



www.uilca.it

notizi@rio

UNICREDIT GROUP

Periodico a diffusione interna per gli Iscritti UILCA del Gruppo UniCredit

Gennaio 2013

- Editoriale
- Situazione generale
- UBIS: la madre di tutte le illusioni?
- Uni.C.A. riparte la campagna prevenzione
- Il meeting EWC UniCredit Group 2012
- Polizza Dentaria dipendenti ex BIPOP-CARIRE
- Previdenza



REDAZIONE

Guido Diecidue (direttore responsabile)
Maurizio Torrioli (direttore editoriale e di redazione)
Elena Beltrame
Giacomo Di Marco
Giorgio Giovanardi
Maurizio Mattioli
Paolo Picollo
Stefano Streccioni
Luciano Teresi

SEGRETERIA DI DIREZIONE e GRAFICA

Elena Beltrame
Caterina Zafarana

uilca.unicredit@uilca.it

editoriale



Benvenuti su questo notiziario, che si pone l'ambizione di diventare un punto importante e costante di informazione, comunicazione e discussione tra tutti gli iscritti e simpatizzanti della UILCA.

Siamo in un'epoca di grandi cambiamenti in atto e chi non sa adeguare il proprio comportamento e atteggiamento al nuovo che avanza rischia di rimanere "inchiodato" ad una realtà che non c'è più. Bisogna essere capaci di disegnare il nostro mondo diventando consapevoli che nulla è al di fuori della nostra possibilità di incidenza e costruzione, meglio se collettiva.

In questo scenario, mentre nel settore bancario vengono dichiarati da ABI 35.000 nuovi esuberi (che salgono a 50.000 nell'articolo dell'Espresso della scorsa settimana) e la necessità di nuovi tagli, bisogna avere il coraggio di entrare nel merito di come modificare il modo di fare ricavi e soprattutto di come promuovere un sistema che sia percepito da tutti i lavoratori come effettivo riconoscimento degli sforzi prodotti e che non sia bloccato da elementi storici che vanificano ogni possibile risultato positivo.

Per comprendere meglio: anche il 2012 si è chiuso con un bilancio che, per il perimetro Italia, ha prodotto ricavi consistenti (al contrario di Austria e Germania), che saranno completamente vanificati dall'accantonamento crediti, che porterà, quasi inevitabilmente, all'azzeramento dell'utile netto.

E se consideriamo che la massa dei crediti "difficilmente esigibili" ammonta a circa 70 miliardi, e gli accantonamenti annui non superano i 6-7 miliardi, vorrà dire che per i prossimi 10 anni... Questo significa che il sistema incentivante e il Premio Aziendale rischiano di essere costantemente in diminuzione, circostanza, questa, che non potrà essere di stimolo a nessuno.



Il nuovo CCNL (art.46 bis) ha introdotto la possibilità di unificare la trattativa sulle due voci appena menzionate in un unico premio di risultato che individuerà nuovi parametri di riferimento, legandoli a criteri di produttività e di redditività con l'obiettivo di valorizzare il salario variabile e contrattato. Questa trattativa nel nostro Gruppo è iniziata il 20 dicembre u.s. per proseguire in commissione tecnica il 14 e il 25 gennaio 2013.

Un capitolo a parte merita la trattativa sullo scorporo di alcune attività di UBIS, che approfondiamo in un articolo ad hoc all'interno del notiziario.

Guido Diecidue
Responsabile Uilca UniCredit Group

SITUAZIONE GENERALE

Nell'anno appena iniziato sembra legittimo interrogarsi su come e quanto la crisi continuerà ad insistere sul nostro Paese poiché tutte le crisi segnano sempre un percorso, con un inizio ed una fine, indicandone spesso le possibili vie d'uscita.

