



# 2017

**Affrontare le tensioni occupazionali nel settore bancario**  
**IL “NUOVO” FONDO ESUBERI**



**RIMINI 11-13 GENNAIO 2017**  
**RELATORE: Vincenzo Saporito**  
**Responsabile Dipartimento**  
**Welfare**



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI  
DIPARTIMENTO NAZIONALE FORMAZIONE



<b>Il “nuovo” Fondo Esuberi</b> .....	2
Principali riferimenti normativi.....	2
Caratteristiche generali.....	3
<i>Scopo</i> .....	3
<i>Durata</i> .....	3
<i>Governance</i> .....	3
<i>Prestazioni</i> .....	3
<i>Finanziamento del Fondo</i> .....	3
<i>Modalità di accesso alle prestazioni</i> .....	3
Criteria e misure delle prestazioni .....	4
<i>Prestazioni in via ordinaria</i> .....	4
<i>Prestazioni in via straordinaria</i> .....	6
<i>Prestazioni della sezione emergenziale</i> .....	9



# Il “nuovo” Fondo Esuberi

## Principali riferimenti normativi

Per la costituzione del “Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell’occupazione e del reddito del personale del credito” occorre fare riferimento:

- alla **legge n. 662 del 23 dicembre 1996**, che introduce la possibilità di definire “in via sperimentale, con uno o più decreti, misure di politiche attive di sostegno del reddito e dell’occupazione nell’ambito dei processi di ristrutturazione aziendale e per fronteggiare situazioni di crisi, per le categorie e settori di impresa sprovvisti di detto sistema”;
- al **decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro del bilancio e della programmazione economica, del 27 novembre 1997 n. 477**, tramite il quale viene emanato un regolamento-quadro, propedeutico all’adozione di specifici regolamenti settoriali per la materia),
- all’**accordo quadro di settore del 28 febbraio 1998 e al CCNL del credito del luglio 1999**
- al **D.M. del 28 aprile 2000 n.158**, che rende esecutivi gli accordi intervenuti fra l’Abi e le organizzazioni sindacali nazionali di categoria definendo il regolamento di istituzione del Fondo presso l’Inps (regolamento i cui contenuti vengono poi prorogati al 30/6/2020 dal D.M. 28 aprile 2006 n.266).



Altri interventi legislativi si sono susseguiti negli anni.

I più recenti:

- **Legge 92/2012**
- **Decreto Min. 83486/2014 (ABI) e 82761/2014 (BCC)**
- **Legge 119/2016**
- **Decreto Min. 97220/2016**
- **Legge 232/2016 (legge di bilancio 2017)**



## Caratteristiche generali

**Scopo:** attuare interventi, sia in costanza del rapporto di lavoro che in caso di cessazione dello stesso, per la **tutela dei lavoratori** delle aziende già rientranti nell’ambito di applicazione definito dall’articolo 2 del D.M. 28 aprile 2000, n. 158 (ivi comprese quelle facenti parte di gruppi creditizi e delle associazioni di banche anche con meno di quindici dipendenti), nell’ambito e in connessione con **processi di ristrutturazione o di situazioni di crisi o di riorganizzazione aziendale o di riduzione o trasformazione di attività o lavoro.**

**Durata:** illimitata

**Governance:** il comitato amministratore ricopre un mandato della durata di 4 anni e i membri vengono nominati con il criterio della rappresentatività. Nelle votazioni, in caso di parità, il voto del presidente vale doppio. È fatto divieto di ricoprire l’incarico di membro del comitato per chi ricopre incarichi sindacali.

**Prestazioni:**

**a) In via ordinaria:**

1. contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale anche in concorso con gli appositi Fondi nazionali o dell'Unione Europea
2. finanziamento di specifici trattamenti a favore dei lavoratori interessati da riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, ivi comprese le prestazioni di solidarietà intergenerazionale (art. 10, comma 6).

**b) in via straordinaria:** erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito, in forma rateale, ed al versamento della contribuzione correlata, riconosciuti ai lavoratori ammessi a fruirne nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo

**c) in via emergenziale:** erogazione, nei confronti dei lavoratori in esubero non aventi i requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie di cui alla lettera b) del presente comma, dei trattamenti di cui all'articolo 12 del presente decreto.

