014 tutti i dipendenti - quale che sia l'inquadramento - che entro il 31 dicembre 2018 maturino il diritto al primo trattamento pensionistico, in servizio presso le seguenti Aziende del Gruppo – perimetro Italia:

UniCredit S.p.A.

UniCredit Business Integrated Solutions S.C.p.A.

Fineco Bank S.p.A.

Unicredit Credit Management Bank S.p.A.

UniCredit Leasing S.p.A.

Pioneer Investment Management S.g.r.p.A

UniCredit Factoring S.p.A.

Cordusio Società Fiduciaria per Azioni

Pioneer Global Asset Management S.p.A.

UniCredit Bank AG - Filiale Italia

UniCredit Business Integrated Solutions GMBH - Sede Italia

PE Baca

**Come posso sapere quando maturerò il primo trattamento pensionistico?**

I dipendenti interessati, quindi coloro che, in base alla documentazione previdenziale a disposizione del Gruppo, maturano il primo trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2018, possono verificare la propria data di pensionamento accedendo all'apposita procedura che verrà messa a disposizione sul portale di Gruppo.

**La data di cessazione/pensionamento indicata nella procedura disponibile sul portale è la mia data ufficiale di pensionamento?**

Sì. L'interessato può comunque attivarsi, se lo ritiene opportuno, presso l'Inps o con un patronato pensionistico per far ulteriormente verificare la propria posizione previdenziale/finestra.

**La data di cessazione/pensionamento indicata nella procedura disponibile sul portale tiene già conto della cosiddetta "aspettativa di vita"?**

La data di cessazione/pensionamento indicata nella procedura è determinata sulla base della normativa vigente, compresa l'incidenza dell'aspettativa di vita così come determinata al momento dall'INPS, fermo che tale data si intenderà automaticamente posticipata per effetto delle modifiche ai requisiti di età anagrafica e/o contribuzione che saranno approvati con Decreto Direttoriale dell'art. 12, comma 12 bis, della L. 122/2010.

**Come possono aderire alle forme di pensionamento incentivato previste dall'Accordo 28 giugno 2014 i colleghi assenti dal servizio per lungo periodo?**

I colleghi assenti per lungo periodo ed aventi diritto al trattamento pensionistico nel periodo di Piano riceveranno in forma cartacea tutta la documentazione relativa alle forme di incentivazione all'esodo previste dall'Accordo 28 giugno 2012 e la relativa modulistica per effettuare l'adesione. L'HRBP di riferimento sarà comunque a disposizione per supportare il collega lungo assente.

#### **Come si calcola la mensilità/la RAL utile per il calcolo dell'incentivo all'esodo?**

La RAL da utilizzare per il calcolo degli incentivi è la Retribuzione Annuale Lorda del dipendente (più EDR); sono ovviamente esclusi dalla stessa il Premio Aziendale/Produttività, il sistema incentivante, le altre componenti variabili (es. straordinari, diarie) e i patti di non concorrenza/stabilità eventualmente corrisposti/e.

La mensilità da utilizzare per tutti i calcoli degli incentivi previsti dall'Accordo 28 giugno 2014 è data da 1/13mo della RAL del dipendente come sopra definita.

Il conteggio puntuale e definitivo dell'incentivo all'esodo verrà effettuato solo al momento della effettiva cessazione dal servizio aggiornando lo stesso alla retribuzione annua lorda percepita a quel momento.

#### **Le mensilità di incentivazione previste dall'Accordo 28 giugno 2014 valgono per tutti i dipendenti di qualsiasi livello, in particolare valgono anche per i Dirigenti ?**

La misura dell'incentivo all'esodo di cui all'Accordo 28 giugno 2014 è unica per tutti i dipendenti delle Aziende del Gruppo firmatarie dell'Accordo, per tutti i livelli di inquadramento/categorie di lavoratori ed è sostitutiva di qualsiasi altra forma di incentivazione all'esodo o di preavviso.

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

Il criterio di calcolo dell'incentivo da corrispondere a favore dell'aderente al Piano, così come la somma erogata come incentivo sono sempre riferiti a mensilità/importi lordi, pertanto al collega verrà corrisposta dall'azienda la cifra lorda spettante sulla base delle diverse previsioni dell'Accordo 28 giugno 2014. L'importo lordo dell'incentivo all'esodo così risultante sarà quindi assoggettato alla fiscalità (agevolata rispetto a quella ordinaria) prevista per tali erogazioni, con l'effetto che il dipendente avrà un importo netto. Nessun adempimento sarà richiesto al dipendente in sede di dichiarazione dei redditi.

#### **Come va calcolata l'età, ai fini della definizione dell'incentivo ?**

L'età cui fare riferimento per applicare i coefficienti della Tabella 2 dell'Accordo è l'ultimo anno intero compiuto al momento della cessazione dal servizio (ad es.: fino a 59 anni e 364 giorni l'età da considerare è 59 anni).

#### **Quando viene pagato l'incentivo, nelle sue varie forme?**

Verrà erogato - a fronte, prima, della convalida delle dimissioni e poi della firma del Verbale di Conciliazione - in unica soluzione, sotto forma di Una Tantum ad integrazione del TFR, insieme alle altre competenze di fine rapporto.

#### **La misura dell'incentivo verrà ricalcolata per fenomeni intervenuti successivamente alla data di cessazione dal servizio (es. per gli eventuali futuri rinnovi del CCNL) ?**

No.

#### **Durante il periodo di valenza del Piano Strategico 2018, per chi matura il diritto al primo trattamento pensionistico, sono possibili altre forme di incentivazione all'esodo rispetto a quelle previste dall'Accordo 28 giugno 2014?**

No.

#### **Posso calcolare a quanto ammonterà l'importo che mi verrà riconosciuto come TFR?**

L'importo del TFR riconosciuto al momento della cessazione sarà dato dal TFR accumulato presso l'azienda e residuo alla data di cessazione, nonché dall'incentivo spettante secondo le previsioni dell'Accordo 28 giugno 2014.

L'ammontare del TFR residuo ad oggi si può verificare tramite il Portale di gruppo, seguendo il percorso MY HR -> I miei documenti -> Situazione anagrafica.

**Ho aderito al precedente piano di esodo (Accordo 15 settembre 2012), cambiano le mie condizioni di adesione/il mio incentivo?**

No, a favore dei dipendenti aderenti ai piani di pensionamento incentivato definiti con Accordo 15 settembre 2012 che devono ancora cessare dal servizio, verranno mantenuti – subordinatamente alla sottoscrizione dell'apposito Verbale di Conciliazione - gli importi di incentivazione calcolati secondo le previsioni del Accordo. A fronte del nuovo Accordo 28 giugno 2014 tali dipendenti non sono chiamati ad attivarsi ulteriormente: verranno chiamati a tempo debito alla prevista Conciliazione e a fronte della sottoscrizione della stessa percepiranno l'incentivo di cui all'Accordo 15 settembre 2012.

**Le dimissioni sono irrevocabili?**

L'adesione al piano vale a tutti gli effetti quale dimissione irrevocabile dal servizio.

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

No, non sarà possibile presentare domande successivamente alle data di chiusura delle adesioni volontarie fissata per il 15 ottobre 2014. Infatti dopo tale momento, sulla base delle adesioni intervenute o meno, verranno avviate le procedure sui licenziamenti collettivi in base alla Legge 223/91.

**Un dipendente con CCNL ABI ed "espatriato" può accedere alle incentivazioni previste dall'Accordo 28 giugno 2014?**

Sì, gli interessati verranno contattati dai rispettivi HRBP.

**Un dipendente iscritto all'INPDAP può accedere alle incentivazioni previste dall'Accordo 28 giugno 2014?**

Sì, come tutti gli altri dipendenti interessati, gli iscritti INPDAP potranno aderire tramite l'apposita procedura disponibile sul Gruppo: gli interessati potranno accedere all'informativa ed aderire all'esodo volontario incentivato e anche alle forme di flessibilità tramite le prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà ovvero presentare la propria candidatura per SubitoCasa.

**Dopo l'adesione volontaria al Piano, sono richiesti ulteriori adempimenti prima della cessazione? Dovrò firmare il verbale di conciliazione?**

Dopo la formalizzazione dell'adesione tramite la procedura disponibile sul portale di Gruppo con la conseguente stampa, sottoscrizione e consegna al proprio HRBP del modulo di adesione, all'aderente verrà chiesta la "convalida delle dimissioni" ovvero - secondo le previsioni di legge – riceverà comunicazione per convalidare (vale la regola del silenzio assenso) le proprie dimissioni. La convalida delle dimissioni è un adempimento indispensabile per completare l'adesione e non essere assoggettati alle procedure di licenziamento collettivo.

Nel periodo immediatamente precedente alla cessazione, l'aderente verrà inoltre chiamato a sottoscrivere il verbale di conciliazione in ABI, la firma di tale verbale non è strettamente necessaria ai fini della cessazione, che avviene in ogni caso alla data di prevista in base all'adesione all'esodo, ma è condizione essenziale per il riconoscimento degli incentivi all'esodo previsti dall'Accordo 28 giugno 2014.