D'altronde, anche l'etimologia stessa della parola ne suggerisce il senso. Crisi: dal greco KRISIS che vuole dire scelta, cambiamento, separazione a conferma che dalla crisi se ne esce sempre in un modo nuovo che spesso rappresenta anche un'opportunità. Sicuramente sull'evoluzione della crisi abbiamo solo una serie di segnali contrastanti. Per Monti la luce in fondo al tunnel si fa sempre più vicina, per Confindustria la ripresa è rinviata al 2014, per Mario Draghi si avranno segnali di lieve ripresa solo alla fine del 2013, il tutto mentre la politica, impegnata nella difficile fase pre-elettorale, prende impegni e delinea soluzioni per agevolarne la ripresa. Quello che è certo è che gli Italiani hanno perso fiducia nella capacità del nostro Paese, e dei suoi governanti, di dare risposte concrete all'esigenza di crescita della nostra economia.

Da un recente sondaggio di SWG infatti, la stragrande maggioranza degli Italiani, ben l'84%, ritiene che nel 2013 non si invertirà il ciclo economico negativo e, per molti di essi, addirittura peggiorerà.

E nemmeno i dati ci vengono in soccorso: diminuzione costante del Pil, crollo dei consumi e della produzione, disoccupazione alle stelle a ricordarci che se è vero che le politiche del governo Monti hanno avuto il pregio di mettere in protezione (almeno per ora) i conti pubblici, di fatto hanno accentuato la fase regressiva della nostra economia con grandi rischi anche per il nostro tessuto sociale.

E anche il settore del credito non è da meno nel rappresentare una situazione di difficoltà generalizzata delle banche, spesso in contraddizione con i messaggi rassicuranti dati all'esterno e ai mercati.

Da mesi ABI sta ripetendo il solito "mantra" di sistema: eccessivo costo del lavoro, marcata eccedenza di addetti, riduzione della clientela in filiale a causa della diffusione dell'home banking, necessità di focalizzarsi sulle attività di core business, ripensamento generale del lavoro in banca.

E nelle more di un incontro ufficiale il terreno di confronto si sposta su quello "a distanza" fatto di interviste, di dichiarazioni stampa e di risposte del sindacato.

Per ABI diventa insostenibile l'attuale struttura dei costi, il CCNL appena sottoscritto, l'organico attuale, il Fondo esuberante; per le OOSS impossibile appesantire ulteriormente i sacrifici già chiesti ai lavoratori.

(continua)

Il 2012 ha visto il Sindacato confrontarsi a tutto campo con le Aziende sui Piani Industriali raggiungendo accordi di qualità che hanno individuato soluzioni sostenibili per la riduzione di costi e organici, responsabilmente coniugate con politiche di salvaguardia delle tutele e di sviluppo dell'occupazione garantendo quell'equilibrio politico che è stato alla base del rinnovo contrattuale. Parlare oggi di sospensione del contratto nazionale, di ulteriori misure di contenimento dei costi, di cassa integrazione, di obbligatorietà di accesso al Fondo Esuberi equivarrebbe ad alterare l'equilibrio negoziale raggiunto in sede contrattuale che rischierebbe di incrinare quel patto politico sul quale, peraltro, si sono rette fino ad oggi le relazioni industriali di settore. ABI si dice pronta a mettere sul tavolo di confronto le sue esigenze ed entrare nel merito delle possibili soluzioni ma il dibattito si sposterà inevitabilmente sui temi della sostenibilità, dell'equità e soprattutto sulle prospettive di tutela salariale ed occupazionale quanto mai opportune in un momento di crisi. ■ M.V.



ti ricordiamo che...

E X FESTIVITA' E P.R.O.

Come già riportato nel Portale, per le Aree Professionali il monte ore di RIDUZIONE ORARIO (PRO) di 23 ore, è ridotto a 8.

Tale riduzione non è altro che l'applicazione di quanto previsto dal vigente CCNL al fine di finanziare il FONDO PER L'OCCUPAZIONE di settore che, per l'appunto, va a ridurre di ore 7,30 per anno il monte ore di RIDUZIONE ORARIA. Non essendo stata applicata nel corso del 2012 tale riduzione, le stesse verranno sommate alle 7 ore e 30 del 2013, portando quindi ad una riduzione complessiva di 15 ore: di conseguenza residuano 8 ore di PRO.