**Finanziamento del Fondo (percentuale complessiva da deliberare):**

**a)** un contributo ordinario dello 0,2%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, compresi i dirigenti, con contratto a tempo indeterminato;

**b)** un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, in caso di fruizione delle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a) punto 2 (ossia sospensione o riduzione dell'attività lavorativa) nella misura non inferiore all'1,5%, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse.

**Modalità di accesso alle prestazioni:** necessità di accordo sindacale aziendale o di gruppo per ognuna delle prestazioni del Fondo.



# Criteri e misure delle prestazioni



## PRESTAZIONI IN VIA ORDINARIA

### Criteri e misure:

1. **Finanziamento di programmi formativi** (articolo 5, comma 1, lettera a) punto 1): il contributo al finanziamento delle ore destinate alla realizzazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, è pari alla **corrispondente retribuzione lorda** percepita dagli interessati, ridotto dall'eventuale concorso degli appositi Fondi nazionali, dell'Unione Europea;
2. **Riduzione o sospensione dell'attività lavorativa su base giornaliera, settimanale o mensile** (articolo 5, comma 1, lettera a), punto 2): il Fondo, ai sensi dell'articolo 3, comma 31 della legge n. 92 del 28 giugno 2012, eroga ai lavoratori interessati un **assegno ordinario per il sostegno del reddito calcolato nella misura del 60% della retribuzione lorda mensile** che sarebbe spettata al lavoratore per i periodi non lavorati, **con un massimale** pari ad un importo di: Euro 1.140 lordi mensili se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è inferiore a Euro 2.099; Euro 1.314 lordi mensili se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è compresa tra Euro 2.099 ed Euro 3.318 ; Euro 1.660 lordi mensili se la retribuzione lorda mensile dell'interessato è superiore ad euro 3.318 con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a partire dal 1° gennaio 2014, gli importi di cui al presente comma e quelli di cui all'articolo 12, comma 3, sono aumentati con i criteri e le misure in atto per la cassa integrazione guadagni per l'industria.

## Esempi di calcolo di assegno ordinario

<b>Esempio 1</b> <b>Intero mese di sospensione</b>	<b>Esempio 2</b> <b>Intero mese di sospensione</b>	<b>Esempio 3</b> <b>Fruizione 10 giorni nel mese</b>
Retribuzione mensile lorda € 2.000;  60% della retribuzione = € 1.200  Massimale = € 1.140  Assegno = € 1.140 (57% della retribuzione)	Retribuzione mensile lorda € 3.000;  60% della retribuzione = € 1.800  Massimale = € 1.314  Assegno = € 1.314 (43% della retribuzione)	Retribuzione mensile lorda € 2.000; Retribuzione giornaliera: € 72,22 (R.M. X 13 MENS. / 360) 60% retribuzione giornaliera: € 43,33 Retribuzione 10 giorni: € 433,30 Massimale € 1.140 Assegno = € 433,30 (60% della retribuzione)





## Massimali anno 2015 e 2016 - Circolare INPS N° 101/2015

(Al momento della stesura del presente documento non è ancora disponibile l'aggiornamento per il 2017)

Retribuzione mensile lorda (euro)	Massimale (euro)
Inferiore a 2.126,33	1,154,85
Compresa tra 2.126,33 – 3.361,21	1.331,11
Superiore a 3.361,21	1.681,62

### Casistiche per i giorni contigui ai week-end o festività (esempi)

PERIODO	NUMERO GIORNI CONTEGGIATI
Da lunedì a venerdì con rientro il lunedì successivo	5 giorni
Da lunedì al venerdì della settimana successiva	12 giorni (5 gg + sabato + domenica + 5 giorni)
Da venerdì a lunedì	4 giorni (venerdì + sabato + domenica + lunedì)
Da lunedì a giovedì gg. sospensione; venerdì ferie; rientro lunedì successivo	4 giorni
Due settimane di ferie + settimana successiva gg. sospensione (da lunedì a venerdì compresi)	5 giorni
Da lunedì a venerdì gg. sospensione; lunedì successivo ferie	5 giorni

**Durata massima individuale dell'assegno ordinario: 24 mesi pro-capite** (in tutta la propria vita lavorativa- fondo ABI)). Possono essere stipulati accordi aziendali o di gruppo che elevino a **36 mesi** tale periodo massimo.

