

Fondo di solidarietà per il personale del Credito

La denominazione completa e corretta del fondo è:

**Fondo di solidarietà per il sostegno al reddito, all'occupazione
e alla riconversione e riqualificazione professionale
del personale dipendente dalle imprese di credito**

L'intesa sul fondo è stata recepita, come stabilito dal DM 27 novembre 1997 n.477, dal Decreto n.157/2000 del Ministero del lavoro, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 139 del 16 giugno 2000. Il 24 gennaio 2001 le parti, con un'intesa specifica, hanno esteso l'applicazione della normativa del fondo anche agli esodi volontari ¹.

Il regolamento di attuazione operativo dal 17 luglio 2001² riportava come data di scadenza il 30 giugno 2010.

Nel CCNL 12 febbraio 2005 è stata concordata la proroga del Fondo al 2020.

Il Ministero del Lavoro ha recepito l'intesa con il Decreto n. 226 del 28 aprile 2006 che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 158 del 10 luglio 2006².

Il fondo eroga prestazioni a favore dei lavoratori di aziende facenti parte di gruppi creditizi o che applicano i contratti collettivi del credito e i relativi contratti complementari.

Le prestazioni del fondo sono conseguenti obbligatoriamente ad un'intesa sindacale.

Il Fondo esplica la propria attività in un tempo limitato (fino al 30 giugno 2020). Non potranno esserci assegni erogati dal fondo per periodi successivi, anche se ammessi all'erogazione entro tale data.

L'attività del fondo, consistente nell'erogazione di specifiche somme, è distinta in ordinaria e straordinaria.

L'attività cosiddetta ordinaria consiste nel finanziamento di programmi formativi, di eventuali misure di contenimento della spesa derivanti da riduzioni collettive di orario (con conseguente riduzione di salario) e di erogazioni di somme riconducibili alla sospensione dell'attività lavorativa.

Si tratta di tipologie di prestazioni di norma non utilizzate, assimilabili a Contratti di Solidarietà e ad una sorta di Cassa Integrazione Guadagni interna alla categoria.

La prestazione utilizzata invece, unicamente, nel settore creditizio è quella Straordinaria, cioè l'Assegno di Accompagnamento alla pensione.

¹ Il fondo è stato istituito con l'Accordo quadro, quindi con un'intesa facente parte del CCNL, l'esodo volontario, presentato dalle parti come un'interpretazione autentica concordata in data 24.1.2001 costituisce un'appendice del CCNL stesso.

² La legge prevede che i decreti ministeriali entrino in vigore il giorno successivo alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale

Assegno di accompagnamento

Procedura per l'individuazione del personale coinvolto³

Il Decreto Ministeriale che ha recepito il CCNL credito prevede che l'individuazione degli esuberanti può avvenire in due modi :

- ➔ Con l'individuazione tramite Accordo sindacale di criteri legati alle necessità della ristrutturazione aziendale
- ➔ Con l'uscita volontaria di coloro che possiedono i requisiti individuati con Accordo sindacale

Accompagnamento alla pensione con criteri funzionalmente legati alla riorganizzazione

In relazione alle esigenze tecnico produttive e organizzative⁴, del complesso aziendale (cioè le unità produttive, i territori ed eventualmente le tipologie di lavoro) l'azienda ricerca l'accordo sindacale per una procedura che deve comunque prevedere:

■ **Prima**

Vengono licenziati i lavoratori già in possesso dei requisiti per la pensione di anzianità o di vecchiaia, anche se hanno diritto al mantenimento in servizio e comunque in relazione alle esigenze tecnico-produttive del complesso aziendale.

■ **Dopo**

I lavoratori che, con riferimento alle finestre stabilite per legge, matureranno i requisiti in un periodo massimo di 60 mesi, adottando comunque in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità ovvero della maggiore età.

Se il numero di coloro che hanno i requisiti previsti è superiore al fabbisogno si dà precedenza ai volontari.

In entrambi i casi se il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti indicati è maggiore delle eccedenze individuate si dà la precedenza agli eventuali volontari.

Tramite esodo volontario per tutto il personale con i requisiti

Tutto il personale dell'azienda che abbia i requisiti per usufruire delle prestazioni straordinarie del Fondo, cioè coloro che matureranno i requisiti nel periodo indicato nell'Accordo sindacale (ovviamente in un periodo massimo di 60 mesi).

Cosa accade se non si raggiunge l'accordo sindacale ?