Per i QUADRI DIRETTIVI la riduzione va ad intaccare le ex Festività che per il 2013 sono 5 (poiché il 2 giugno cade di Domenica); analogo ragionamento va fatto in merito alla non applicazione per il 2012. Di conseguenza le ex Festività da ridurre sono 2, una relativa al 2012, l'altra per il 2013.

In ultimo, in base all'Accordo del 15 settembre 2012, le ex-Festività non fruite nel corso del 2012, in via del tutto eccezionale, potranno essere fruite nel corso del corrente anno, ma in nessun caso potranno essere monetizzate.



UBIS: la madre di tutte le illusioni?

La Uilca si chiede se la centralità di Ubis nel consolidamento e nella riorganizzazione delle attività operative funzionali al business del Gruppo, sia veramente un obiettivo di Unicredit.

IL percorso che nel 2012 ha portato alla nascita di *Unicredit Business Integrated Solutions Scpa* (UBIS) è scandito da tappe molto precise, a partire dal 2008.

Cinque anni fa, infatti, il management di Unicredit comunicava alle OO.SS. la nascita di Unicredit Business Partner e Ugis, le prime due società della galassia Unicredit ad avere scelto, e non a caso, per la propria ragione sociale, la formula della società consortile.

Era solo il primo passo verso la realizzazione di un progetto ben più complesso, articolato in un arco temporale più ampio (quattro anni), di respiro internazionale, che coinvolgerà ben 13 aziende a marchio Unicredit.

I mercati di riferimento sono: Austria, Germania, Italia, Polonia, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Ungheria, New York e Singapore. L'obiettivo ultimo è la creazione di un'unica grande azienda: UBIS. Il core business della new-co sembra assolutamente definito: l'erogazione dei servizi di Information e Communication Technology (ICT), Back Office e Middle Office, Real Estate, Security e Procurement.

Una *global company dei servizi* che, come preventivato, nel giugno 2012 diventa realtà: la sua *mission*, comunicata dal management Unicredit alle OO.SS., è quella del rafforzamento delle proprie posizioni di mercato.

Non solo: ad Ubis, ma sempre sulla carta, viene affidato il compito difficile e strategico del coordinamento del business nell'area CEE "nell'ambito delle linee guida della Capogruppo con l'obiettivo di favorirne e sostenerne la crescita nel tempo."

Le parole chiave con cui la new-co viene presentata alla stampa internazionale sono: strategicità, consolidamento, innovazione.

Per garantire serenità in un momento di transizione così complesso, con una crisi globale ormai consolidata, ci sarebbe stato bisogno di segnali forti da parte dell'Azienda, che creassero tra i lavoratori e il management un *clima di fiducia*. E, invece...dopo (l'apparente) accantonamento del progetto Newton, che era stato presentato alle OO.SS. e da queste immediatamente respinto nel 2010, nell'ottobre 2011 cominciano a circolare voci su alcuni *studi di fattibilità* avviati dall'azienda che ipotizzano l'esternalizzazione, ossia la dismissione, di alcuni asset. Nel febbraio 2012 viene comunicato alle OO.SS. che l'attività di HR Shared Service uscirà dal perimetro di Ubis e che sarà ceduta ad HP.



UBIS: la madre di tutte le illusioni?

L'operazione, che coinvolge circa 200 dipendenti, viene immediatamente stigmatizzata da tutte le OO.SS. che mettono subito in campo tutti gli strumenti a loro disposizione: blocco degli straordinari e della reperibilità, pianificazione di alcune giornate di sciopero. A questo l'Azienda risponde con la minaccia di utilizzare, in caso di mancato accordo, la legge 223/91.

La situazione è delicatissima: ci sono 200 lavoratori che corrono il rischio di passare ad un'altra azienda senza un accordo che li tuteli. Accordo che però arriva, dopo alcune settimane di intensa trattativa portata avanti con grandissimo senso di responsabilità dalle OO.SS., e che assicura ai lavoratori coinvolti 15 anni di garanzie occupazionali e il mantenimento dell'area contrattuale.

