



UILCA GRUPPO MPS FOCUS

ANNO III - NUMERO I

GEN - MAR 2013

In questo numero parliamo di...

Riforma pensionistica & dimissioni del lavoratore... *in pillole*

Carissime Iscritte,
Carissimi Iscritti,

In questo numero sono presentati degli approfondimenti relativi ai trattamenti pensionistici, variati di fatto dall'inizio di quest'anno dalla riforma del Ministro Elsa Fornero. In due pratiche tabelle vengono sintetizzati, per facilità di consultazione, i requisiti per accedere alla "pensione di vecchiaia" e alla cosiddetta "pensione anticipata".

Per quanto riguarda la realtà del Gruppo Monte dei Paschi, la gestione delle eccedenze del personale - uscite per pensionamento e tramite fondo esuberi - viene trattata [nell'ipotesi d'Accordo firmata dall'Azienda e dalle OO.SS. in data 19 dicembre 2012](#) e schematizzata in una serie di risposte a domande frequenti formulate dai Lavoratori nel corso dell'ultimo mese.

Un capitolo della pubblicazione viene riservato alle "[dimissioni in bianco](#)" e agli strumenti reintrodotti dall'articolo 4 della legge 92 del 2012, atti a ridurle. Nel dettaglio viene spiegato l'iter obbligatorio al fine della convalida delle medesime.

Per concludere si introducono [le novità apportate dalla legge 92/2012 in merito al congedo obbligatorio e facoltativo per il padre lavoratore](#), per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Buona lettura.

SOMMARIO:

Editoriale di B. Sabatini	1
Trattamenti pensionistici	2
Riforma Fornero - Pensione di vecchiaia	2
Riforma Fornero - Pensione anticipata	3
Coefficienti di trasformazione	4
Accordo MPS del 19-12-12 su gestione delle eccedenze di personale	5
Domande frequenti sull'Accordo del 19 dicembre	6
Dimissioni del lavoratore	8
Congedo obbligatorio e facoltativo del padre	10
Facci sapere cosa ne pensi!	11

Benedetta Sabatini
Comitato di Redazione



Trattamenti pensionistici

Legge n. 335 dell'8 agosto 1995

Legge n. 214 del 22 dicembre 2011

Decreto legge n. 216 del 29 dicembre 2011

Nota n. 2680 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 22 febbraio 2012

Legge n. 14 del 24 febbraio 2012

Circolare INPS n. 35 del 14 marzo 2012

Riforma Fornero

Dal primo gennaio 2013 entra di fatto in vigore la riforma del sistema pensionistico a firma del Ministro Elsa Fornero.

Sia l'**età anagrafica** che l'**anzianità contributiva** (per chi sceglie la strada della pensione anticipata), con il nuovo anno **sono aumentate di tre mesi**. Questo è dovuto all'incremento dell'aspettativa di vita, rilevata ogni tre anni da calcoli dell'ISTAT (dal 2019 ogni due anni).

Tutto ciò si basa su principi e criteri di:

- A) equità e convergenza intragenerazionale e intergenerazionale, con abbattimento dei privilegi e clausole derogative soltanto per le categorie più deboli;
- B) flessibilità nell'accesso ai trattamenti pensionistici anche attraverso incentivi alla prosecuzione della vita lavorativa;
- C) adeguamento dei requisiti d'accesso alle variazioni della speranza di vita;
- D) Semplificazione, armonizzazione ed economicità dei profili di funzionamento delle diverse gestioni previdenziali.