**Che 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 Fornero L. 214/2011.). 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 (può essere significativo ricordare che negli anni passati per situazioni analoghe, vedasi in particolare il tema degli aderenti al Protocollo 18 ottobre 2010 ai quali è stata garantita l'applicazione della vecchia normativa previdenziale tramite la cd. "salvaguardia" ovvero l'accompagnamento al nuovo traguardo previdenziale secondo le previsioni dell'Accordo 3 aprile 2013).

**Nell'anno in cui si verifica la cessazione dal servizio ho diritto al Premio Straordinario Una Tantum previsto dal Protocollo 28 giugno 2014 e, se ci saranno, ai futuri premi di risultato?**

Il personale che - maturando il trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2018 - aderisce volontariamente ai piani di pensionamento incentivato previsti dall'Accordo 28 giugno 2014 ha diritto, se ne ricorrono i presupposti soggettivi, al Premio Straordinario Una Tantum così pure per gli esercizi successivi, sempre che ricorrano le condizioni per l'erogazione e sulla base delle intese che verranno

definite tempo per tempo, agli eventuali premi di risultato degli anni successivi fino al momento della cessazione.

I dipendenti che - maturando il primo trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2018 - non avranno aderito volontariamente al piano di pensionamento incentivato e/o vedranno risolto il proprio rapporto di lavoro ai sensi delle procedure di legge (l. 223/91) previste dagli Accordi 15 settembre 2012 e 28 giugno 2014, non percepiranno il Premio Straordinario Una Tantum così come gli eventuali futuri premi di risultato definiti sino al momento del pensionamento.

**Come verrà trattato, anno per anno, il sistema incentivante per coloro che maturano il primo trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2018, in caso di adesione volontaria o meno al piano di esodi incentivati ?**

Coloro che - maturando il primo trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2018 - aderiscono volontariamente al piano di esodo incentivato, potranno partecipare, anno per anno e ricorrendone i presupposti, ai programmi definiti in ciascuna Azienda come sistema incentivante.

Coloro che - maturando il trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2018 - non aderiscono volontariamente al piano di esodo incentivato, saranno esclusi fin da subito dal sistema incentivante.

**Devo usufruire di tutte le ferie residue entro la data di maturazione del mio primo trattamento pensionistico ?**

Sì, ferma la fruizione del numero di giorni di ferie/ex festività spettanti anno per anno, i lavoratori che maturano il trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2018 dovranno pianificare e fruire l'intero quantitativo di ferie residue come previsto dall'Accordo 28 giugno 2014 e comunque entro la data di maturazione del proprio trattamento pensionistico.

**Quali sono i trattamenti e le agevolazioni aziendali che vengono mantenute, in caso di adesione volontaria all'esodo e quali in caso di uscita obbligatoria ai sensi della L. 223/91?**

Così come previsto dall'Accordo 28 giugno 2014, ai/alle dipendenti che maturano entro il 31 dicembre 2018 il diritto al trattamento pensionistico e aderiranno volontariamente all'esodo verranno mantenuti fino alla data di cessazione i trattamenti e le agevolazioni di secondo livello previsti nella rispettiva azienda, dopo la cessazione saranno destinatari delle previsioni tempo per tempo definite per il personale in quiescenza.

In caso di uscita obbligatoria ai sensi delle procedure di legge per i licenziamenti collettivi (L. 223/91), ai destinatari non verranno mantenuti - a far tempo dal 1° gennaio 2015 - i trattamenti e le agevolazioni creditizie e di secondo livello previsti dall'Azienda, gli stessi, inoltre, fin da subito non saranno più destinatari di sistemi incentivanti.

**Maturo il primo trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2018, riceverò la liquidazione - secondo quanto verrà definito dall'Azienda - dei pro-quota accantonati del 35° e del 25°, ancorchè non raggiunti come anzianità?**

Coloro che maturano il primo trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2018 e avranno aderito volontariamente alle forme di esodo incentivato dell'Accordo 28 giugno 2014 saranno destinatari, se ne ricorrono i presupposti soggettivi e secondo quanto verrà definito dall'Azienda, della liquidazione dei pro-quota accantonati del 35° e del 25°.

Al contrario, a coloro che maturando il primo trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2018 non risulteranno aderenti e saranno destinatari delle procedure di licenziamento collettivo (L. 223/91) non verranno liquidati i pro-quota accantonati dei suddetti premi.

**Maturo il primo trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2018 e usufruisco di forme di finanziamento a tassi agevolati per i dipendenti, cosa succede alle stesse se aderisco al piano o meno ?**

I trattamenti aziendali di secondo livello e le agevolazioni vengono mantenute a chi - maturando il primo trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2018 - aderisce volontariamente all'esodo incentivato, agli stessi verranno mantenute, una volta intervenuto il pensionamento, anche le agevolazioni tempo per tempo previste per il personale in quiescenza.

Tali agevolazioni non verranno mantenute nei confronti di coloro che maturano il primo trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2018 e cesseranno per effetto delle procedure della L. 223/91.

### **Che cosa devo fare per accedere alla prestazione pensionistica?**

Per accedere quanto più tempestivamente alla prestazione pensionistica, il dipendente una volta formalizzata la domanda di cessazione deve presentare apposita domanda all'Inps (o, nel caso, ad altro ente previdenziale), tale presentazione deve avvenire entro la data di maturazione del primo trattamento pensionistico (finestra).

### **Vorrei maggiori informazioni in merito agli effetti sulle prestazioni di previdenza complementare in prospettiva di una mia adesione al piano, a chi mi devo rivolgere ?**

L'adesione al piano consente, al raggiungimento della data di acquisizione del primo trattamento pensionistico AGO, di accedere alla prestazione del Fondo Pensione complementare di iscrizione di ciascun interessato nella misura e modalità stabilite da ciascun Statuto.

In ogni caso, per richieste su esigenze specifiche, ciascun interessato può accedere alla pagina Previdenza Complementare presente sul Portale di Gruppo (percorso: MY HR/Welfare & benefit/Previdenza Complementare).

### **Ho deciso di aderire al piano di uscita volontaria incentivata, quando devo presentare la domanda di pensione all'Inps (o, nel caso, ad altro ente previdenziale) e richiedere la prestazione pensionistica (rendita o capitale) al mio Fondo Pensione ?**

Una volta intervenuta la cessazione a seguito dell'adesione al piano di uscite volontarie incentivate, l'interessato potrà presentare immediatamente la domanda di pensione all'Inps (o, nel caso, ad altro ente previdenziale); per quanto attiene alle richieste della prestazione pensionistica (rendita o capitale) al proprio Fondo Pensione si rimanda alle relative disposizioni statutarie e regolamentari; l'iniziativa nei confronti dell'Inps come nei confronti del Fondo Pensione di iscrizione è a carico esclusivamente del dipendente.

### **L'adesione alle forme di uscita volontaria incentivata previsti dall'Accordo 28 giugno 2014 come impatta sui piani Let's Share ?**

Nessun impatto è previsto per quanto riguarda i piani Let's Share degli anni precedenti o di quello in corso (Let's share per il 2014) con versamento quote mensili/one-off nel corso del 2014, l'adesione alle forme di uscita volontaria incentivata è contemplata nel regolamento del Piano tra le forme di "good leaver", quindi senza impatti negativi in termini di attribuzione delle azioni gratuite previste. Tuttavia, a termini di regolamento, qualora, prima della fine del periodo di vincolo, si vendessero, tutte o in parte, le Investment Share del Piano, le Free Shares verranno ricalcolate alla data dello svincolo fino anche ad azzeramento del pacchetto assegnato.

Per quanto riguarda eventuali piani futuri, i relativi regolamenti disciplineranno i trattamenti nei confronti di coloro che avranno aderito ai Piani di esodo incentivato.

### **Sono un collega cui è stato riconosciuto un assegno di invalidità. Posso aderire al piano di esodo?**

I dipendenti con posizioni di invalidità classificata come temporanea possono aderire al piano di esodi incentivati, rinunciando all'assegno di invalidità temporaneo che percepiscono (questo peraltro nel rispetto della tempistica fissata per esercitare questa facoltà presso l'INPS); i dipendenti con posizioni di invalidità definitiva possono aderire al piano di esodi incentivati solo se maturano il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia nel periodo di vigenza del piano Strategico.

L'Azienda è a conoscenza solo della posizione previdenziale di invalido, non è invece a conoscenza della classificazione, posizione definitiva o temporanea, detti colleghi pertanto verranno contattati tutti dai rispettivi HRBP al fine di verificare ogni singola posizione: è opportuno che il dipendente interessato provveda a fornire, se non già fatto, la documentazione relativa all'assegno di invalidità precisando se temporaneo o definitivo e la documentazione medica dell'ASL relativa alla posizione di invalido, per consentire all'azienda le verifiche di cui sopra.

**Vorrei aderire alle forme di flessibilità tramite l'utilizzo delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà ma necessito anche di informazioni circa il pensionamento. Dove le trovo?**

L'accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà del settore Credito è offerta in aggiunta all'adesione volontaria incentivata al pensionamento, pertanto in questa sezione sono spiegati i soli effetti aggiuntivi a quelli connessi alla cessazione incentivata e derivanti dall'adesione al Fondo di Solidarietà. Ogni informazione riferita al pensionamento si trova nella sezione dedicata alle cessazioni incentivate per pensionamento.