Purtroppo, la storia delle esternalizzazioni in Ubis sembra non sia finita qui. La pianificazione di cessioni di attività continua: il 3 agosto del 2012 Paolo Cederle, CEO di Ubis, in un videomessaggio pubblicato sul portale aziendale rispolvera il progetto Newton - che evidentemente non era stato accantonato ma che invece dimostra ora di avere dei contorni più vividi che mai - comunicando che ci sono sul tavolo tre studi di fattibilità che riguardano altrettante attività di Ubis (Payment, Invoice Management-passivo e IT) che sembrerebbero aver trovato sul mercato l'interesse da parte di colossi come Ibm e Accenture.

La "ratio" parrebbe essere la stessa che ha portato alla cessione di HR, ma stavolta c'è un elemento che stona: alcune delle attività coinvolte in questa probabile seconda esternalizzazione sono attività di core business di Ubis. Tenendo presente l'assunto aziendale che mirerebbe al raggiungimento degli obiettivi

di consolidamento e innovazione di Ubis, che logica ci può essere nella cessione di suoi asset strategici?

A questa macroscopica contraddizione non può esserci alcuna risposta plausibile. Noi riteniamo invece che l'Azienda debba rinunciare definitivamente a processi di cessione di asset che la impoveriscono in quello che è il suo vero nucleo pulsante: lo straordinario bagaglio di competenze che i suoi lavoratori hanno maturato in tanti anni di attività. Ribadendo la netta contrarietà al progetto Newton, che contrasteremo con ogni mezzo, non potremo esimerci da svolgere il nostro ruolo di Sindacato Responsabile in un'eventuale trattativa con l'Azienda. ■

Stefano Streccioni

ti ricordiamo che...

DETRAZIONI PER CARICHI DI FAMIGLIA

Ricordiamo che **non è più obbligatorio** rinnovare, di anno in anno, la richiesta di detrazioni fiscali per i carichi di famiglia.

In assenza di nuova richiesta, legata a variazioni, l'eventuale dichiarazione per detrazioni spettanti inserita a Portale manterrà validità anche per gli anni futuri.

E' a carico del dipendente la comunicazione di eventuali variazioni o il venir meno delle condizioni di spettanza dichiarate.

Se vuoi inserire una nuova dichiarazione con una decorrenza già presente in un'altra dichiarazione, devi prima cancellare la dichiarazione già presente ed inserirne una nuova.

Il percorso da seguire sul Portale è: **MY HR-> PRIMA PAGINA -> I MIEI DOCUMENTI -> DICHIARAZIONE DETRAZIONI SPETTANTI.**



Uni.C.A. RIPARTE LA CAMPAGNA PREVENZIONE

RICORDIAMO che dal **7/1/2013** e fino al **28/6/2013** è nuovamente consentita, dopo la consueta pausa natalizia, la partecipazione alla campagna di prevenzione di Uni.C.A. Questa prima parte della campagna è riservata a chi ha già partecipato negli ultimi due anni alle precedenti edizioni e prevede un check up semplificato per i soli ultra quarantenni ed uno più approfondito, indipendentemente dall'età, per chi ha avuto un rischio cardiovascolare >3.



Si fa riferimento all'età posseduta al 1/1/2013.

Possono partecipare tutti i titolari di copertura in servizio, in esodo o in pensione ed i coniugi inseriti in polizza. Ricordiamo che la seconda parte della campagna, riservata a chi non ha mai partecipato, inizierà ad **Agosto 2013** (seguirà ulteriore comunicazione).

Invitiamo tutti i colleghi a partecipare a questa forma di prevenzione che rappresenta un'eccellenza ed una peculiarità della nostra Cassa Assistenza in applicazione ai principi di solidarietà tra gli assistiti.