Tratto dalla circolare INPS n. 35 del 14 marzo 2012

PENSIONE DI VECCHIAIA

Uomini: 66 anni e 3 mesi - Donne: 62 anni e 3 mesi

Dal 2013 in poi le soglie di accesso alla pensione di vecchiaia aumenteranno in base alle aspettative di vita rilevate dall'ISTAT (le donne raggiungeranno i requisiti degli uomini nel 2018)

Anno	Età uomini	Aspettativa di vita	Età uomini con asp. di vita	Età donne	Aspettativa di vita	Età donne con asp. di vita
2012	66		66	62		62
2013	66	3 mesi	66+3 mesi	62	3 mesi	62+3 mesi
2014	66	3 mesi	66+3 mesi	63 e 6 mesi	3 mesi	63+9 mesi
2015	66	3 mesi	66+3 mesi	63 e 6 mesi	3 mesi	63+9 mesi
2016	66	7 mesi	66+7 mesi	65	7 mesi	65+7 mesi
2017	66	7 mesi	66+7 mesi	65	7 mesi	65+7 mesi
2018	66	7 mesi	66+7 mesi	66	7 mesi	66+7 mesi
2019	66	11 mesi	66+11 mesi	66	11 mesi	66+11 mesi
2020	66	11 mesi	66+11 mesi	66	11 mesi	66+11 mesi
2021	66	14 mesi	67+2 mesi	66	14 mesi	67+2 mesi

Tratto da UILCA Previdenza - gennaio 2013

Trasformazione dell'assegno ordinario di invalidità

L'assegno ordinario di invalidità è trasformato d'ufficio in pensione di vecchiaia al compimento dell'età anagrafica prevista nelle singole gestioni assicurative della normativa in esame in presenza dei prescritti requisiti di assicurazioni e contribuzione a condizione che gli interessati abbiano cessato il rapporto di lavoro dipendente.

PENSIONE ANTICIPATA

Uomini: 42 anni e 5 mesi di contributi - Donne: 41 anni e 5 mesi di contributi

Decorrenza	Uomini	Donne
Dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012	42 anni e 1 mese (pari a 2188 settimane)	41 anni e 1 mese (pari a 2136 settimane)
Dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013	42 anni e 5 mesi (pari a 2205 settimane)	41 anni e 5 mesi (pari a 2153 settimane)
Dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2015	42 anni e 6 mesi (pari a 2210 settimane)	41 anni e 6 mesi (pari a 2158 settimane)
Dal 1° gennaio 2016	42 anni e 6 mesi (pari a 2210 settimane)	41 anni e 6 mesi (pari a 2158 settimane)

Tratto dalla circolare INPS n. 35 del 14 marzo 2012

N.B. Se si uscirà prima di aver compiuto 62 anni, si avranno delle penalizzazioni sull'importo della prestazione pari a:

- 1% per ogni anno successivo al compimento dei 60 anni
- 2% per gli anni precedenti al compimento dei 60 anni

Esempio:

- 1) Soggetto che accede al trattamento anticipato all'età di 60 anni = subirà una riduzione del 2%, ovvero 1%+1%.
- 2) Soggetto che accede al trattamento anticipato all'età di 58 anni subirà una riduzione del 6%, ovvero 1%+1%+2%+ 2%.

Trattamenti pensionistici

COEFFICIENTI DI TRASFORMAZIONE

I coefficienti di trasformazione sono le percentuali di rivalutazione che, applicate al montante contributivo, determinano l'importo della pensione.

Dal 2013 chi andrà in pensione prima dei 65 anni avrà un assegno più basso in media del 2-3%. Sarà invece avvantaggiato chi smetterà di lavorare fra 65 e 70 anni. Chi andrà in pensione a 65 anni, a partire da quest'anno, prenderà oltre 500 euro in meno all'anno rispetto all'attualità. Aspettando i 70 anni saranno invece percepiti 2.760 euro in più (stime de *Il Sole 24 Ore* su un montante di 300.000€).