La circolare Inps N° 213/2016 stabilisce la durata massima delle singole causali come da tabella che segue.

Durata massima delle singole causali		
Tipo causale	Durata	Riferimento normativo
Eventi transitori e non imputabili	13 settimane fino a un massimo di 52 nel biennio mobile	Art. 11
Situazioni temporanee di mercato	13 settimane fino a un massimo di 52 nel biennio mobile	Art. 11
Riorganizzazione aziendale	24 mesi in un quinquennio mobile	Art. 22
Crisi aziendale	12 mesi. Una nuova istanza può essere concessa non prima che sia decorso un periodo pari a 2/3 di quello relativo alla precedente autorizzazione	Art. 22
Contratto di solidarietà	24 + 12 mesi in un quinquennio mobile	Art. 22

**Regime di tassazione:** l'assegno ordinario è soggetto a tassazione ordinaria.

**Contribuzione:** per i periodi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa viene accreditata (direttamente da parte del fondo) la contribuzione commisurata alla retribuzione intera contrattuale dell'interessato/a, ed in particolare alla retribuzione che sarebbe spettata nel mese in cui si collocano i periodi interessati dalla sospensione/riduzione.



## **PRESTAZIONI IN VIA STRAORDINARIA**

### **Durata dell’assegno straordinario:**

- attualmente è diventata dinamica in dipendenza dell’evoluzione del parametro «aspettativa di vita», che si consolida in termini normativi solo 1 anno prima dell’entrata in vigore, volta per volta (prossimo "scatto" 1/1/2019 e successivamente ogni 2 anni);
- sulla base della legge 119/2016, e successivo decreto attuativo 97220/2016, per il fondo ABI si possono stipulare accordi che prevedano assegni straordinari della durata massima di 7 anni anziché 5 (per i soli anni 2016 e 2017, anno di decorrenza iniziale della prestazione);
- la legge di bilancio 2017 (l. 232/2016) estende tale possibilità anche al fondo BCC, ed agli anni 2018 e 2019. Tuttavia in merito bisognerà ancora attendere i relativi decreti attuativi (non ancora pubblicati al momento della stesura del presente documento).



### **Costo aziendale**

Sulla base della legge di bilancio 2017 (l. 232/2016) il costo aziendale (interamente a carico del datore di lavoro e pari all'assegno straordinario lordo percepito dal lavoratore + la contribuzione correlata) viene diminuito di un importo pari al:

- 85% della NASPI che percepirebbe il lavoratore, per gli assegni straordinari aventi decorrenza iniziale nell'anno 2017;
- 50% della NASPI che percepirebbe il lavoratore, per gli assegni straordinari aventi decorrenza iniziale negli anni 2018 e 2019;

Inoltre, ancora a seguito della legge di bilancio 2017, **le diminuzioni di costo** di cui ai punti precedenti vengono riconosciute entro **un tetto massimo** di 25.000 accessi all'assegno straordinario (nel triennio) e di Euro 174 mln per l'anno 2017, 224 mln per il 2018, 139 mln per il 2019, 87 mln per il 2020 e 24 mln per il 2021, di spesa per lo Stato.

I benefici sono inoltre condizionati all'emanazione di decreti attuativi che, secondo la legge di bilancio, dovrebbero essere emanati entro 30 giorni dalla sua entrata in vigore (e quindi entro il 31/1/2017).

