

CGILINTESA SANPAOLO
Liguria Piemonte Sud*L'Angolo della Fisac CGIL*

Novità nel Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito nel Settore del Credito

L'Accordo tra Organizzazioni Sindacali e ABI del 16 dicembre ha introdotto alcune variazioni al Fondo di Solidarietà del Settore del Credito che, istituito da un Accordo del 28 febbraio 1998, è stato poi disciplinato ed è entrato in funzione dopo il DM 28 aprile 2000.

Vale la pena di ricordare che sin dall'inizio il *Fondo* è stato distinto in una formula “straordinaria” e in una “ordinaria”.

L'esperienza di applicazione nella nostra Banca, e precedentemente in quelle che hanno dato origine all'attuale Gruppo, è stata quella “straordinaria” (il cosiddetto *scivolo*) tanto che nel comune sentire l'intervento *straordinario* è considerato la normalità e l'*ordinario* l'eccezione.

La prestazione **straordinaria**, come noto, prevede l'erogazione di un assegno fino al mese precedente a quello previsto per la decorrenza della pensione. La misura dell'assegno è pari all'importo che il lavoratore avrebbe percepito come trattamento pensionistico INPS aggiungendo all'anzianità maturata quella mancante al raggiungimento dei requisiti per la pensione di anzianità o di vecchiaia.

L'intervento **ordinario**, invece, prevede l'erogazione di un assegno che integri il minore stipendio dovuto a due tipi di “intervento”:

1. riduzioni dell'orario di lavoro
2. sospensione temporanea dell'attività lavorativa.

La misura scatta per qualsiasi¹ riduzione di orario di lavoro o sospensione di attività.

Le prestazioni ordinarie, nettamente penalizzanti dal punto di vista del reddito percepito rispetto all'ipotesi straordinaria, hanno comunque delle forti limitazioni perché non possono essere utilizzate per un periodo superiore a 18 mesi nell'arco della vigenza del Fondo (attualmente è prevista la scadenza nel 2020) di cui non più di 6 mesi nell'arco del primo triennio, di ulteriori 6 mesi nell'arco del secondo triennio e ulteriori 6 nel periodo residuo.

¹ Fino alla sottoscrizione dell'Accordo 16/12/2009 il DM 28/42000 prevedeva la corresponsione dell'assegno solo per riduzioni o sospensioni superiori a 37 ore e 30 minuti l'anno (37 ore è l'attuale orario settimanale) e per le ore eccedenti tale limite, quindi una settimana non veniva pagata.

Nel caso di **sospensione** temporanea dell'attività lavorativa l'assegno è calcolato nella misura del 60% della retribuzione lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore per le giornate non lavorate con i seguenti massimali (lordi mensili) rivalutati dall'Accordo 16 dicembre 2009²:

- € 1.078 se la retribuzione media mensile dell'interessato è inferiore a € 1.984
- € 1.242 se la retribuzione media mensile dell'interessato è tra € 1.984 e € 3.137
- € 1.569 per retribuzioni medie mensili superiori a € 3.137.

Nei casi di **riduzioni** dell'orario di lavoro, l'assegno ordinario è calcolato nella misura del 60% della retribuzione lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non lavorate, con un massimale pari alla paga oraria per ogni ora di riduzione, calcolato sulla base del massimale che sarebbe spettato nell'ipotesi (indicata sopra) di sospensione temporanea dell'attività di lavoro.

Come Banca Intesa, Sanpaolo IMI e Intesa Sanpaolo (dopo la fusione tra i due Gruppi), anche tutto il Sistema bancario ha fatto prevalentemente ricorso alla sezione straordinaria del Fondo tanto che quella ordinaria ha nel tempo accumulato una discreta dotazione di denaro e per questo motivo dal 2008 è stato sospeso il prelievo dalle buste paga di 0,125% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali³.

L'Accordo con ABI del 16 dicembre ha stabilito come utilizzare per il 2010 le risorse ordinarie del Fondo:

- 65% per finanziamento di programmi formativi
- 15% per riduzioni di orario e sospensioni temporanee di attività lavorativa
- 20% per creazione di una sezione emergenziale

Alla sezione ordinaria e alla straordinaria del Fondo si aggiunge quindi una **sezione emergenziale** che ha lo scopo di dare un reddito ai lavoratori in esubero non aventi requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie ed in condizione di disoccupazione involontaria⁴.

E' prevista dunque la possibilità che il Fondo intervenga a favore di questi lavoratori con l'erogazione di un assegno per un periodo massimo di 24 mesi.