Età	Coefficienti 2010-12	Coefficienti 2013-15	Differenza
57	4,42%	4,304%	-0,116%
58	4,54%	4,416%	-0,124%
59	4,66%	4,535%	-0,125%
60	4,80%	4,661%	-0,139%
61	4,94%	4,796%	-0,144%
62	5,09%	4,940%	-0,150%
63	5,26%	5,094%	-0,166%
64	5,43%	5,259%	-0,171%
65	5,62%	5,435%	-0,185%
66	5,62%	5,624%	+0,004%
67	5,62%	5,826%	+0,206%
68	5,62%	6,046%	+0,426%
69	5,62%	6,283%	+0,663%
70	5,62%	6,541%	+0,921%

Tratto da UILCA Previdenza - gennaio 2013

Perequazione automatica pensione 2013

Per gli anni 2012 e 2013, la legge 24/2011 consente la rivalutazione automatica esclusivamente ai trattamenti pensionistici di importo complessivo fino a tre volte il trattamento minimo Inps, nella misura del 100 per cento. Dal 1° gennaio 2013, pertanto, alle pensioni di importo fino a tale limite, **pari 1.443 €**, viene applicato l'aumento di perequazione automatica stabilito in via previsionale nella misura del 3%. Per le pensioni di importo compreso tra 1.443 e 1.486,29 € (1.443 più il 3%) viene comunque garantito l'importo di 1.486,29 €. Non è previsto invece alcun aumento per le pensioni di importo superiore 1.486,29 € (Fonte INPS).

Tratto da UILCA Previdenza - gennaio 2013

Accordo MPS del 19-12-12 su gestione delle eccedenze di personale

Legge 223/91

Legge n. 234 del 2004 - Legge Maroni

Piano Industriale BMPS 2012-2015

D.M. 158/00

D.M. 226/2006

D.M. 3 agosto 2012

Ipotesi di Accordo tra BMPS, BAV, MPS Capital Services, COG MPS, Consum.IT, MPS

Leasing & Factoring e Delegazioni sindacali di Gruppo del giorno 19 - 12 - 2012

Comunicato sindacale dei Coordinamenti RSA del 20 - 12 - 12

Nell'Ipotesi di Accordo del 19 dicembre 2012, le Parti individuano nei criteri del **“Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito”**, lo strumento idoneo alla riduzione degli organici - pari a circa n. 1000 risorse - al fine di non disperdere il patrimonio umano e professionale del Gruppo, in coerenza ed attuazione delle linee strategiche definite nel Piano Industriale 2012-2015.

I lavoratori in esubero sono stati individuati in tutte le risorse dipendenti di Banca MPS, BAV e MPS Capital Services, che al 31.12.2017 abbiano maturato o maturino i requisiti di legge previsti per aver diritto ai trattamenti pensionistici AGO (assicurazione generale obbligatoria).

Nello specifico:

- ◆ attivazione dei meccanismi di **uscita obbligatoria** per i Colleghi che, al 31.12.2012, **abbiano maturato i requisiti** previsti per avere immediato diritto ai trattamenti pensionistici AGO;
- ◆ attivazione del **“Fondo di sostegno al reddito”** per i Dipendenti che **matureranno i requisiti pensionistici entro il 31.12.2017**. A detti Dipendenti **verrà riconosciuto un assegno di importo netto pari all'85% dell'ultima retribuzione ordinaria**, mantenimento delle **coperture assistenziali** e delle **agevolazioni creditizie e condizioni** tempo per tempo vigenti, che la Banca avrebbe riconosciuto in costanza di rapporto di lavoro.
- ◆ possibilità per il **personale femminile** riguardato dai requisiti della **Legge Maroni - L. 243/2004** - che intenda **anticipare la risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro sulla base delle previsioni della Legge stessa, di beneficiare di un **incentivo pari a 9 mensilità**.

Domande frequenti sull'Accordo del 19 dicembre 2012

Pubblichiamo di seguito le domande più frequenti che sono state formulate dai Lavoratori sull'Ipotesi di Accordo siglata in data 19 dicembre 2012.

Uscite per pensionamento

1) Che cosa succede se il Lavoratore non vuole andare in pensione pur avendone maturato il diritto?