Nel caso di mancato accordo sindacale l'azienda non può attivare né la prestazione ordinaria né quella straordinaria, neppure nella forma dell'esodo volontario mentre può ovviamente attivare la procedura ai sensi della legge 223/199, che in mancanza di intese sindacali prevede il licenziamento dei lavoratori con minori carichi di famiglia, con minore anzianità e comunque in relazione alle esigenze tecniche organizzative e produttive.

In questo caso, altresì, in relazione alle esigenze tecnico-produttive del complesso aziendale il decreto prevede prioritariamente il licenziamento dei lavoratori già in possesso dei requisiti per la pensione di anzianità o di vecchiaia anche se con diritto al mantenimento in servizio.

Procedura sindacale per l'esodo volontario

³ Prestazione straordinaria e assunzioni: Questione non risolta è se in presenza dell'attivazione della prestazione straordinaria il datore di lavoro può effettuare assunzioni, in quanto la legge 223 prevede tale limitazione per gli esodati inseriti nelle liste di mobilità. Il personale del Credito "accompagnato alla pensione", scelto sulla base dei criteri dell'accordo sindacale o che abbia aderito volontariamente, non è inserito nelle liste di mobilità.

⁴ Secondo quanto previsto dall'art.5 della legge 223/1991 (Norme sui licenziamenti collettivi)

In primo luogo	L'azienda deve trovarsi in una situazione di eccedenza di personale
Successivamente	L'azienda deve manifestare la volontà di risolvere l'eccedenza senza ricorrere ai licenziamenti collettivi (legge 223)
Individuazione modalità esodo volontario (il personale è libero di accettare o rifiutare)	L'azienda e il sindacato aziendale devono definire con intesa sindacale le modalità di esodo volontario rivolto a tutto il personale in possesso dei requisiti che consentono l'intervento del fondo (per esempio, se secondo i numeri individuati gli aventi diritto sono coloro che si trovano a due anni dal raggiungimento del diritto a pensione l'offerta va fatta a tutti coloro che sono in questa condizione)
Divieto di procedere a licenziamenti collettivi per 12 mesi	L'azienda deve impegnarsi a non attivare procedure di licenziamento collettivo , anche nei confronti del personale che non ha aderito all'offerta e quindi continui a rimanere in esubero, per almeno 12 mesi dall'accordo sindacale

Erogazione e misura dell'assegno straordinario

L'assegno, pur essendo come onere a carico dell'Azienda, viene pagato dall'INPS.

È erogato dal mese successivo alla cessazione del rapporto di lavoro e fino alla conclusione del mese antecedente il pagamento della pensione, cioè fino al mese prima della finestra, e dell'erogazione della pensione (per un massimo di 60 mesi).

L'assegno è erogato per 13 mensilità, in rate mensili anticipate al 1° giorno lavorativo di ogni mese.

In caso di premorienza, l'assegno non è reversibile. Ai superstiti sarà erogata la pensione a cui avrebbe avuto diritto l'interessato, tenendo anche conto della contribuzione versata per il periodo di erogazione dell'assegno. Naturalmente la pensione ai superstiti è riconosciuta nelle percentuali previste dalle norme vigenti sulla reversibilità e con le eventuali limitazioni in base al reddito del percettore.

L'assegno erogato al lavoratore esodato è **PARI ALL'IMPORTO NETTO DELLA PENSIONE** che avrebbe percepito⁵ con la maturazione dei contributi necessari al raggiungimento del diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia

L'assegno, non essendo un trattamento pensionistico:

⁵ I criteri per il calcolo dell'assegno sono identici a quelli per il calcolo della pensione INPS.

Il calcolo avviene pro quota, secondo le norme previdenziali succedutesi nel tempo (leggi 1992-1995). È effettuato su due quote:

- A. Una prima quota è liquidata sulla base delle anzianità contributive fino al 31 dicembre 1992 e delle retribuzioni pensionabili relative alle ultime 260 settimane (5 anni) anteriori alla decorrenza dell'assegno. A tali retribuzioni vengono applicati i coefficienti di rivalutazione contenuti in una apposita tabella.
- B. Una seconda quota è calcolata sulla base delle retribuzioni pensionabili relative alle ultime 520 settimane (10 anni). La rivalutazione è effettuata con le tabelle Istat dell'indice annuo dei prezzi al consumo e con l'ulteriore maggiorazione di un 1% fisso per ogni anno solare preso in considerazione dal computo. Determinato l'assegno lordo, cioè la somma delle due quote, si applicano le ritenute Irpef ordinarie. Non vengono applicate le detrazioni per familiari.