Al **31/12/2012** è **scaduto** il primo anno della polizza assicurativa biennale. Rammentiamo che i colleghi non devono fare nulla per confermare l'adesione, essendo questa automatica. Gli unici casi previsti per modificare la propria posizione sono:

- 1) i neo-dirigenti promossi nel 2012 (o con effetto da 1/1/2013) che potranno variare le scelte sui familiari includibili nella nuova Extra;
- 2) i promossi nel 2012 (o con effetto dal 1/1/2013) a QD3 o QD4 (purché provenienti da QD2 o inquadramento inferiore) che potranno variare sia il tipo di copertura sia i familiari inclusi;
- 3) i neo pensionati che potranno variare copertura e familiari dopo aver ricevuto a casa, nel mese di Febbraio, la documentazione relativa.

Si è inoltre ottenuto dalle compagnie assicuratrici di poter includere in copertura quei familiari già presenti nel 2011 e che per dimenticanza non erano stati compresi nel 2012.

Queste variazioni saranno possibili a portale **dal 23/1/2013 al 1/2/2013.**

Si consiglia infine, per ogni evenienza, di visitare il sito di Uni.C.A. all'indirizzo HYPERLINK "<http://unica.unicredit.it>" <http://unica.unicredit.it> o, tramite il portale seguendo il percorso MY HR-Welfare e Benefit-Assistenza sanitaria. ■



notizi@rio

Gennaio 2013



II MEETING EWC UNICREDIT GROUP 2012 DOCUMENTO FINALE



**IL CAE
UNICREDIT
RIBADISCE IL
NO ALLE
ESTERNALIZZA
ZIONI E AL
PROGETTO
NEWTON E
RIVENDICA IL
DIRITTO DI
INFORMAZIONE
DA PARTE
DELL'AZIENDA.**

Si è svolto a Milano lo scorso novembre il secondo meeting ordinario del CAE Unicredit Group. Al termine dei tre giorni di riunione che sono stati chiusi dall'intervento del Ceo Federico Ghizzoni, il Comitato Aziendale Europeo di Unicreditgroup (UEWC) ha diffuso il documento finale che di seguito riportiamo in lingua italiana.

<<Unicredit Group EWC ha sempre riconosciuto l'importanza del dialogo sociale come strumento di fruttuosa cooperazione. Noi riteniamo inoltre che, dato l'attuale scenario economico sociale, la relazione tra differenti parti dovrebbe basarsi sulla totale equità con lo scopo comune di fornire ai lavoratori le migliori garanzie possibili concernenti le loro attuali e future condizioni di lavoro. Al fine di raggiungere questo obiettivo, UEWC con l'appoggio di UNI Global Union, mira a firmare con Unicredit un accordo strutturale globale che stabilisca chiaramente le finalità che le parti concordano di intraprendere.

UEWC è fermamente contrario alle politiche di esternalizzazione che Unicredit sta attuando (come il progetto "Newton"), che determineranno una perdita di risorse manageriali, aziendali e professionali e allo stesso tempo un incremento dei costi a medio termine.

Questo provocherà pesanti conseguenze sulla futura stabilità dei posti di lavoro. UEWC ritiene anche che i processi di esternalizzazione che sono stati pianificati porteranno a condizioni lavorative meno favorevoli ai dipendenti rispetto alla situazione attuale.



notizi@rio

Gennaio 2013



II MEETING EWC UNICREDIT GROUP 2012 DOCUMENTO FINALE

UEWC evidenzia inoltre che il Gruppo ha spesso fatto ricorso ai colleghi di Ubis per attività strategiche per il Gruppo, valorizzando la competenza e la professionalità dei colleghi le cui posizioni lavorative saranno ora trasferite.

UEWC ritiene inaccettabile il ricorso a costosi contratti di consulenza esterna. UEWC considera che i supposti problemi di aggiornamento dei colleghi anziani siano stati una motivazione da considerare inaccettabile e dimostri chiaramente la mancanza di impegno e di investimenti per lo sviluppo professionale del personale del Gruppo.