L'Azienda risolve comunque il rapporto di lavoro e non versa l'incentivo di 3 mesi. Resta solo la possibilità di impugnare il licenziamento davanti al giudice.

2) L'Azienda può mettere in ferie il Lavoratore in attesa del pensionamento?

Sì, anche se secondo quanto previsto dall'Accordo **le ferie comunque arretrate e non consumate verranno pagate.**

3) Per quanto riguarda lo "zainetto", il Lavoratore può decidere di lasciarlo al Fondo?

Sì, esiste questa facoltà.

4) Che cosa accade alle donne che maturano il diritto per la pensione di vecchiaia, senza avere un'anzianità contributiva pari almeno a 35 anni?

Poiché queste Lavoratrici hanno maturato il diritto alla pensione AGO, **non possono accedere al Fondo** e dovrebbero andare obbligatoriamente in pensione. Tuttavia per evitare eccessive penalizzazioni, **sono state esentate le donne che al 31/12/2011 avessero un'anzianità contributiva inferiore o pari a 30 anni.**

5) Quando verranno liquidate le competenze di fine rapporto di lavoro?

Tali competenze (ferie residuali, "banca delle ore", festività soppresse etc.) verranno liquidate **il mese successivo** a quello in cui viene cessato il rapporto di lavoro. Due mesi dopo la fine effettiva del rapporto di lavoro verrà erogato il TFR e le tre mensilità sostitutive del preavviso. Per la liquidazione della propria posizione del Fondo Pensioni è obbligo presentare domanda allo stesso Fondo.

6) Cosa è necessario fare prima dell'effettivo termine del rapporto di lavoro?

Tutte le notule in essere ed eventuale **richieste di rimborso** dovranno essere formalizzate e chiuse; dovranno inoltre essere restituiti cellulari, computer portatili e quanto altro dato in **dotazione** al Lavoratore; tutte le **segnalazioni di assenze** dovranno essere sistemate nell'applicativo di gestione del personale.

7) Di cosa continuerà a beneficiare il Lavoratore una volta in pensione?

Il Lavoratore usufruirà delle condizioni riservate al personale in quiescenza della Banca Monte dei Paschi di Siena e della relativa **copertura sanitaria** (attualmente tramite la C.A.S.P.I.E.).

Uscite tramite fondo esuberi

1) Se il Lavoratore non presenta l'ECOCERT a cosa va incontro?

L'Azienda ci ha informato che prenderà **provvedimenti disciplinari** anche di rilevante entità, nei confronti di coloro che non daranno delega alla Banca di accedere ai dati previdenziali.

2) Se il Lavoratore non presenta la domanda di adesione al Fondo pur avendone i requisiti a cosa va incontro?

Qualora le domande di adesione fossero inferiori al numero previsto, **scatterà l'obbligo di uscita anche per chi non ha fatto domanda. In questo caso non verrà però erogato l'incentivo che porta l'assegno all'85% dello stipendio netto.**

3) Al momento dell'adesione al Fondo il Lavoratore può ritirare il cosiddetto "zainetto" dal Fondo Pensione?

Sì.

4) Durante il periodo di permanenza nel Fondo il Lavoratore è considerato, ai fini della normativa aziendale, come il personale in servizio o come quello in quiescenza?

Gli aderenti al Fondo sono considerati come **personale in servizio**, relativamente alle condizioni al personale (**documento 600**) ed alla **polizza sanitaria**.

5) Come vengono disciplinati i 6 giorni di solidarietà previsti per finanziare gli ammortizzatori sociali?

Con tutta probabilità, all'interno del prospetto della "**pianificazione delle ferie**" sarà possibile **inserire sia i giorni di solidarietà che i 2 giorni di ferie arretrate**, da portare in decurtazione della solidarietà stessa.