- **non beneficia della perequazione automatica delle pensioni** (quindi rimane invariato per tutto il periodo di permanenza nel Fondo)
- **non dà diritto agli assegni familiari.**

L'onere complessivo **a carico dell'azienda** è pari alla somma:

- ✎ dell'importo netto dell'assegno straordinario
- ✎ dell'importo delle **trattenute** sull'assegno straordinario calcolate secondo il metodo della tassazione separata con l'applicazione dell'aliquota del TFR. Tali somme costituiscono la tassazione dell'assegno **che viene versata al Fisco**. Quindi l'azienda versa al fisco una tassazione minore di quella che risulterebbe dall'applicazione degli scaglioni IRPEF (perciò, a parità di netto per il lavoratore, la quantità lorda complessiva è più contenuta).

Il calcolo viene fatto sulle retribuzioni percepite sino alla data di risoluzione del rapporto per il numero degli anni utili per il conseguimento del diritto, comprensivi degli anni passati in esodo e coperti dalla contribuzione aziendale.

Aspetti di natura fiscale individuale

Tutta la materia fiscale presenta complicate questioni attuative, in quanto la somma è percepita al netto dell'IRPEF (come fosse un TFR).

Per gli esodati si pone il problema che la percezione di un reddito già al netto dell'IRPEF impedisce loro di operare le detrazioni fiscali.

Perciò, a meno che non percepiscano altri redditi validi ai fini IRPEF, non possono portare in detrazione oneri (es. interessi mutui, assicurazioni, spese mediche, ecc.).

Poiché si tratta di reddito soggetto a tassazione separata (quindi di una somma netta) è possibile che l'esodato, che non goda di redditi personali (escluso l'assegno) superiori a € 2.840,51, possa andare a carico di soggetti tenuti all'obbligo degli alimenti, esempio il coniuge, e le spese possano essere detratte da costoro (per gli interessi passivi di un mutuo è necessario comunque che il mutuo sia intestato ad entrambi i coniugi).

Va altresì considerato che la tassazione separata ha il vantaggio di non assoggettare tale reddito alle Addizionali Irpef Regionale e Comunale.

Contribuzione INPS per gli anni mancanti

L'intera contribuzione pensionistica, pari al 33%, è pagata dal datore di lavoro in aggiunta all'onere complessivo dell'assegno straordinario, ed è versata all'INPS sulla base dell'ultima retribuzione tabellare (retribuzione mensile rapportata ad anno) con esclusione delle voci variabili.

La contribuzione è dovuta fino al raggiungimento del diritto a pensione di anzianità o vecchiaia, non fino alla finestra (l'assegno viene invece erogato fino alla finestra).

Erogazione dell'assegno in un'unica soluzione

È possibile per il lavoratore chiedere l'erogazione in un'unica soluzione: in tal caso la misura sarà pari al 60% del valore attuale della rendita calcolato in base al TUR. Dalla base di calcolo è dedotta la contribuzione previdenziale, che in questo caso non viene versata all'INPS.

Cumulo dell'assegno con redditi da lavoro

Le condizioni di cumulabilità dell'assegno si distinguono secondo il tipo di attività e il soggetto a favore del quale viene prestata:

<p>Attività in concorrenza</p> <p>Redditi da lavoro dipendente o autonomo a favore di soggetti che svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro</p>	<p>L'assegno non è cumulabile in alcuna misura, pertanto contestualmente all'acquisizione di tali redditi viene sospesa l'erogazione degli assegni e della contribuzione.</p>
<p>Attività dipendente non in concorrenza</p> <p>Redditi da lavoro dipendente a favore di soggetti che non svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro</p>	<p>L'assegno è cumulabile nella misura massima dell'ultima retribuzione (mensile ragguagliata ad anno) percepita dall'interessato in servizio, se il reddito ricavato dall'attività è superiore a tale limite l'assegno e la contribuzione vengono ridotti in misura corrispondente</p>
<p>Attività autonoma non in concorrenza</p> <p>Redditi da lavoro autonomo a favore di soggetti che non svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro</p>	<p>L'assegno è cumulabile per l'importo corrispondente al trattamento minimo di pensione (oggi € 5.669,82) più il 50% dell'importo eccedente il minimo. La contribuzione è ridotta in misura corrispondente.</p> <p>Esempio: Misura dell'assegno mensile € 1.000,00 meno trattamento minimo di pensione mensile € 436,14 = € 563,86 € 563,86 : 2 (ossia il 50%) = € 281,93 € 281,93 + € 436,14 = € 718,07 (importo che si somma al reddito autonomo).</p>