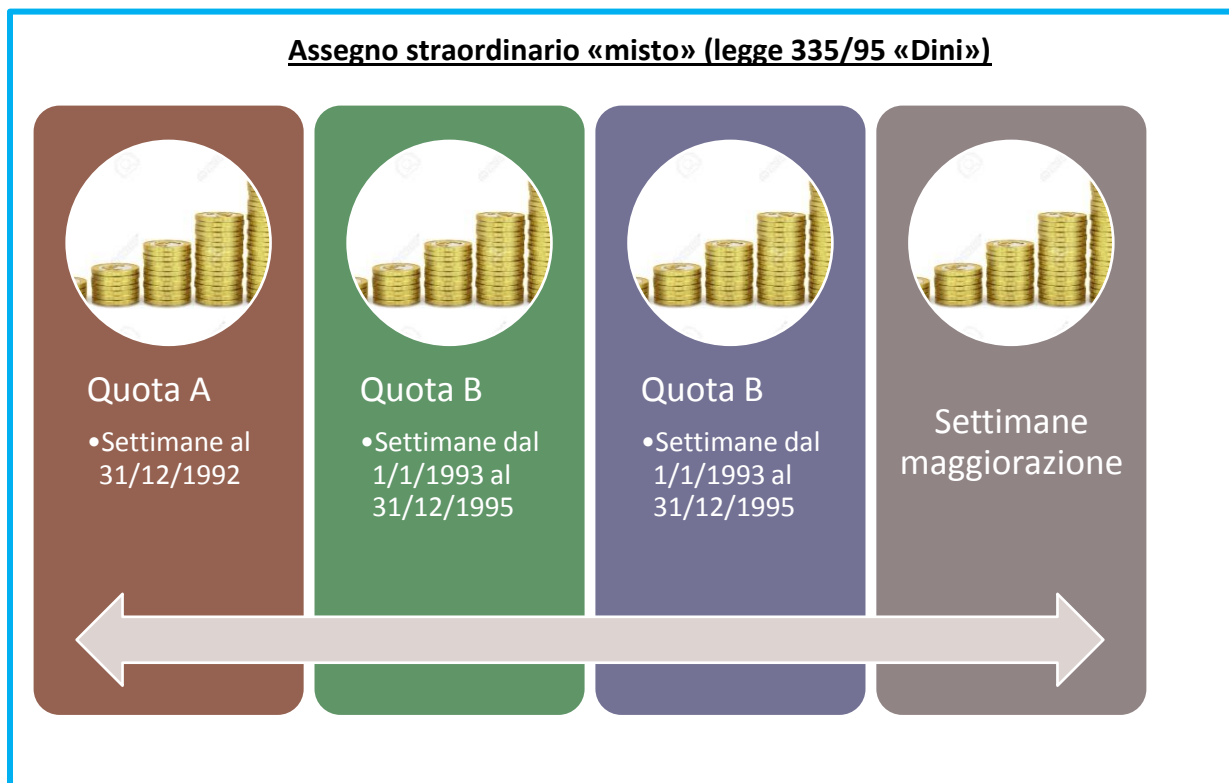
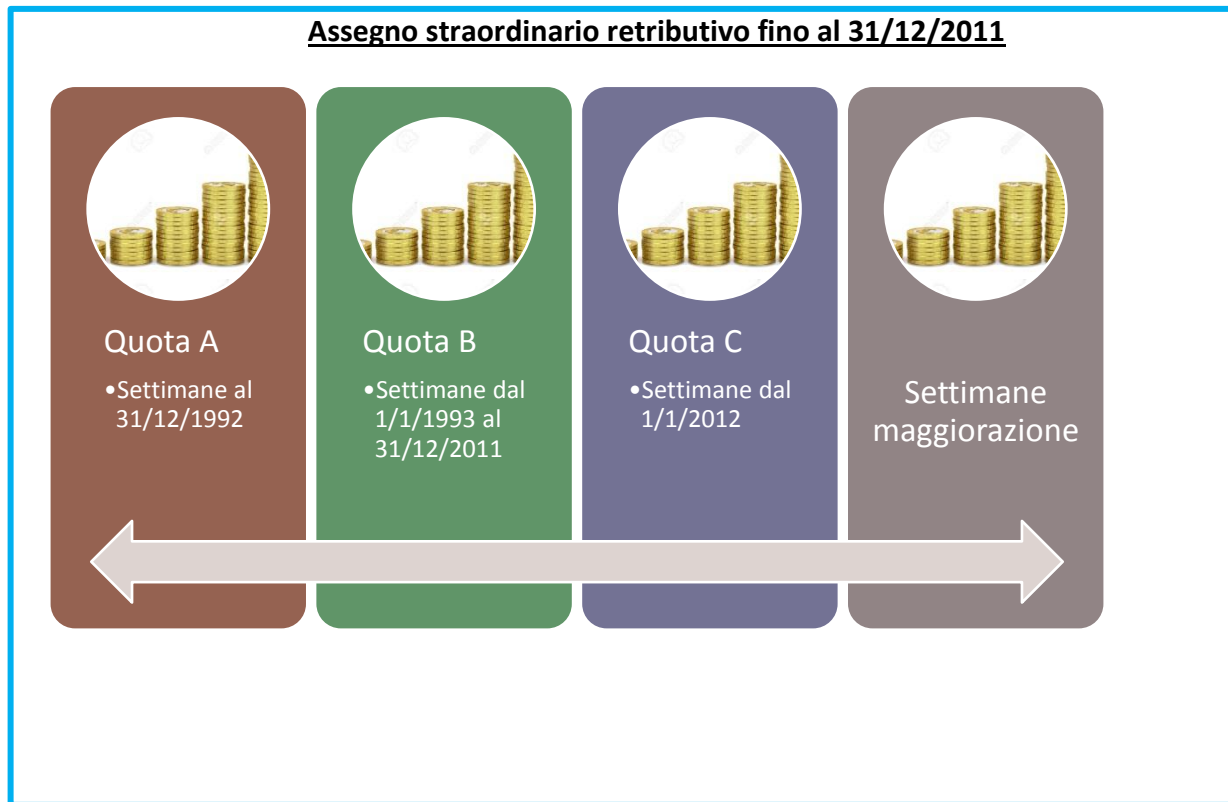
Sempre sulla base della legge di bilancio 2017, è possibile prevedere che i datori di lavoro versino direttamente al fondo **gli oneri necessari a riscattare o ricongiungere periodi utili per il conseguimento della pensione di vecchiaia o anticipata**, e che pertanto permettano di accedere all'assegno straordinario o di accorciarne la durata. Anche questa previsione è soggetta all'emanazione di apposito decreto attuativo entro il 31/1/2017.