**Chi può accedere alle prestazioni Ordinarie del Fondo di Solidarietà del settore Credito?**

Può accedere il personale con diritto a pensione – compreso il personale dirigente – aderente all'incentivazione all'esodo per pensionamento prevista dall'Accordo del 28 giugno 2014. Le prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà, infatti, costituiscono un'opzione aggiuntiva offerta esclusivamente ai colleghi che accedono alla cessazione incentivata menzionata (ad eccezione di coloro che, avendo già maturato il diritto alla pensione ai sensi dell'Accordo del 15 settembre 2012 - colleghi con posizioni previdenziali di invalidità/totalizzazione - potranno aderire al solo esodo incentivato terminando il rapporto di lavoro alla data del 31 dicembre 2014).

**Un dipendente con CCNL ABI ed "espatriato" all'estero può accedere alle prestazioni Straordinarie del Fondo di Solidarietà?**

Sì, gli interessati verranno contattati dai rispettivi HRBP.

**L'adesione alle forme di flessibilità tramite l'utilizzo delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà è volontaria?**

Sì. Ogni potenziale aderente è libero di scegliere se aderire.

**Quali sono gli incentivi all'esodo previsti per coloro che scelgono il Fondo di Solidarietà?**

Il personale aderente – fatte salve le relative verifiche - alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà beneficerà, in aggiunta alle specifiche forme di incentivazione all'esodo per chi aderisce volontariamente all'esodo previste dall'Accordo del 28 giugno 2014, di una mensilità aggiuntiva di incentivo all'esodo. Gli incentivi verranno corrisposti esclusivamente previa convalida delle dimissioni e sottoscrizione dell'apposito Verbale di Conciliazione in sede ABI.

**Quali sono le tempistiche di adesione alle prestazioni della sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà?**

L'adesione verrà formalizzata contestualmente all'adesione alle uscite incentivate per pensionamento previste dell'Accordo del 28 giugno 2014, cioè entro il 15 ottobre 2014.

**Come posso formalizzare la mia adesione volontaria e incentivata alla sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà?**

La domanda di adesione dovrà essere formalizzata, contestualmente all'adesione all'esodo incentivato per pensionamento, tramite portale di Gruppo, dove verrà attivata apposita procedura di presentazione delle forme di incentivazione previste, di calcolo della finestra pensionistica e della misura degli incentivi e di adesione volontaria all'esodo e alle forme di flessibilità tramite prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà nei 12 mesi antecedenti la data di pensionamento.

**L'adesione alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà si intende accettata in automatico?**

L'accoglimento delle domande di accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà non è automatico: una volta raccolte le adesioni all'esodo incentivato ed alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà, si effettuerà – a partire dal 15 ottobre 2014 - la fase di verifica sulle stesse, in particolare sarà oggetto di verifica la capienza del Plafond presso il Fondo di Solidarietà in relazione alle domande di flessibilità presentate. Solo a valle di tali verifiche l'Azienda darà comunicazione dell'accoglimento della richiesta agli interessati (l'azienda accoglierà le richieste pervenute in base all'ordine di presentazione, con priorità dei colleghi/colleghe che sono di portatori di grave disabilità, come definito ai sensi della Legge 104/92),

**Con l'adesione alle Prestazioni Ordinarie del Fondo di Solidarietà vi sono mutazioni nella data di cessazione rispetto alla data di accesso al pensionamento?**

No. Per ognuna delle tre le casistiche di accesso al Fondo di Solidarietà, compresa la sospensione dal servizio per 12 mesi continuativi, i colleghi aderenti rimarranno in servizio fino alla data di cessazione per accesso al pensionamento, come previsto dall'Accordo del 28 giugno 2014.

**Per quanto tempo potrà beneficiare delle prestazioni del Fondo di Solidarietà?**

I colleghi potranno beneficiare delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà per i 12 mesi antecedenti la cessazione.

**Posso prestare altra attività lavorativa mentre usufruisco delle prestazioni del Fondo di Solidarietà?**

No. Qualsiasi prestazione di lavoro, sia autonomo che subordinato, è causa di decadenza delle prestazioni erogate dal Fondo di Solidarietà. Coloro che dovessero perdere il diritto all'assegno del Fondo di Solidarietà per aver prestato attività lavorativa fuori dal rapporto di lavoro con il Gruppo, perderanno – senza integrazione da parte dell'azienda – tutti i trattamenti previsti per accesso al Fondo quali ad esempio: maggiorazione dell'incentivo all'esodo, assegno del Fondo di Solidarietà, contribuzione correlata sulle ore/giornate non lavorate, versamento della contribuzione al Fondo Pensione sulle ore/giornate non lavorate, maturazione del TFR sulle ore/giornate non lavorate.

**E' possibile revocare l'adesione al Fondo di Solidarietà o scegliere un'opzione differente rispetto a quella originariamente scelta?**

No. L'adesione non è modificabile.

**I lavoratori/trici Part Time possono optare per qualsiasi delle tre soluzioni di accesso alla sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà?**

No. Considerati gli obiettivi di riduzione del costo previsti dal Piano 2018, i/le colleghi/e in Part Time aderenti alle forme di esodo incentivato per pensionamento potranno optare per la sola Sospensione dell'attività lavorativa per i 12 mesi antecedenti la cessazione per pensionamento (non potranno optare invece per la riduzione di orario o per la sospensione di 1 giorno lavorativo alla settimana).

**Quali agevolazioni sono offerte al personale in Part Time che aderisce alla sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà?**

Per il personale in Part Time che decide di aderire alla Sospensione dell'attività lavorativa per i 12 mesi antecedenti la cessazione, è previsto il rientro a Full Time il mese antecedente l'accesso al Fondo di Solidarietà, comportando la piena titolarità al percepimento dei trattamenti connessi al Fondo di Solidarietà nella misura prevista per il personale Full Time (misura dell'assegno del Fondo di Solidarietà, versamento contributi INPS e Fondo Pensione, TFR), nonché il pagamento dell'incentivo all'esodo nella misura prevista per il personale Full Time.

**Il personale Part Time aderente alle forme di incentivazione all'esodo, in caso di adesione alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà è obbligato, il mese antecedente all'accesso al Fondo stesso, a trasformare il rapporto di lavoro in Full time?**

Sì, poiché la trasformazione del rapporto di lavoro in Full time permette agli interessati di usufruire dei trattamenti di miglior favore indicati al punto sopra.

**Come verrà pagato dal Fondo di Solidarietà? Verrà emesso un assegno?**

Benché la normativa che disciplina le prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà preveda il pagamento della quota coperta tramite Fondo (60% della retribuzione per le ore non lavorate, salvo massimali) mediante apposito assegno che il Fondo emette successivamente alla riduzione/sospensione dell'attività, con un differimento che può arrivare anche ad alcuni mesi, l'Azienda anticiperà agli aderenti alle forme di flessibilità tramite le prestazioni ordinarie del Fondo di cui all'Accordo 28 giugno 2014 il controvalore dell'assegno stesso. Tale anticipo sarà corrisposto dall'azienda mensilmente in bollettino stipendio, non comporterà nessuna incombenza per il lavoratore interessato, sarà poi l'azienda a gestire le proprie compensazioni con il Fondo di Solidarietà. Naturalmente in bollettino stipendio continuerà ad essere corrisposta la quota di retribuzione a carico del datore di lavoro relativa alle ore/giornate lavorate. L'incentivo all'esodo verrà erogato in bollettino stipendio successivamente alla cessazione e subordinatamente alla conciliazione presso ABI.

## **Quali sono gli impatti in termini lavorativi, retributivi, contributivi e sul welfare aziendale durante la fruizione delle prestazioni della sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà?**

Il Fondo di Solidarietà permette, a coloro che aderiscono forme di flessibilità tramite utilizzo delle prestazioni ordinarie dello stesso, di sospendere o ridurre la prestazione di lavoro – secondo tre modalità offerte ai sensi dell'Accordo del 28 giugno 2014 – ricevendo un trattamento di integrazione salariale che li indennizza parzialmente della retribuzione persa in virtù delle ore/giornate non lavorate durante l'ultimo anno di servizio.

Di seguito riassumiamo gli effetti delle opzioni previste dal citato accordo, a cui il personale può aderire alternativamente e a propria scelta:

### **a) Sospensione dell'attività di lavoro di un giorno la settimana:**

Impatti in termini lavorativi: coloro che aderiscono definiranno, in accordo con il proprio Responsabile, il giorno della settimana in cui, per tutto il periodo previsto, non verrà prestata l'attività di lavoro; per i restanti giorni l'attività lavorativa non subirà variazioni. La Sospensione interverrà negli ultimi 12 mesi di servizio antecedenti la cessazione per pensionamento.