Principali questioni applicative

Se si spostano i termini per il pensionamento

Nelle intese raggiunte è stata inserita una clausola di garanzia, che prevede uno specifico confronto tra le parti in caso di modifiche legislative dei requisiti di accesso alle prestazioni INPS e anche in caso di altri interventi legislativi, al fine di dare puntuale applicazione agli impegni che verranno assunti per tutto il settore tra le OO.SS. nazionali ed ABI.

Occorre precisare che, fino ad ora, le modifiche al sistema previdenziale non hanno avuto effetto su coloro che erano già inseriti nel Fondo esuberi.

Il passaggio dal Fondo alla pensione

Alla fine del periodo di erogazione dell'assegno **gli esodati devono fare domanda di pensione all'INPS entro il mese precedente alla data della decorrenza della pensione.** Non è previsto infatti alcun automatismo.

Iscrizione al Sindacato

Al personale in esodo viene data la facoltà di mantenere l'iscrizione al sindacato, con specifica scelta all'atto della compilazione del modulo di richiesta di collocazione nel Fondo.

Invitiamo le lavoratrici e i lavoratori a farlo, in modo da poter avere tutta l'assistenza – nel campo dei servizi (patronato INCA per le pratiche di pensione di cui sopra, CAF-CGIL per l'assistenza fiscale) come negli altri – di cui godono le iscritte e gli iscritti alla **FISAC-CGIL**.

Il personale a part-time

È utile che i lavoratori e le lavoratrici a part-time chiedano di ripristinare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno nell'ultimo mese antecedente la data prevista di cessazione dal servizio e di accesso al Fondo. In questo caso la contribuzione previdenziale, versata all'INPS dall'Azienda fino alla maturazione del diritto a pensione, verrà calcolata sulla retribuzione a tempo pieno e, di conseguenza, aumenterà l'importo della pensione. L'assegno non muta invece perché salvo che per un solo mese la base retributiva rimane quella a part time.

Estratto conto contributivo ed Ecocert

L'estratto conto contributivo è il riepilogo dei contributi che risultano registrati negli archivi dell'INPS.

L'ECOCERT è un documento analitico che vale come certificato della posizione assicurativa. Può essere rilasciato, su richiesta, ai lavoratori prossimi alla pensione.

Possono essere richiesti presso qualunque Sede dell'INPS o tramite internet al sito www.inps.it, richiedendo la password di accesso, nonché presso il Patronato sindacale INCA-CGIL. Nell'estratto conto contributivo sono ricompresi, oltre ai contributi da lavoro, anche quelli figurativi o da riscatto.

Riepiloghiamo di seguito i casi più ricorrenti di periodi di assenza.

Congedi di maternità e congedi parentali:

i periodi di aspettativa sia obbligatoria sia facoltativa sono utili per la maturazione del diritto alla pensione, in quanto coperti da contribuzione figurativa. Occorre controllare nel proprio Estratto conto contributivo se tali periodi siano stati conteggiati; diversamente occorre richiedere con apposito modulo INPS l'accredito dei periodi mancanti (la casistica più frequente è la mancanza dei 6 mesi, pari a 26 settimane, di aspettativa facoltativa). Per l'accredito dei 5 mesi inerenti al congedo di maternità obbligatoria è sufficiente un'autocertificazione contenente la data di nascita del figlio/a, mentre per ottenere l'accredito dell'aspettativa facoltativa è necessaria una dichiarazione del datore di lavoro che attesti che il periodo di assenza è avvenuto in costanza di rapporto di lavoro. Nel caso in cui l'assenza per maternità sia avvenuta non in costanza di rapporto di lavoro (tra un lavoro e un altro) o in assenza di rapporto di lavoro, è possibile riscattare a titolo oneroso tale periodo contributivo.

Congedi per gravi motivi familiari – Legge 53/2000:

Il periodo fino a 2 anni di congedo retribuito per i genitori di figli portatori di handicap o per il coniuge è interamente utile per la maturazione del diritto alla pensione. Per gli altri periodi di assenza non retribuita previsti dalla legge per gravi motivi di famiglia, invece, è possibile fare richiesta di riscatto a titolo oneroso, qualora non sia stata richiesta la prosecuzione volontaria del versamento dei contributi contestualmente all'assenza. Il riscatto può riguardare tutto il periodo di assenza o anche solo una parte.