UEWC si dispiace per le notizie concernenti la decisione unilaterale di una fusione tra le banche della Repubblica Ceca e la Slovacchia con dirette conseguenze a carico dei lavoratori. Su questo argomento, UEWC denuncia la totale mancanza di informazioni e considera questo una violazione dei diritti fondamentali del UEWC, cioè il diritto d'informazione. Riteniamo quindi che sia assolutamente necessario dare nuovo impulso al dialogo sociale, la migliore soluzione possibile per qualsiasi cambiamento. A causa delle informazioni parziali fornite dal Management concernenti lo sviluppo del progetto "Newton", la mancata presentazione di un dettagliato piano industriale e l'assenza di salvaguardie per i lavoratori, UEWC ritiene che il processo I&C sia appena iniziato. Per quanto riguarda i sopramenzionati progetti UEWC non ritiene che I&C sia stato adeguatamente presentato e ciò ha conseguenze in termini di rispetto dei regolamenti dell'UEWC, conseguenze che UEWC ribadirà e presenterà ulteriormente negli incontri sul tema.>>.



La traduzione è stata
curata dalla delegazione
CAE Uilca Diecidue,
Torrioli, Giovanardi

SOTTOSCRIZIONE POLIZZA DENTARIA PER I COLLEGHI EX BIPOP-CARIRE



In data 6 dicembre 2012 è stato firmato l'accordo con l'Azienda relativo all'utilizzo dell'avanzo di bilancio del Fondo di Assistenza riservato ai colleghi di provenienza Bipop-Carire.

Come ricorderete infatti il FAP aveva chiuso la sua attività al 31/12/2011.

Dal bilancio di chiusura risultava un avanzo di cassa di circa 1 Milione di euro. Con tale importo è stata sottoscritta una polizza per cure dentarie con Reale Mutua, destinata a tutta la popolazione ex Bipop iscritta al FAP al 31/12/2011.

Tale polizza ha la durata di un solo anno e partirà solo dal primo febbraio 2013, in quanto come sempre viene richiesta dall'assicurazione l'applicazione con un mese di franchigia. La scadenza rimane confermata invece al 31/12/2013.

Il massimale è di 1000 euro per nucleo familiare, la franchigia al momento è del 25%, ma in questi giorni si sta ancora trattando con la Compagnia nel tentativo di ridurla.

Le modalità operative sono rimaste quelle già in uso nel FAP, il provider sarà sempre Consol Services di Brescia.

Per l'anno 2013 quindi i colleghi di provenienza Bipop-Carire avranno a disposizione due coperture per spese dentarie, quella di Pronto Care e appunto quella del FAP.

Al 31 dicembre del 2013 il FAP verrà definitivamente chiuso e l'eventuale piccolo avanzo economico sarà girato ad Unica.

Giorgio Giovanardi

ti ricordiamo che...

L EGGE 104

ISTRUZIONI PER L'USO

Il CCNL, all'art. 43 comma 9, prevede la decurtazione del Premio Aziendale nel caso di assenza dal servizio di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

Dal 2007 le OOSS hanno raggiunto un accordo con l'Azienda in base al quale le assenze connesse alla fruizione di *permessi orari* da lavoratori disabili in situazioni di gravità, non sono da considerarsi nel computo delle assenze per l'erogazione del Premio di Produttività. Pertanto vi consigliamo di valutare con attenzione la modalità per fruire di detti permessi al fine di non incappare, su base annua, nel conteggio di periodi di assenza di un mese o suoi multipli (esempio aggiungendo giornate di malattia), calcolato dall'Azienda, in modo restrittivo, per sommatoria.

IL CONSIGLIO E' DI UTILIZZARE PERMESSI ORARI O MEZZE GIORNATE (ovviamente se possibile ed in base alle necessità di ognuno).



PREVIDENZA

Dipartimento Previdenza
Via Lombardia, 30
00187 Roma
Tel. 06/420.35.91
Fax 06/484.704
e-mail: uilca@uilca.it
web: www.uilca.it

GENNAIO
2013

DAL 2013 PENSIONI PIÙ LONTANE E PIÙ POVERE

E' l'effetto della "speranza di vita" e della revisione dei coefficienti introdotti dalla Riforma Fornero.

La riforma delle Pensioni è entrata in vigore il 1 gennaio 2012 ma gli effetti concreti si avranno a partire da quest'anno.