Impatti in termini retributivi:

- sulla retribuzione: la retribuzione a carico del datore di lavoro sarà ridotta in virtù delle giornate non lavorate, contestualmente subentrerà il trattamento di integrazione salariale a carico del Fondo di Solidarietà, pari al 60% della retribuzione persa (con esclusione dell'EDR). L'importo del 60% erogato dal Fondo è soggetto a massimali, rivisti annualmente, i quali scattano solo in caso di retribuzioni molto alte (vedi informativa di dettaglio sotto esposta).
- sul Trattamento di Fine Rapporto: l'azienda riconoscerà il TFR pieno, senza alcuna riduzione per effetto della mancata prestazione di lavoro.
- Incentivo all'esodo: verrà erogata una mensilità aggiuntiva di incentivo all'esodo (rispetto alle cessazioni per adesione incentivata al pensionamento) ad integrazione del TFR (calcolata sulla Retribuzione annua lorda, inclusa l'EDR, divisa per 13).

Impatti in termini contributivi:

- Previdenza Obbligatoria: il Fondo di Solidarietà verserà sulla posizione INPS del lavoratore la contribuzione correlata (composta dai contributi a carico azienda ed a carico dipendente) riferita alle giornate non lavorate.
- Previdenza Complementare: nessuna riduzione della contribuzione aziendale a forme di previdenza complementare. Ciò significa che l'azienda verserà al Fondo Pensione a cui gli aderenti sono iscritti il contributo aziendale pieno, ed il lavoratore continuerà a versare al Fondo Pensione i contributi a proprio carico, sempre sulla medesima base retributiva.
- Impatti sul Welfare aziendale: coloro che aderiranno al Fondo di Solidarietà manterranno tutti i trattamenti previsti per il personale aderente al piano di cessazioni incentivate per pensionamento, ivi compreso il mantenimento della polizza sanitaria UniCA sino al 31/12 dell'anno in cui interviene la cessazione del rapporto di lavoro ed il mantenimento delle agevolazioni creditizie come dipendenti in servizio sino alla cessazione del rapporto di lavoro.

Per quanto attiene il buono pasto, questo verrà erogato per le sole giornate lavorate (l'importo rimane di € 5,29 al giorno).

Impatti sulla maturazione di ferie e permessi:

Per il personale appartenente a qualsiasi categoria (Aree Professionali, Quadri Direttivi, Dirigenti):

- Ferie: viene decurtato 1 rateo di ferie ogni 30 giornate di assenza (in questo caso, 1/12mo) nell'anno solare.
- Ex festività: le ex festività non vengono maturate solo laddove cadano in coincidenza con la giornata di Sospensione Orario.

Per il solo personale appartenente alla categoria delle Aree Professionali:

- Banca ore (riduzione orario, codice PRO): vi è piena maturazione delle 23 ore annue di permesso (ferma restando la previsione sperimentale, prevista dal vigente CCNL del 19 gennaio 2012, circa la confluenza di 7.5 ore annue al Fondo per L'Occupazione, fino al 2016).
- Permessi Retribuiti Frazionabili (codice P52): viene ridotta la maturazione in virtù delle giornate non lavorate, decurtando 1/360mo per ogni giornata non lavorata. In questo caso quindi si passa dalla maturazione di 7.5 ore annue alla maturazione di 6 ore e 45 minuti annui.

### **b) Riduzione a 25 ore dell'orario di lavoro settimanale**

Impatti in termini lavorativi: coloro che aderiscono adotteranno un orario giornaliero ridotto, uscendo due ore e mezza prima del termine dell'orario di lavoro previsto per l'unità di appartenenza; per ragioni organizzative e gestionali la riduzione orario si realizzerà anticipando l'orario di termine del servizio rispetto a quello attuale.

La Riduzione Orario interverrà negli ultimi 12 mesi di servizio antecedenti la cessazione per pensionamento.

#### Impatti in termini retributivi:

- sulla retribuzione: la retribuzione mensile a carico del datore di lavoro sarà ridotta in virtù delle ore non lavorate, contestualmente subentrerà il trattamento di integrazione salariale a carico del Fondo di Solidarietà, pari al 60% della retribuzione persa (con esclusione dell'EDR). L'importo del 60% erogato dal Fondo è soggetto a massimali, rivisti annualmente, i quali scattano solo in caso di retribuzioni molto alte (vedi informativa di dettaglio sotto esposta).
- sul Trattamento di Fine Rapporto: l'azienda riconoscerà il TFR pieno, senza alcuna riduzione per effetto della mancata prestazione di lavoro.  
Incentivo all'esodo: verrà erogata una mensilità aggiuntiva di incentivo all'esodo (rispetto alle cessazioni per adesione incentivata al pensionamento) ad integrazione del TFR (calcolata sulla Retribuzione annua lorda, inclusa l'EDR, divisa per 13).

#### Impatti in termini contributivi:

- Previdenza Obbligatoria: il Fondo di Solidarietà verserà sulla posizione INPS del lavoratore la contribuzione correlata (composta dai contributi a carico azienda ed a carico dipendente) riferita alle ore non lavorate.
- Previdenza Complementare: nessuna riduzione della contribuzione aziendale a forme di previdenza complementare. Ciò significa che l'azienda verserà al Fondo Pensione a cui gli aderenti sono iscritti il contributo aziendale pieno, ed il lavoratore continuerà a versare al Fondo Pensione i contributi a proprio carico, sempre sulla medesima base retributiva.
- Impatti sul Welfare aziendale: coloro che aderiranno al Fondo di Solidarietà manterranno tutti i trattamenti previsti per il personale aderente al piano di cessazioni incentivata per pensionamento, ivi compreso il mantenimento della polizza sanitaria UniCA sino al 31/12 dell'anno in cui interviene la cessazione del rapporto di lavoro ed il mantenimento delle agevolazioni creditizie come dipendenti in servizio sino alla cessazione del rapporto di lavoro.

Per quanto attiene il buono pasto, durante il periodo di riduzione orario, sarà maturato per le sole giornate di presenza ed il valore erogato sarà pari a € 4,00.

#### Impatti sulla maturazione di ferie e permessi:

##### Per il personale appartenente a qualsiasi categoria (Aree Professionali, Quadri Direttivi, Dirigenti):

- Ferie: vengono maturate a pieno, senza riduzioni per effetto della minor prestazione lavorativa.
- Ex festività: benché le norme vigenti prevedano la maturazione in proporzione alle ore lavorate, l'azienda applicherà il trattamento di miglior favore prevedendo la maturazione piena, senza riduzioni per effetto della minor prestazione lavorativa.

##### Per il solo personale appartenente alla categoria delle Aree Professionali:

- Banca ore (riduzione orario, codice PRO): piena maturazione delle 23 ore annue di permesso (ferma restando la previsione sperimentale, prevista dal vigente CCNL del 19 gennaio 2012, circa la confluenza di 7.5 ore annue al Fondo per L'Occupazione, fino al 2016).
- Permessi Retribuiti Frazionabili (codice P52): viene ridotta la maturazione in proporzione alle ore non lavorate. In questo caso si passa dalla maturazione di 7.5 ore annue alla maturazione di 5 ore annue.

#### **c) Sospensione dell'attività di lavoro per l'intero periodo**

Impatti in termini lavorativi: coloro che aderiscono si asterranno dalla prestazione lavorativa negli ultimi 12 mesi di servizio antecedenti la cessazione per pensionamento.

#### Impatti in termini retributivi:

- sulla retribuzione: non essendovi prestazione di lavoro, coloro che aderiranno percepiranno il solo trattamento di integrazione salariale a carico del Fondo di Solidarietà. Questo ammonterà ad una somma che corrisponde, al massimo, al 60% della retribuzione persa da Full Time (con esclusione dell'EDR).
- L'importo del 60% erogato dal Fondo è soggetto a massimali, rivisti annualmente, i quali scattano sempre nella sospensione dell'attività per l'intero periodo (vedi informativa di dettaglio sotto esposta).
- sul Trattamento di Fine Rapporto: l'azienda riconoscerà il TFR pieno calcolato sulla retribuzione da Full Time, senza alcuna riduzione per effetto della mancata prestazione di lavoro.
- Incentivo all'esodo: verrà erogata una mensilità aggiuntiva di incentivo all'esodo (rispetto alle cessazioni per adesione incentivata al pensionamento) ad integrazione del TFR (calcolata sulla Retribuzione annua lorda da Full Time, inclusa l'EDR, divisa per 13).

#### Impatti in termini contributivi:

- Previdenza Obbligatoria: il Fondo di Solidarietà verserà sulla posizione INPS del lavoratore la contribuzione correlata calcolata sulla retribuzione Full Time (composta dai contributi a carico azienda ed a carico dipendente) riferita alle giornate non lavorate.

- Previdenza Complementare: nessuna riduzione della contribuzione aziendale a forme di previdenza complementare. Ciò significa che l'azienda verserà al Fondo Pensione a cui gli aderenti sono iscritti il contributo aziendale pieno, ed il lavoratore continuerà a versare al Fondo Pensione i contributi a proprio carico, sempre sulla medesima base retributiva calcolata sul rapporto di lavoro Full Time.