### **Calcolo dell’assegno straordinario**

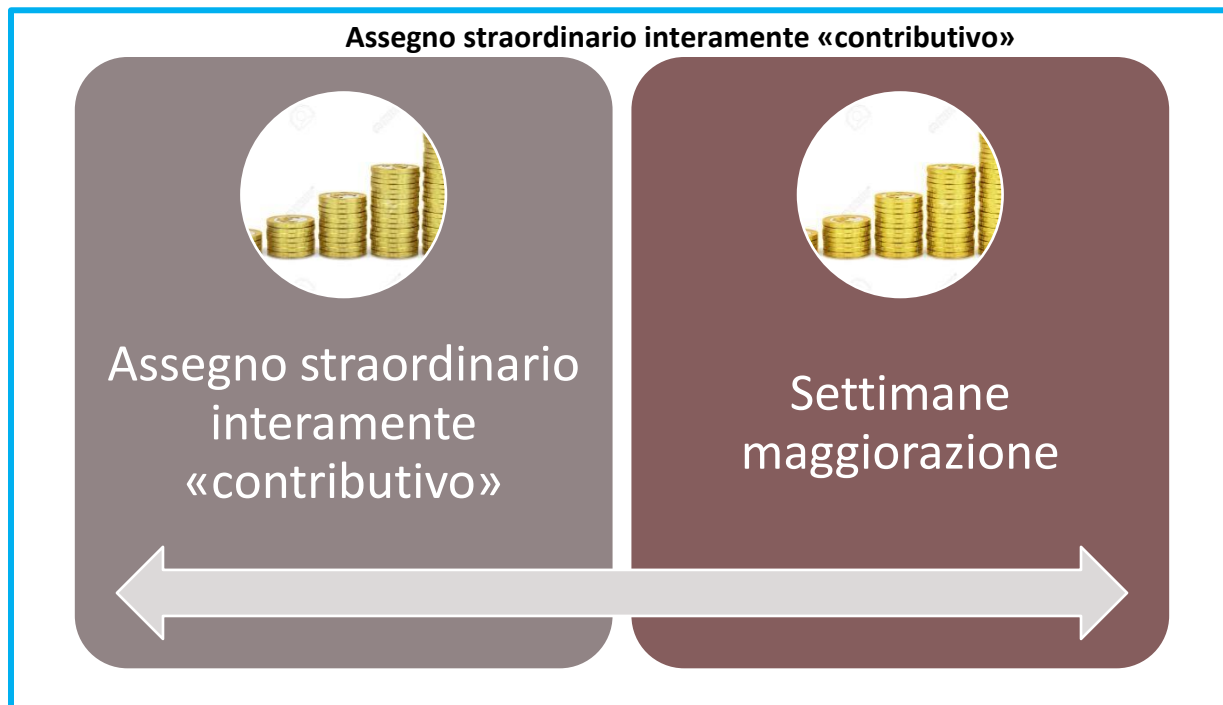
L’assegno è calcolato secondo le norme dell’assicurazione generale obbligatoria (retributivo, contributivo, misto). Con riferimento alle modifiche apportate dalla delibera del Comitato amministratore del 19/12/2013 si compone di :