L'assegno che integra il trattamento previsto dalla legge (indennità di disoccupazione) porta a queste somme:

- 80% della retribuzione tabellare lorda mensile spettata al lavoratore con un massimale pari a euro 2.220 lordi mensili per retribuzioni annue fino a euro 38.000
- 70% della retribuzione tabella re lorda mensile spettata al lavoratore con un massimale pari a euro 2.500 lordi mensili per retribuzioni annue fino a euro 50.000
- 60% della retribuzione tabellare lorda mensile spettata al lavoratore con un massimale pari a euro 3.500 lordi mensili per retribuzioni annue oltre euro 50.000

2 Gli importi, fermi da 9 anni, sono stati rivalutati di circa il 26%. I precedenti erano infatti:

- € 853,17 se la retribuzione media mensile dell'interessato è inferiore a € 1.567,96
- € 981,27 se la retribuzione media mensile dell'interessato è tra € 1.567,96 e € 2.478,99
- € 1.239,50 per retribuzioni medie mensili superiori.

3 Analogamente il datore di lavoro versava un contributo pari allo 0,375% (per un totale di 0,50% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali).

4 Un esempio recente sono stati i dipendenti di Filiali italiane di Banche estere che si sono trovati senza lavoro e (prima della sottoscrizione di questo Accordo) senza retribuzione.

All'assegno si aggiunge la contribuzione previdenziale che è calcolata in base alla retribuzione tabellare annua (quella di un dipendente in servizio) e non sull'importo mensile dell'assegno in modo da evitare qualsiasi penalizzazione.

Anche l'applicazione della sezione emergenziale, come quella ordinaria e quella straordinaria, è subordinata all'espletamento di tutte le procedure contrattuali e di legge che determinano la riduzione dei livelli occupazionali.

Per agevolare il recupero di una occupazione stabile ai dipendenti che, senza più lavoro, ricevono l'assegno della sezione emergenziale, l'Accordo stabilisce che se una Banca assume a tempo indeterminato uno di questi lavoratori ne viene a percepire il relativo assegno.

Queste, in sintesi, sono le prestazioni in essere con le modifiche introdotte a partire dal 1° gennaio 2010 del *Fondo di Solidarietà del Settore del Credito*. Può essere interessante, con l'occasione, fare un confronto con quanto è previsto in altri Settori attraverso la cassa integrazione per valutarne le differenze tenendo ben presente, si ribadisce, che i bancari non hanno la cassa integrazione. E' stato per sopperire a ciò che nel 1998 è stato istituito il cosiddetto Fondo Esuberi.

La **cassa integrazione** è una prestazione a sostegno delle imprese in difficoltà produttiva che garantisce al lavoratore un reddito sostitutivo della retribuzione con un assegno erogato dall'INPS. In linea di principio l'assegno è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, ma la presenza di massimali fa in modo che la percentuale di riduzione sia in molti casi ben maggiore.

L'importo mensile della cassa integrazione infatti non può superare un limite massimo stabilito di anno in anno. Nel 2008 tale importo è stato fissato in € 858,58 elevato a € 1.031,93 in caso di retribuzione mensile superiore a € 1.857,48.

La retribuzione si intende lorda e comprensiva dei ratei della 13^a e delle altre mensilità aggiuntive compreso il premio di produzione. Questi importi sono ridotti di un'aliquota che attualmente è pari al 5,84% corrispondente all'aliquota contributiva a carico degli apprendisti.

Il metodo di calcolo applicato, che fa riferimento alla retribuzione mensile, rende possibile che trenta giorni di cassa integrazione fatti a cavallo tra due mesi possano garantire un assegno più elevato⁵.

La cassa integrazione è "**ordinaria**" quando la crisi dell'azienda dipende da eventi temporanei (dalla mancanza di commesse agli eventi meteorologici) passati i quali è sicura la ripresa dell'attività produttiva.

E' invece "**straordinaria**" quando l'azienda deve fronteggiare processi di ristrutturazione, di riorganizzazione, di conversione, di crisi aziendale e nei casi di procedure concorsuali (fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta e amministrazione straordinaria).

Non tutte le aziende possono fare ricorso a questo strumento, ma solo quelle appartenenti a settori definiti (in pratica sono le attività industriali e artigiane).

La cassa integrazione "**ordinaria**" ha una durata massima di 3 mesi consecutivi (12 settimane) prorogabile fino ad un massimo di 12 mesi. I limiti di tempo non si applicano nei casi di evento "oggettivamente non evitabile".

La cassa integrazione "**straordinaria**" ha invece una durata che dipende dalla causa che ha determinato l'evento. Non può comunque superare i 36 mesi.

5 E' stato il caso degli stabilimenti Fiat che hanno iniziato la cassa il 15 dicembre 2008 per chiuderla il 15 gennaio 2009.