#### Impatti sul Welfare aziendale:

- coloro che aderiranno al Fondo di Solidarietà manterranno tutti i trattamenti previsti per il personale aderente al piano di cessazioni incentivate per pensionamento, ivi compreso il mantenimento della polizza sanitaria UniCA sino al 31/12 dell'anno in cui interviene la cessazione del rapporto di lavoro ed il mantenimento delle agevolazioni creditizie come dipendenti in servizio sino alla cessazione del rapporto di lavoro.
- Inoltre, al fine di supportare il tenore di vita di coloro che aderiranno all'opzione c) Sospensione dell'attività di lavoro per l'intero periodo, gli interessati potranno richiedere l'erogazione di un finanziamento a tasso agevolato pari all'1,25% a copertura del differenziale tra l'ultimo stipendio netto percepito prima dell'accesso al Fondo di Solidarietà e la misura dell'assegno netto percepito mensilmente. L'erogazione del finanziamento avverrà su base mensile, sarà calcolata entro il limite dell'incentivo all'esodo netto stimato e verrà estinto d'ufficio al momento della cessazione.
- Per quanto ovvio, non vi è maturazione del Buono Pasto, non essendoci prestazione lavorativa.

#### Impatti sulla maturazione di ferie e permessi:

Per il personale appartenente a qualsiasi categoria (Aree Professionali, Quadri Direttivi, Dirigenti):

- Ferie ed Ex festività: non vi è maturazione, non essendoci prestazione lavorativa.

Per il solo personale appartenente alla categoria delle Aree Professionali:

- Banca ore (riduzione orario, codice PRO) e Permessi Retribuiti Frazionabili (codice P52): non vi è maturazione, non essendoci prestazione lavorativa.

#### **Quali sono i massimali delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà?**

Allegiamo sotto una tabella riepilogativa dei massimali 2014 (i quali sono definiti annualmente).

	RAL €	RAL / 12 €	Massimali mensili €	Massimali mensili * 12 €
fascia 3	> 40.248	> 3.354	1.678	20.136
fascia 2	tra 25.464 e 40.248	tra 2.122 e 3.354	1.328	15.936
fascia 1	< 25.464	< 2.122	1.153	13.836

#### **Osservando il mio caso, quando scatta il massimale dell'assegno mensile del Fondo di Solidarietà?**

I massimali applicati alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà sono calcolati sulla Retribuzione annua Lorda (esclusa l'EDR) e sull'ammontare delle prestazioni richieste. Quindi – ferma la RAL del singolo – i massimali hanno il seguente effetto sulle tre opzioni offerte:

- Sospensione dell'attività di lavoro di un giorno la settimana:** In questo caso, cioè con un numero giornate di sospensione pari a 4 al mese circa su 30, il massimale scatta in caso di retribuzioni molto elevate (oltre 5 volte la Ral indicata nella fascia 3 della tabella sopra riportata).
- Riduzione a 25 ore dell'orario di lavoro settimanale :** In questo caso, cioè con un numero di ore di riduzione orario pari a 75 al mese circa su 225, il massimale scatta in caso di retribuzioni molto elevate (oltre 2 volte la Ral indicata nella fascia 3 della tabella sopra riportata).
- Sospensione dell'attività di lavoro per l'intero periodo:** In questo caso, cioè senza prestazione di lavoro, il massimale scatta quasi sempre (non scatta in caso di retribuzioni molto basse, al di sotto della Ral indicata nella fascia 1 della tabella sopra riportata).

#### **Quali effetti ha la permanenza a Fondo di Solidarietà sull'importo della mia pensione ai fini della c.d. "penalizzazione"?**

In caso di adesione alle opzioni a) Sospensione dell'attività di lavoro di un giorno la settimana e b) Riduzione a 25 ore dell'orario di lavoro settimanale non vi sono effetti conseguenti alla fruizione delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà sull'importo della pensione.

Nell'opzione c) *Sospensione dell'attività di lavoro per l'intero periodo*, benché il lavoratore benefici del versamento della piena contribuzione previdenziale per i mesi non lavorati come avviene per le altre

opzioni, può esserci, al verificarsi di determinate condizioni, un impatto sull'importo della pensione che il lavoratore percepirà.

Infatti, detto impatto interesserà solo coloro che, usufruendo delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà in via continuativa, accederanno al pensionamento prima del compimento dei 62 anni di età e prima del 31 dicembre 2017 (finestra di pensione entro il 1° dicembre 2017): tale periodo di permanenza a Fondo di Solidarietà rientra tra le tipologie di "contribuzione non lavorata". La penalizzazione si traduce in una riduzione dell'importo della pensione pari all'1% annuo per il primo biennio, e pari al 2% annuo per gli anni successivi prendendo come riferimento i mesi/anni intercorrenti tra l'età di accesso al Pensionamento ed il compimento del 62° anno di età (detta riduzione è calcolata sulle quote A e B della pensione, mentre non interessa la quota C della pensione che matura dal 2012).

A titolo esemplificativo: nel caso di un collega che accede all'opzione c) al 1° gennaio 2017 all'età di 60 anni, e cessa al 1° gennaio 2018 all'età di 61 anni, la penalizzazione sull'importo della pensione erogata sarà pari all'1%.

### **Come verrà inserita a Portale l'assenza per sospensione/riduzione attività lavorativa?**

L'azienda, al fine di gestire al meglio le assenze per accesso alle forme di flessibilità previste, provvederà a caricare centralmente l'opzione scelta entro un mese dall'inizio, con le seguenti modalità:

#### **a) Sospensione dell'attività di lavoro di un giorno la settimana:**

- inserimento dell'assenza tutti i venerdì riferiti agli ultimi 12 mesi di servizio;
- laddove si verificano giornate di venerdì coincidenti con giornata festiva / semifestiva o di maturazione delle ex festività, l'azienda d'ufficio anticiperà il caricamento alla giornata lavorativa precedente nell'arco della medesima settimana lavorativa.
- sarà comunque possibile modificare i caricamenti centralizzati nel caso in cui il lavoratore desideri modificare il giorno di assenza (optando ad esempio per il giovedì), in caso di sovrapposizione del giorno di Sospensione orario con i periodi di ferie/eventuale malattia. In tutte le casistiche menzionate, la modifica dell'assenza andrà operata a cura del Responsabile dell'interessato.
- il vincolo minimo di fruizione è pari a 45 giornate nel periodo.

#### **b) Riduzione a 25 ore dell'orario di lavoro settimanale:**

- inserimento dell'assenza continuativa pari a 2 ore e 30 minuti al giorno riferita agli ultimi 12 mesi di servizio;
- in caso di sovrapposizione con altre assenze quali i periodi di ferie programmate, il caricamento dell'assenza per Riduzione Orario non verrà effettuato, né programmato nuovamente su altra giornata;

#### **c) Sospensione dell'attività di lavoro per l'intero periodo:** inserimento dell'assenza continuativa riferita agli ultimi 12 mesi di servizio;

### **Verrà messa a disposizione una simulazione dell'importo netto che percepirò durante la fruizione delle prestazioni del Fondo di Solidarietà?**

No, tuttavia vi è un'apposita sezione delle informative a Portale dedicata alla spiegazione nel dettaglio dei meccanismi di funzionamento delle opzioni di accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà offerte con l'Accordo del 28 giugno 2014.

### **Quali voci del bollettino stipendio rientrano nella base di computo dell'assegno del Fondo di Solidarietà?**

Tutti gli emolumenti della retribuzione aventi carattere continuativo rientranti nella RAL (es. stipendio, scatti, ex ristrutturazione tabellare, gratifica natalizia, indennità continuative, ad personam); è esclusa l'EDR.

### **Potrò smaltire gli eventuali arretrati di ferie e banca ore/riduzione orario durante l'ultimo anno di servizio, cioè mentre usufruisco delle prestazioni del Fondo di Solidarietà?**

No. Date le complessità organizzative e gestionali, nonché gli effetti sulla fruizione del Plafond disponibile presso il Fondo di Solidarietà, tutti gli arretrati di ferie e permessi andranno azzerati prima dell'accesso al Fondo di Solidarietà.

**Durante il periodo di fruizione delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà sarà possibile usufruire di ferie e permessi di competenza dell'anno di maturazione. Quale sarà la retribuzione corrisposta in dette giornate di assenza?**

Le prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà sono incompatibili con ferie ed altri permessi, pertanto:

- in caso di assenza giornaliera: le prestazioni del Fondo di Solidarietà non saranno riconosciute, comportando pertanto la retribuzione piena per la giornata di assenza;
- in caso di assenza oraria (per Riduzione Orario e Permessi Retribuiti Frazionati): le prestazioni del Fondo di Solidarietà scatteranno purché non vi sia sovrapposizione con i permessi richiesti.
- in caso di assenza a mezza giornata: le prestazioni del Fondo di Solidarietà non saranno riconosciute, pertanto, in caso di assenza mattutina sarà necessario coprire l'intera giornata di assenza. La retribuzione per la giornata di assenza sarà pertanto piena.

**Durante il periodo di fruizione delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà potrò usufruire dei permessi previsti ai sensi della Legge 104/92?**

Coloro che aderiranno alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà si potranno avvalere dei permessi previsti dalla Legge 104/92.

Per quanto ovvio, coloro che aderiranno alla fattispecie c) sospensione dell'attività di lavoro per l'intero periodo non si potranno avvalere dei permessi previsti.

**Quali sono le modalità di maturazione e fruizione dei permessi per Legge 104/92 per coloro che aderiranno al Fondo di Solidarietà?**

Sono ancora in corso le verifiche con gli enti previdenziali competenti; faremo seguito con maggiori delucidazioni al riguardo riferite ad entrambe le opzioni di accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà, cioè a) Sospensione dell'attività di lavoro di un giorno la settimana e b) Riduzione a 25 ore dell'orario di lavoro settimanale.