Aspettative non retribuite per motivi di studio o per motivi personali:

Qualora non sia stata richiesta la prosecuzione volontaria del versamento dei contributi contestualmente all'assenza, per i periodi di aspettativa fruiti dal 1° gennaio 1997 è possibile richiederne il riscatto. Il riscatto può riguardare tutto il periodo di assenza o anche solo una parte.

Ricordiamo, infine, che è possibile il recupero di periodi contributivi omessi e caduti in prescrizione, con onere a carico del richiedente.

Si tratta della richiesta all'INPS di costituzione di rendita vitalizia, con pagamento della relativa "riserva matematica". Per poter ottenere questa regolarizzazione occorrono documenti dell'epoca nella quale si è svolto il rapporto di lavoro (buste paga, libretto di lavoro, ecc.) con i quali possono essere comprovate l'effettiva esistenza del rapporto di lavoro, la qualifica rivestita e la retribuzione percepita.

Il Patronato sindacale INCA-CGIL è a disposizione per l'assistenza ai lavoratori per qualsiasi pratica inerente alla contribuzione previdenziale e alla pensione. L'indicazione delle sedi del Patronato INCA-CGIL sono reperibili sul sito www.inca.it.

Calcolo dell'Assegno netto e imposizione fiscale sulle incentivazioni (D. L. 4 luglio 2006 n. 223)

Il Decreto Legge 4 luglio 2006 n. 223 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 153 del 4 luglio 2006 e denominato in breve "Manovra BIS" ha stabilito una rilevante modifica delle disposizioni fiscali sulle somme destinate ad incentivare l'esodo dei lavoratori dipendenti⁶.

L'art. 36 comma 23 del citato Decreto* (in calce) abroga il comma 4 bis dell'art. 19 del Testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 settembre 1986, n. 917.

Il soppresso art. 19 comma 4 bis del TUIR prevedeva:

Per le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori che abbiano superato l'età di 50 anni se donne e di 55 anni se uomini, di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), l'imposta si applica con l'aliquota pari alla metà di quella applicata per la tassazione del trattamento di fine rapporto e delle altre indennità e somme indicate alla richiamata lettera a) del comma 1 dell'articolo 17.

Si tratta della disposizione che riduceva del 50% l'applicazione dell'IRPEF, calcolata nella forma della tassazione separata, alle somme destinate a incentivare l'esodo degli occupati. La tassazione separata è quella del Trattamento di Fine Rapporto.

L'art.19 comma 4 bis è oggetto di contenzioso fiscale presso le Commissioni tributarie in seguito alla Sentenza della Corte di Giustizia Europea che ha sancito come discriminatoria la norma di differenziazione del beneficio fiscale tra uomini e donne. La nuova norma elimina completamente il vantaggio fiscale e quindi taglia i presupposti del contenzioso fiscale

Il trattamento fiscale del TFR con l'abbattimento del 50%, nelle condizioni di età previste, era applicato (L.662 del 1996) all'Assegno di sostegno al reddito dei Fondi esuberanti del Credito, del Credito Cooperativo e della Riscossione tributi, il cui importo è pari all'importo netto⁷ della pensione INPS che sarebbe stata percepita con la maturazione del periodo mancante al momento del licenziamento.

Con le disposizioni del DL 223/2006 la misura dell'assegno non è cambiata, ma cambia l'onere per le aziende⁸ e aumenta significativamente la tassazione sulle somme erogate a titolo di incentivo a coloro che accettano di andare volontariamente in esodo o direttamente in pensione se ne hanno i relativi requisiti.

* Art. 36. DL 223 /2006

Recupero di base imponibile

Comma 23. Nell'articolo 19 del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 settembre 1986, n. 917, il comma 4-bis è soppresso.

⁶ Inserite nel TUIR del 1986

⁷ Il pagamento dell'imposta negli assegni è assolto al momento della collocazione in esodo del singolo lavoratore insieme con il pagamento dell'imposta sul TFR, infatti la somma percepita mensilmente dal lavoratore nei Fondi Esuberanti è già netta e non comporta ulteriori adempimenti fiscali.

⁸ Le aziende hanno l'onere del pagamento dell'assegno al lordo dell'IRPEF e ovviamente della contribuzione previdenziale (33%)