La scelta ha carattere individuale, anche se indicativamente dovrà essere effettuata in modo da non intaccare i periodi ad operatività particolare (giorni da fruire con preferenza entro il mese di novembre). La mancata corresponsione relativa alle giornate di solidarietà sarà evidenziata nel cedolino del mese successivo all'utilizzo.

L'Azienda emanerà comunque apposita circolare esplicativa.

6) Come si recuperano i soldi messi a disposizione dalla parte ordinaria del Fondo di sostegno al reddito, per finanziare progetti di riduzione dell'orario di lavoro?

Il recupero dei soldi messi a disposizione dal Fondo avviene **attraverso l'INPS**, che effettua i conguagli entro un periodo di tempo valutabile in circa 6 mesi dalla presentazione delle domande da parte dell'Azienda.

Si stima che, stante la disponibilità di 41 milioni di euro a favore del Gruppo Monte dei Paschi, **il recupero possibile nell'arco dei tre anni - 2013/2015 - disciplinati dall'Accordo 19 dicembre 2012, sia pari alla totalità dei contributi previdenziali relativi ai giorni di solidarietà e ad una parte importante della retribuzione non percepita**, che peraltro potrebbe essere ulteriormente incrementata sulla base dell'utilizzo integrale delle ferie arretrate (6 giorni nel triennio), tenendo comunque conto della regolamentazione relativa alla destinazione ed all'utilizzo della cifra giacente presso il Fondo di sostegno al reddito.

Dimissioni del lavoratore

*Legge 188 del 2007 poi abrogata nel 2008
Art. 4 Legge n.92 del 2012 - Riforma Fornero*

Per reintrodurre strumenti di **contrasto del fenomeno delle “dimissioni in bianco”** l'articolo 4 della legge 92 dispone che:

Le dimissioni presentate dai lavoratori devono **essere obbligatoriamente convalidate** attraverso un apposito iter.

Vengono introdotti termini particolari per le dimissioni presentate dai **lavoratori/genitori**.

Sussiste l'obbligo di **convalida** anche in caso di **risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro

La convalida è condizione espressa per l'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

Convalida delle dimissioni può essere effettuata:

- **Direzione Territoriale del Lavoro** territorialmente competente;
- **Centro per l'impiego** territorialmente competente;
- presso le **sedi eventualmente individuate dai CCNL**, dove il lavoratore/lavoratrice verrà invitato entro 30 giorni dalla presentazione delle dimissioni al proprio datore di lavoro;
- in alternativa, **è ritenuta valida la firma** del soggetto interessato apposta sulla ricevuta del **modulo di cessazione (UNILAV)** inviato ai servizi

Termine per la convalida del recesso dal rapporto da parte del lavoratore/lavoratrice, dal momento del ricevimento di questo invito: **7 giorni**.

Successivamente, se il lavoratore/lavoratrice non si attiva aderendo all'invito o comunicando per iscritto la revoca delle dimissioni, **le dimissioni/risoluzione consensuale divengono efficaci**.

Dimissioni delle madri e dei padri

Viene esteso **l'obbligo di convalida** da parte della Direzione territoriale del lavoro (DTL) delle dimissioni presentate dalla lavoratrice madre e dal padre lavoratore:

- nel periodo di **gravidanza**
- fino ai primi **3 anni di vita del bambino** (in precedenza il termine era di 1 anno di vita del bambino)

Il periodo decorre dalla nascita del bambino o dall'ingresso nella nuova famiglia del bambino adottato o affidato o ancora, nel caso di adozioni internazionali, nei primi 3 anni decorrenti dalle comunicazioni di cui art. 54 comma 9.

L'obbligo riguarda la lavoratrice ed il lavoratore genitori, nonché la lavoratrice in gravidanza.

Sanzioni per il datore di lavoro

La nuova normativa che prende l'avvio dall'obiettivo di **contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco**, introduce un complesso regolamento protettivo nei confronti del lavoratore a maggior tutela di questa fase della vita lavorativa, che riguarda la cessazione volontaria del rapporto di lavoro.