**Quali sono gli effetti della malattia sulle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà?**

L'assenza per malattia non è compatibile con le prestazioni del Fondo di Solidarietà. Ciò comporta che in caso di:

a) Sospensione dell'attività di lavoro di un giorno la settimana: la causale di assenza per malattia non prevale sulla causale di assenza per Sospensione dell'attività di lavoro, laddove la Sospensione sia già in corso. Quindi quando l'assenza per malattia intercorre in una giornata per la quale era programmata l'assenza per Sospensione dell'attività lavorativa, quest'ultima andrà programmata nuovamente al primo giorno lavorativo utile in accordo con il proprio responsabile.

*Ad esempio: in caso di Sospensione programmata al venerdì, l'assenza per malattia comunicata nel corso della giornata non annulla la causale di assenza per Sospensione dell'attività. Diversamente, la malattia iniziata e comunicata al giovedì prevale sull'assenza per Sospensione dell'attività. In questo caso il/la collega malato/a recupererà l'assenza per Sospensione dell'attività lavorativa il lunedì seguente.*

b) Riduzione a 25 ore dell'orario di lavoro settimanale: la causale di assenza per malattia non prevale sulla causale di assenza per Riduzione dell'attività di lavoro, laddove la Riduzione sia già in corso. Date le complessità organizzative e gestionali riferite alla Riduzione dell'orario di lavoro settimanale, quando l'assenza per malattia intercorre durante l'orario in cui era prevista l'assenza per Riduzione dell'orario di lavoro, questa non verrà recuperata.

*Ad esempio: in caso di Riduzione orario programmata tutti i pomeriggi dalle ore 15.00 alle ore 17.00, l'assenza per malattia iniziata e comunicata dalle ore 16.00 non annulla la causale di assenza per Riduzione dell'attività. Diversamente, la malattia iniziata e comunicata alle 8.30 prevale sull'assenza per Riduzione dell'attività prevista per la giornata in corso.*

Fermo quanto sopra, la retribuzione percepita durante l'assenza per malattia è piena.

L'assenza per malattia viene gestita senza variazioni rispetto alle prassi già in uso nel Gruppo, pertanto il lavoratore in malattia sarà soggetto alle fasce di reperibilità e sarà facoltà dell'Azienda decidere di richiedere il certificato medico per ogni assenza, anche di un solo giorno.

**Sono interessato/a a partecipare alla selezione per l'eventuale assunzione in SubitoCasa, come previsto dall'Accordo 28 giugno 2014, cosa devo fare?**

I dipendenti/le dipendenti interessati a partecipare alla selezione per l'eventuale assunzione in SubitoCasa, come previsto dall'Accordo 28 giugno 2014, potranno presentare la propria candidatura all'assunzione, per gli ultimi 12 mesi ante la data di maturazione del trattamento pensionistico in base al proprio primo requisito, in SubitoCasa, con contratto a tempo determinato fino alla data di maturazione del trattamento pensionistico (12 mesi) e applicazione del CCNL del Commercio, a parità di trattamento economico.

**Presenterò la mia candidatura per l'eventuale assunzione in SubitoCasa, quali sono i passi successivi?**

I lavoratori che presenteranno la propria manifestazione di interesse – ricordando che la stessa è riservata a coloro che avranno aderito all'esodo incentivato ed aggiuntiva rispetto all'adesione all'esodo incentivato con pensionamento diretto e all'eventuale opzione per una delle forme di flessibilità da attivare tramite l'utilizzo delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà – parteciperanno all'iter di selezione previsto da SubitoCasa e, se risulteranno in possesso dei requisiti e del profilo richiesto, e coerenti con le esigenze tecnico/organizzative della Società, verranno contattati dal proprio HRBP per la formalizzazione dell'iter per il passaggio a SubitoCasa (in tale evenienza, decade l'adesione all'esodo incentivato mediante pensionamento diretto, così come decade l'eventuale scelta di una delle forme di flessibilità tramite prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà presentata in fase di raccolta delle adesioni).

**Presenterò la mia candidatura per l'eventuale assunzione in SubitoCasa, quale iter di selezione dovrò seguire e quando mi verrà confermata la possibilità di assunzione in SubitoCasa?**

I nominativi che, in aggiunta all'adesione all'esodo incentivato, avranno presentato la propria candidatura per SubitoCasa verranno contattati dal proprio HRBP per una prima fase di selezione, se il profilo risulterà in linea con quanto richiesto dall'azienda, il candidato sarà chiamato a partecipare ad un apposito corso, obbligatorio, per conseguire il cosiddetto "patentino" da Agente Immobiliare, solo una volta conseguita tale abilitazione potrà essere completato l'iter di selezione e l'azienda valuterà la proposta di passaggio a SubitoCasa.

**Sono interessato/a all'assunzione a SubitoCasa, come previsto dall'Accordo 28 giugno 2014, riceverò un incentivo all'esodo?**

I dipendenti aventi diritto al trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2018 che aderiranno all'esodo incentivato dell'Accordo 28 giugno 2014 e, in seguito alla propria candidatura, verranno selezionati ed assunti in SubitoCasa, riceveranno gli incentivi di cui all'art. 2 del citato Accordo.

**Sono interessata alla cd. opzione donne, quali sono i requisiti previdenziali richiesti ?**

Possono esercitare l'opzione di pensionamento con il sistema contributivo le colleghe che maturano i 35 anni di contributi (da lavoro dipendente) e 57 anni di età entro il 31 agosto 2014; il legislatore nella definizione delle norme relative alla riforma previdenziale Fornero, ha fatto salvo- soltanto sino al 31 dicembre 2015 – il "regime transitorio delle cosiddette donne optanti" (cioè la possibilità di accedere al pensionamento mediante l'opzione al sistema contributivo); tale modalità di pensionamento prevede il mantenimento della cd. finestra pensionistica (cioè l'intervallo di tempo – di norma 12 mesi – che deve intercorrere dal raggiungimento del requisito pensionistico all'erogazione del trattamento pensionistico) e l'applicazione del differimento dal requisito anagrafico per adeguamento all'aspettativa di vita (3 mesi dal 1° gennaio 2013), di conseguenza il requisito dei 57 anni di età/35 di contribuzione deve essere raggiunto entro il 31 agosto 2014 per poter avere finestra pensionistica entro dicembre 2015.

**Sono interessata alla cd. opzione donne, quel incentivo è previsto?**

Le dipendenti che aderiranno all'esodo incentivato ai sensi dell'articolo 7 dell'Accordo 28 giugno 2014, con esercizio dell'opzione contributiva, riceveranno i seguenti incentivi (per le lavoratrici PT gli stessi saranno calcolati facendo riferimento alla corrispondente retribuzione FT):

- incentivo da tabella 3 dell'accordo (numero di mensilità lorde determinato in funzione dell'età anagrafica della dipendente al momento della cessazione);
- incentivo pari al 70% di una mensilità lorda, per il numero di mesi che intercorrono dalla maturazione dei requisiti a quello di apertura della finestra pensionistica;
- un ulteriore importo pari a 1.300 euro lordi per ogni anno o frazione del periodo che intercorre tra la data di cessazione ai sensi dell'opzione contributiva e quella in cui l'interessata avrebbe maturato i 40 anni di contribuzione (con un massimo di 6.500 euro lordi).

In aggiunta a tali incentivi, per chi aderisce volontariamente all'esodo incentivato con esercizio dell'opzione contributiva sono previsti i seguenti trattamenti aggiuntivi:

per il periodo tra la data di cessazione e quello di apertura della finestra pensionistica, verranno mantenute le agevolazioni creditizie (es. prestiti e mutui a condizioni agevolate) e le coperture assistenziali (iscrizione e relativi contributi ad Uni.C.A.) previste per il personale in servizio, per lo stesso periodo verrà inoltre riconosciuta la contribuzione nella misura prevista a carico azienda alla forma di previdenza integrativa di appartenenza (secondo i criteri del Protocollo 18 ottobre 2010).

Inoltre, per il periodo fino al 31 dicembre del 4° anno successivo a quello di cessazione verranno mantenute, in via del tutto eccezionale, l'iscrizione alla cassa assistenza di Gruppo (Uni.C.A.) come dipendente in servizio - con il versamento della relativa contribuzione a carico azienda - e le condizioni creditizie agevolate come per i dipendenti in servizio.

La sottoscrizione della convalida delle dimissioni e del Verbale di conciliazione costituiranno elementi essenziali per procedere all'erogazione degli incentivi di cui sopra.

**Sono interessata alla cd. opzione donne, come posso aderire e quando potrò cessare?**

Le dipendenti che aderiranno all'esodo incentivato ai sensi dell'articolo 7 dell'Accordo 28 giugno 2014, con esercizio dell'opzione contributiva, potranno formalizzare la propria adesione entro il 30 ottobre 2014 tramite il proprio HRBP, seguiranno le verifiche previste dall'Accordo stesso e la cessazione interverrà alla prima data utile per le prime 10 adesioni; le adesioni eccedenti verranno invece valutate nell'ambito delle verifiche previste tra le Parti firmatarie dell'Accordo.