- quota A retributiva
- quota B retributiva
- quota C contributiva
- settimane di maggiorazione









**Percentuali di riduzione dell'assegno straordinario:** nei confronti dei lavoratori il cui trattamento pensionistico sino al 31 dicembre 2011 è integralmente calcolato con il sistema retributivo l'importo dell'assegno è ridotto dell'**8%** qualora l'ultima retribuzione annua lorda sia **inferiore o pari a 38.000 euro** ovvero dell'**11%** qualora l'ultima retribuzione annua lorda sia **superiore a 38.000 euro**. Tale abbattimento assorbe anche la penalizzazione introdotta dalla Legge 214/2011 (Fornero) dell'1-2%. **(n.b. tale penalizzazione è stata definitivamente abolita con la legge di Bilancio 2017)**

**Sistema di calcolo:**

1. calcolo della pensione teorica lorda, ossia della pensione che spetterebbe se l'interessato accedesse alla pensione, con i contributi maturati alla data di esodo + quelli che maturerebbe dalla data di esodo a quella di maturazione del diritto a pensione (requisiti pensionistici)
2. da tale pensione lorda teorica si sottraggono le imposte che si pagherebbero a tassazione ordinaria (senza considerare però né le detrazioni e deduzioni eventualmente spettanti sulla pensione, né le addizionali regionali e comunali) e si ottiene così **l'importo netto spettante al lavoratore**.
3. A tale importo netto viene poi aggiunta un'IRPEF a tassazione separata, alla stessa aliquota del TFR, tale che l'assegno lordo meno l'aliquota TFR dia luogo al netto di cui all'alinea precedente

**Contribuzione**

Durante il periodo nel quale il lavoratore percepisce l'assegno straordinario viene accreditata sulla sua posizione la contribuzione cosiddetta "correlata", commisurata **all'ultima mensilità ragguagliata ad anno**.

La contribuzione viene versata solo fino al raggiungimento del requisito pensionistico, **NON** fino alla decorrenza della pensione.



## **PRESTAZIONI DELLA SEZIONE EMERGENZIALE**

- erogazione di un importo per un periodo di 2 anni:
  - 80% della retribuzione tabellare fino a retribuzioni di € 40.197;
  - 70% per retribuzioni fino ad € 52.890;
  - 60% oltre
 (n.b. Le suddette percentuali prevedono dei massimali come indicato dalla tabella in calce)
- contribuzione versata sulla retribuzione 100% (retribuzione tabellare)
- eventuale possibilità di servizi di «outplacement»

Da ricordare che l'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41 prevede l'applicazione di una riduzione attualmente pari al 5,84% per i trattamenti non inferiori all'80% (vedi tabella seguente).

### **Massimali assegno emergenziale 2015 e 2016 - Circolare INPS N° 101/2015**

(Al momento della stesura del presente documento non è ancora disponibile l'aggiornamento per il 2017)

<b>Retribuzione tabellare annua lorda</b>	<b>Importo al lordo della riduzione 5,84 (art. 26, L. 41/1986 (euro))</b>	<b>Importo al netto della riduzione 5,84 (art. 26, L. 41/1986 (euro))</b>
Inferiore a 40.720,45	2.378,58	2.239,67
Compresa tra 40.720,45 – 53.578,73	2.679,45	
Superiore a 53.578,73	3.750,21	