Dal 1 gennaio 2013, infatti, è scattato l'aumento di tre mesi sui requisiti relativi all'età anagrafica per la pensione di vecchiaia e su quelli di anzianità contributiva per chi opta per la pensione anticipata, per effetto dell'adeguamento alla speranza di vita.

La dinamica della "speranza di vita" è il meccanismo che aggancia i requisiti per il diritto alle prestazioni pensionistiche agli incrementi dell'aspettativa di vita rilevati dall'ISTAT.

A partire da quest'anno per avere la pensione di vecchiaia si dovrà avere almeno 62 anni e 3 mesi se donne (per le lavoratrici autonome 63 e 9 mesi) e 66 anni e 3 mesi se uomini. Si potrà inoltre andare in pensione anticipata solo se si sono maturati almeno 42 anni e 5 mesi di contributi se uomini e 41 anni e 5 mesi se donne ma, se si uscirà prima di aver compiuto 62 anni, si avranno delle penalizzazioni sull'importo della prestazione (- 1% per ogni anno che segue il compimento dei 60 e - 2% per quelli prima). Dal 2013 in poi, le soglie di accesso alla pensione di vecchiaia aumenteranno in base alle aspettative di vita rilevate dall'ISTAT e le donne raggiungeranno i requisiti degli uomini nel 2018 quando, per andare in pensione, serviranno 66 anni e 7 mesi.

TABELLA

Pensione di vecchiaia del settore privato F.P.L.D.						
Anno	Età Uomini	aspettativa vita	Età uomini con a. vita	Età Donne	aspettativa vita	Età donne con a. 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 sei mesi	3 mesi	63+9 mesi
2015	66	3 mesi	66+3 mesi	63 e sei 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

Se vuoi
approfondire, vedi
Circ. INPS n.35
del 14/3/2012

GENNAIO
2013

Altra novità riguarda i coefficienti di trasformazione ossia le percentuali di rivalutazione che, applicate al montante contributivo (somma dei contributi versati), determinano l'importo della pensione. Da quest'anno chi andrà in pensione prima dei 65 anni avrà un assegno più basso in media del 2 - 3%. È l'effetto dei nuovi coefficienti da applicare nel calcolo col metodo contributivo, pubblicati sulle Gazzetta Ufficiale del 24 maggio 2012 n. 24. Sarà invece avvantaggiato, percependo una pensione più alta dell'attuale chi smetterà di lavorare tra i 65 anni e i 70 anni.

In pratica, per avere la stessa pensione si dovrà lavorare un anno in più. Infatti, per avere un coefficiente di 5,62% (che era il più alto fino al 2012) e che era applicato a chi usciva a 65 anni, ci vorranno 66 anni di età. Dai 67 anni in poi il coefficiente sale rapidamente "premiando" chi andrà più tardi in pensione.

Secondo le stime del *Sole 24 Ore*, su un montante di 300.000 €, la differenza in termini assoluti sarà notevole: chi andrà in pensione a 65 anni, a partire da quest'anno, prenderà oltre 500 euro in meno all'anno rispetto a oggi. Chi invece deciderà di aspettare i 70 anni prenderà 2.760 euro in più.

VECCHI E NUOVI COEFFICIENTI			
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%

Perequazione automatica pensioni 2013

Se vuoi
approfondire, vedi
Circ. INPS n.149
del 28/12/2012

Per gli anni 2012 e 2013, la legge 214/2011 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 a 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 a 1.486,29 €. (Fonte INPS)

Il patronato ITAL Uil è a tua disposizione per offrirti gratuitamente informazioni, consulenza e assistenza per la tutela dei tuoi diritti.

Vieni a trovarci per verificare in tempo la tua intera posizione contributiva e per conoscere l'importo preventivo della tua pensione.

Presso le nostre sedi troverai la consulenza e l'assistenza per valutare tutte le opportunità e per la presentazione della domanda.

visita il sito www.italuil.it per trovare l'ufficio ITAL più vicino a te • Numero verde 800 085303