<i>sezione specifica "riscatto laurea"</i>
--

**Sono interessato/a al riscatto della laurea come previsto dall'Accordo 28 giugno 2014, posso aderire a questa opzione?**

Potranno usufruire delle specifiche forme di incentivazione connesse al "riscatto laurea" i dipendenti/le dipendenti che, pur maturando il primo trattamento pensionistico dopo il termine del corrente Piano, possono riscattare dei periodi di studio universitario secondo le regole vigenti e così anticipare la data di pensionamento rientrando nel Piano 2018 (maturazione del primo trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2018).

Non possono invece aderire a questa opzione, ed usufruire delle specifiche forme di incentivazione, coloro che maturano il diritto al trattamento pensionistico entro dicembre 2018 (sono già ricompresi nel Piano 2018).

**Sono interessato/a al riscatto della laurea come previsto dall'Accordo 28 giugno 2014, posso aderire a questa opzione e fruire delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà nei 12 mesi antecedenti la cessazione?**

No, il riscatto laurea è finalizzato al raggiungimento del primo requisito pensionistico utile entro dicembre 2018 (finestra 1° dicembre 2018) per accedere direttamente al pensionamento, senza attivazione delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà.

**Sono interessato/a al riscatto della laurea come previsto dall'Accordo 28 giugno 2014, posso riscattare tutto il periodo di studi?**

E' possibile riscattare il periodo di studi non già coperto da altri periodi di contribuzione: non sarà riscattabile il periodo di studio universitario svolto quando già si svolgeva attività lavorativa con versamento di contributi (es. studente lavoratore), ovvero il periodo di studio universitario svolto in concomitanza del servizio militare.

**Sono interessato/a al riscatto della laurea come previsto dall'Accordo 28 giugno 2014, quali sono le forme di incentivazione previste?**

I dipendenti/le dipendenti interessate all'esercizio dell'opzione di riscatto oneroso di periodi di studio universitario riceveranno, all'atto del pensionamento, l'incentivo di cui alla tabella 2 dell'Accordo 28 giugno 2014, calcolato nella misura del 50%, e di un'apposita incentivazione determinata:

- per le Aree Professionali, importo lordo pari al 45% della RAL (comprensivo di voce EDR);
- per i Quadri Direttivi, importo lordo pari al 40% della RAL (comprensivo di voce EDR)
- per i Dirigenti, importo lordo pari al 33% della RAL (comprensivo di voce EDR)

Tale importo sarà riconosciuto per ogni 52 settimane di riscatto oneroso laurea (rapportato a FT ove si tratti di PT), il numero massimo di settimane di cui sopra riconosciute sarà quello strettamente necessario per accedere al pensionamento al 1° dicembre 2018.

La sottoscrizione della convalida delle dimissioni e del Verbale di conciliazione costituiranno elementi essenziali per procedere all'erogazione degli incentivi di cui sopra.

**Sono interessato/a al riscatto della laurea come previsto dall'Accordo 28 giugno 2014, ho fatto quantificare da INPS il controvalore da versare per effettuare il riscatto di un periodo di studio universitario tale da consentire di raggiungere il primo requisito pensionistico il 1° dicembre 2018 ma si tratta di un importo superiore rispetto al 45%-40%-33% RAL di incentivo previsto dall'Accordo, riceverò un incentivo più alto?**

No, quale specifico incentivo per il riscatto del periodo di studio universitario è previsto solo l'importo indicato nell'Accordo 28 giugno 2014 (45%-40%-33% RAL), peraltro è opportuno considerare che:

- il beneficio fiscale in capo al lavoratore, conseguente al versamento dei contributi per il riscatto laurea, sostanzialmente compensa la differenza tra l'importo richiesto da INPS per il riscatto del periodo di studi e l'incentivo specifico corrisposto dall'azienda (la deducibilità dei contributi versati dal lavoratore per il riscatto laurea non è automatico, cioè non sarà gestito direttamente dall'azienda, ma dovrà provvedere il lavoratore stesso in sede di dichiarazione dei redditi);
- a questo incentivo specifico si aggiunge comunque quello "base" (nella misura del 50% di quanto risultante dalla tabella 2).

**Sono interessato/a al riscatto della laurea come previsto dall'Accordo 28 giugno 2014, come posso aderire e quando potrò cessare?**

I dipendenti/le dipendenti interessati all'esercizio dell'opzione di riscatto oneroso di periodi di studio universitario potranno presentare la manifestazione di interesse non vincolante al proprio HRBP entro il 15 dicembre 2014.

Alla raccolta delle manifestazioni di interesse seguiranno le verifiche previste dall'Accordo stesso e quindi la raccolta delle adesioni definitive, ai sensi dell'Accordo 28 giugno 2014 l'adesione all'esodo incentivato con tale modalità diventerà operativa – in esito alle verifiche tra le Parti previste dall'accordo 28 giugno 2014 - per le prime 100 adesioni ricevute (ordine cronologico di presentazione delle domande) mentre per le ulteriori adesioni con tale modalità verranno valutate nell'ambito della prosecuzione delle trattative inerenti il Piano 2018.

Il riscatto dei periodi di laurea riguarda il numero di settimane strettamente necessario per anticipare la maturazione del trattamento pensionistico al 1° dicembre 2018, la cessazione avverrà quindi in quella data.

**Sono interessato/a al riscatto della laurea come previsto dall'Accordo 28 giugno 2014, per accedere allo stesso devo presentare apposita documentazione all'INPS? quando devo farlo? posto che riceverò l'incentivo all'esodo solo al momento della cessazione, potrò usufruire di specifiche forme di finanziamento?**

I dipendenti/le dipendenti interessate all'esercizio dell'opzione di riscatto oneroso di periodi di studio universitario dovranno presentare apposita richiesta all'INPS, riceveranno all'atto del pensionamento, l'incentivo di cui alla tabella 2 dell'Accordo 28 giugno 2014 e gli altri incentivi previsti, quale ulteriore agevolazione potranno fruire di un finanziamento agevolato (al tasso dell'1,25%) nel limite massimo dell'incentivazione che riceveranno alla cessazione, detto finanziamento dovrà essere poi estinto al momento della liquidazione dell'incentivo stesso e del TFR.

**In quali casi l'azienda può ricorrere a iniziative di mobilità e multipolarità? Potrei essere coinvolto in iniziative di mobilità e multipolarità?**

Allo scopo di raggiungere gli obiettivi del Piano Strategico 2018, le iniziative di flessibilità quali la mobilità e la multipolarità sono importanti strumenti per una efficiente allocazione del personale interessato da processi di riorganizzazione/ristrutturazione derivanti dal Piano stesso.

L'accordo sulle ricadute del Piano Strategico 2018 del 28 giugno 2014 intende ribadire l'attenzione di UniCredit verso la tutela occupazionale stabilendo, tra l'altro, iniziative di flessibilità straordinarie, eccezionali e limitate alla durata del piano (31 dicembre 2018).

**Quali forme di mobilità potranno essere attivate dall'Azienda?**

Le forme di mobilità che potranno essere attivate dall'Azienda nel periodo del Piano 2018 sono le seguenti:

- mobilità infragruppo quando implica l'utilizzo di personale presso altra azienda del Gruppo. Tale forma di mobilità avviene tramite lo strumento del 'distacco', per la cui applicazione non è richiesto il consenso del dipendente.
- mobilità sulle posizioni di lavoro quando implica l'adibizione ad una mansione differente anche non strettamente equivalente al fine di garantire la copertura di tutti i ruoli che si rendano tempo per tempo disponibili;
- mobilità territoriale quando implica una variazione della sede di lavoro (trasferimento)

**Qual è la differenza tra Telelavoro e Smart Working? Come posso aderire?**

Il Telelavoro rappresenta una stabile e differente modalità di esecuzione della propria attività professionale rispetto alla propria sede lavorativa (ad es. presso la propria abitazione), grazie al supporto di idonee dotazioni tecnologiche.

Il Telelavoro è quindi una forma di gestione della prestazione lavorativa che rende possibile la conciliazione tra le necessità aziendali di efficienza e produzione e le esigenze personali/familiari e socio-ambientali (es. miglioramento della qualità delle condizioni di vita, migliore gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione dei disabili nel mondo del lavoro, tutela dell'ambiente, riduzione dell'inquinamento atmosferico, riduzione dei tempi/costi di trasferimento per il lavoratore da e per l'ufficio, ecc.).

Come evoluzione delle forme tradizionali di telelavoro, l'accordo del 28 giugno prevede - per le figure professionali operanti in strutture di governo/supporto - l'avvio di un fase di sperimentazione di 'Smart Working', che rappresenta una modalità di esecuzione della propria prestazione lavorativa tramite l'utilizzo flessibile degli spazi della propria sede di lavoro. Le modalità di adesione verranno rese note nei prossimi mesi.