Una **sanzione amministrativa** da 5.000 e 30.000 euro è prevista nell'ipotesi di utilizzo da parte del datore di lavoro delle cosiddette "**dimissioni in bianco**" firmate dal lavoratore, punendone, anche in via penale, l'uso fraudolento.

Congedo obbligatorio e facoltativo per il padre lavoratore

Art. 4 Legge 92/2012

Decreto Interministeriale del 22 dicembre 2012

Disposizione con carattere sperimentale per gli anni 2013-2015

Misure sperimentali per promuovere una cultura di maggior condivisione dei compiti genitoriali e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A partire dalle nascite avvenute **dal 1 gennaio 2013**, i padri, che siano lavoratori dipendenti, fruiscono di **un giorno di congedo obbligatorio** entro il **quinto mese** di vita del figlio:

- ◆ la previsione di cui sopra si applica anche al **padre adottivo o affidatario** nonché al **padre che fruisca del congedo di paternità** ai sensi dell'art 28 del Dlgs 151 del 2001 (grave infermità, decesso o assenza della madre);
- ◆ il giorno di congedo obbligatorio è fruibile dal padre **anche durante il congedo di maternità** della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso;
- ◆ il padre lavoratore deve comunicare al datore di lavoro in **forma scritta** e con un **preavviso di 15 giorni**, il giorno in cui intende fruire del congedo obbligatorio.

A partire dalle nascite avvenute **dal 1 gennaio 2013**, i padri, che siano lavoratori dipendenti, fruiscono di **un congedo facoltativo di uno o due giorni** anche continuativi, entro il **quinto mese** di vita del figlio:

- ◆ la previsione di cui sopra si applica anche al **padre adottivo o affidatario**;
- ◆ **la fruizione** da parte del padre del congedo facoltativo è **condizionata alla scelta della madre lavoratrice** di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post partum per un numero di giorni pari a quelli fruiti dal padre.
- ◆ il padre lavoratore deve comunicare al datore di lavoro in **forma scritta** e con un **preavviso di 15 giorni**, il giorno/i in cui intende fruire del congedo facoltativo, allegando un **dichiarazione della madre di non fruizione** dell'astensione a lei spettante per un numero di giorni pari a quelli di congedo fruiti dal padre, con conseguente **riduzione dei giorni di congedo di maternità**.

FACCI SAPERE COSA PENSI!

Ti è piaciuta questa nuova pubblicazione?
Hai trovato utili gli argomenti inseriti?

Esprimi la tua opinione!

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere
e migliorare insieme!

Facci sapere se c'è un argomento che gradiresti
fosse approfondito in queste pagine di
Uilca Gruppo MPS Focus!



Via Banchi di Sopra 48
53100-Siena

0577 41544- 0577 46954
0577 299737- 0577 299719

UILCA GRUPPO MPS



Congedo obbligatorio e facoltativo per il padre lavoratore

**Entrambi i congedi (obbligatorio e facoltativo)
non possono essere fruiti a ore.**

È prevista **un'indennità giornaliera** posta a carico dell'INPS da corrispondersi al padre lavoratore che fruisca del congedo obbligatorio e/o facoltativo, pari al **100% della retribuzione** ed il trattamento previdenziale nei giorni di congedo, seguendo la disciplina per il congedo di maternità

Altre previsioni riguardano **sostegni economici per il servizio di baby sitting** (voucher) o per far fronte al costo dei servizi per l'infanzia o dei servizi accreditati (300 euro mensili).

Sul tema devono ancora essere forniti chiarimenti applicativi anche in merito alle modalità di accesso ai benefici economici (graduatoria nazionale basata sull'indicatore ISEE della lavoratrice/a fronte di un finanziamento annuo complessivo di 20 milioni) e quindi ci riserviamo di tornare in argomento non appena ottenuti i chiarimenti del caso.