**Posso avvalermi di un periodo sabbatico?**

La fruizione di un periodo sabbatico, concesso su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali, prevede la sospensione dell'attività lavorativa per un periodo non retribuito e variabile di tempo, con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro; queste le caratteristiche principali:

- le motivazioni della richiesta possono essere anche diverse da quelle attualmente previste dalla normativa contrattuale (che si riferiscono a gravi situazioni personali e/o familiari o a motivi di studio); ad es. l'avvio di una nuova attività professionale, lo sviluppo della propria professionalità con la partecipazione a corsi, esperienze di volontariato; ovviamente in tale periodo non è possibile svolgere un'attività lavorativa contraria agli interessi della Banca o incompatibili con i doveri d'ufficio;
- è possibile richiedere periodi di aspettativa fino ad un massimo di 24 mesi;
- il lavoratore "in aspettativa non retribuita" conserva la possibilità di accedere a tutte le agevolazioni creditizie previste per il personale in servizio e il contributo aziendale per l'assistenza sanitaria integrativa;
- per le aspettative motivate dalla partecipazione a corsi di formazione può essere riconosciuto un "educational bonus" (proporzionale ai costi dei corsi); in tal caso, la tipologia del corso dovrà essere preventivamente sottoposta all'Azienda, cui dovrà risultare intestata la fattura emessa dall'ente formatore.

### **In che modo l'accordo sul Piano Industriale influirà sulla concessione di Part-time?**

L'Accordo del 28 giugno 2014 ribadisce la volontà di proseguire il processo di concessione del part time nell'ottica di adottare così ulteriori strumenti atti a contenere il costo del lavoro attenuando le ricadute occupazionali del Piano 2018 sui Lavoratori/Lavoratrici accogliendo prioritariamente le domande di part-time pendenti alla data dell'Accordo medesimo.

sezione specifica "ferie, ex-festività e banca delle ore"
---

### **Che cosa prevede l'accordo 28/6 sulle ferie di competenza dell'anno?**

L'Accordo 28/6/2014 prevede – sulla base del principio generale introdotto con il CCNL 19 gennaio 2012 - la completa fruizione delle ferie correnti nell'anno di competenza.

### **Cosa prevede l'accordo 28/6 sulle ferie arretrate?**

L'Accordo 28/6/2014 prevede, oltre all'integrale fruizione delle ferie correnti nell'anno di competenza, anche una sostanziale eliminazione, sempre mediante fruizione, dell'intero arretrato entro il 2016.

Infatti, ferme restando le azioni di "smaltimento" ferie già poste aziendaliamente in atto nel 2014, la fruizione di tale arretrato avverrà secondo la seguente tempistica:

- 50% entro il 31/12/2015;
- 50% entro il 31/12/2016.

### **Ho un piano ferie fissato per il 2014 che prevede, oltre alla fruizione integrale della competenza corrente, di una quota significativa dell'arretrato: come incide su questo l'accordo 28/6/2014?**

In nessun modo: il piano di sostanziale azzeramento delle ferie pregresse operativo negli anni 2015 e 2016 si pone a valle delle azioni di "smaltimento" ferie già poste in atto nel 2014.

### **Se mi assento per maternità o per malattia e non posso fruire delle ferie, cosa accade?**

Nell'Accordo 28/6, nell'ambito del programma di sostanziale eliminazione, mediante fruizione, dell'intero arretrato ferie entro il 2016, è specificamente previsto che *"si terrà conto della specifica situazione dei Lavoratori/Lavoratrici lungo assenti per malattia ovvero maternità, al fine di realizzare l'obiettivo di cui al presente articolo entro il termine finale ivi indicato"*, cioè entro il 31/12/2016.

### **Posso riservarmi qualche giorno delle ferie di quest'anno per il prossimo, nel caso ne avessi bisogno?**

No. L'accordo 28/6/2014 prevede un piano di sostanziale azzeramento del residuo ferie entro il 2016, dunque non è possibile tenersi "giorni di riserva".

Le eventuali esigenze imprevedute, tuttavia, potranno essere gestite d'accordo con la tua Struttura ed il tuo HR-Business Partner ad esempio concordando la fruizione anticipata di ferie dell'anno successivo, o con altro genere di assenza in base alla situazione concreta ed al buon senso. In via gestionale e per casi assolutamente eccezionali - dunque valutando il singolo caso concreto - le competenti strutture HR potranno autorizzare il differimento al primo semestre dell'anno successivo per un massimo di 2 giorni di ferie.

### **Che cosa succede alle "ex-festività" eventualmente non fruite entro il 14 dicembre dell'anno di competenza?**

La disciplina dell'Accordo 28 giugno 2014 (sulla base del principio generale introdotto con il CCNL 19 gennaio 2012 e proseguendo quanto già definito con l'Accordo di Gruppo del settembre 2012) prevede che le ex festività non fruite in ciascuno degli anni 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018 non siano né monetizzate né compensate.

### **Le ex festività che non riesco a fruire nell'anno si perdono?**

Sì. Per gli anni 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018 le eventuali ex festività non fruite non saranno né monetizzate né compensate.

### **I permessi per banca delle ore di quest'anno ove non fruiti si perdono?**

Fermi restando i principi generali del CCNL 19/1/2012 (art. 106), l'accordo 28/6/2014 introduce una disciplina eccezionale e transitoria - fino al 31 dicembre 2018 - che consiste in un "accorciamento" dei tempi di fruizione dei permessi accumulati in banca ore/riduzione orario (codici assenza PBO/PRO).

La disciplina prevede:

- a partire dal 1° luglio 2014, la fruizione integrale della banca ore/riduzione orario accumulata di anno in anno, con l'unica possibilità di "portare" all'anno successivo le sole eventuali prestazioni aggiuntive effettuate nei mesi di novembre e dicembre;
- per gli eventuali residui derivanti dagli anni precedenti (nei fatti tutto quanto "caricato" sino al 30 giugno 2014), la fruizione secondo la seguente tempistica:
  - 50% entro il 31/12/2014;
  - 50% entro il 31/12/2015,
 con azzeramento in ogni caso dei residui entro il 31/12/2015.

**Se mi assento per maternità o per malattia e non posso fruire della banca delle ore/riduzione orario, cosa accade?**

I Lavoratori/Lavoratrici che risulteranno lungo assenti (esclusivamente per motivi di malattia e di maternità) dalla data 28 giugno 2014 e fino al 31 dicembre 2015, potranno derogare alle disposizioni di fruizione della banca delle ore/riduzione orario previste dall'accordo 28/6/2014 per ciascun anno, fermo tuttavia restando l'obiettivo di azzeramento dei residui entro il 2015.

**La disciplina prevista per la Banca delle Ore si applica anche ai Riposi Compensativi?**

Si. L'accordo 28/6/2014 prevede espressamente che *"eventuali riposi compensativi saranno da fruire con le tempistiche indicate per le ore accumulate in banca delle ore anno per anno ovvero, per quelle già accumulate, con la tempistica prevista per il piano di azzeramento dei residui"* di banca delle ore.

E dunque:

- per i permessi maturati (dal 1° luglio 2014 in avanti) nell'anno di competenza:
  - fruizione integrale dei permessi accumulati nell'anno, con l'unica possibilità di "portare" all'anno successivo quelli relativi a prestazioni effettuate nei mesi di novembre e dicembre;
- per i residui (sino a tutto il 30 giugno 2014):
  - 50% entro il 31/12/2014;
  - 50% entro il 31/12/2015.
 con azzeramento in ogni caso dei residui entro il 31/12/2015.

*sezione specifica "ex liberalità 25°/35°"*

**So che è venuta meno la liberalità del 35°, mi verrà liquidata la quota del rateo accantonato?**

L'impegno aziendale in merito al premio di fedeltà del 35°, forma di liberalità decaduta dall'1/7/2014, è in sintesi che, subordinatamente all'esito positivo delle verifiche circa il raggiungimento degli obiettivi di uscite definiti nell'accordo in materia di ricadute siglato il 28/6, ai dipendenti in servizio alla data del 30/6/2014 sarà "liquidata" cash a novembre 2014 – sulla base di un Regolamento definito dall'Azienda - la quota del rateo accantonato sul 35°.

Con quota di rateo accantonato si intende l'accantonamento secondo criteri di tipo attuariale del pro-quota maturato al 30 giugno 2014 (poniamo che al 30/6 un dipendente UniCredit ex Credito Italiano - quindi con 35° calcolato, al raggiungimento del traguardo, come 14% della Ral – e che abbia completato 20 anni di servizio: la quota accantonata per questo dipendente è data dai 20/35 del 14% della RAL, rettificata secondo criteri attuariali). Gli accantonamenti aziendali effettuati in riferimento alle ex liberalità rispondono a logiche di matematica attuariale che, sulla base dei principi contabili internazionali IAS, si avvalgono di dati statistici proiettati nel futuro.

**So che è venuta meno la liberalità del 25°, mi verrà erogata la quota del rateo accantonato?**

L'impegno aziendale in merito al premio di fedeltà del 25°, forma di liberalità decaduta dall'1/7/2014, è in sintesi che, subordinatamente all'esito positivo delle verifiche circa il raggiungimento degli obiettivi di uscite definiti nell'accordo in materia di ricadute siglato il 28/6, le poste disponibili relative al premio del 25° dei dipendenti in servizio alla data del 30/6/2014 verranno fatte confluire in un fondo costruito a beneficio dei dipendenti. Termini, tempi e modalità di destinazione degli importi, che terranno conto delle anzianità dei singoli colleghi, verranno comunicati – sulla base di un Regolamento definito dall'Azienda - nel corso del confronto sul Welfare aziendale.