

Verbale di Accordo

Il giorno 11 agosto 2012, in Arezzo

tra

- ✓ Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio Soc.Coop., di seguito BPEL, anche in qualità di Capogruppo
- ✓ Banca Federico Del Vecchio S.p.A., di seguito BFDV,
- ✓ Banca Popolare Lecchese S.p.A., di seguito BPL,
- ✓ Etruria Informatica S.r.l., di seguito E.I. ,
- ✓ Etruria Leasing S.p.A., di seguito E.L.
- ✓ ConEtruria S.p.A.

di seguito denominate complessivamente "Aziende"

e

la Delegazione sindacale di Gruppo, formata dalle seguenti organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 19 del CCNL 8/12/2007, così come innovato dall'accordo del 19/01/2012

- ✓ DIRCREDITO-FD
- ✓ FABI
- ✓ FIBA – CISL
- ✓ FISAC – CGIL
- ✓ UILCA

di seguito denominate complessivamente "OO.SS."

Premesso che

- Il 28 febbraio 2012 è stato presentato alle Organizzazioni Sindacali il Piano Industriale 2012-2014.
- Il nuovo Piano, in continuità con le azioni svolte nel triennio precedente, si pone i principali obiettivi dell'equilibrio strutturale della liquidità, del rafforzamento patrimoniale e dello sviluppo di una redditività sostenibile.
- L'equilibrio strutturale della liquidità di Gruppo punta ad una maggior focalizzazione dell'attività tipica sul segmento *retail* e sulle piccole e medie imprese. In particolare è previsto l'incremento delle componenti di raccolta *retail* e un adeguato ricorso alle opportunità di finanziamento BCE e di *funding* collateralizzato, oltre ad un'ottimizzazione degli attivi con il frazionamento degli impieghi e lo sviluppo di *partnership* commerciali con operatori specializzati nei mutui, nel credito al consumo e nel *leasing*.
- Il Piano mira a consolidare l'autonomia del Gruppo attraverso il rafforzamento patrimoniale, legato sia a componenti di natura continuativa (accantonamenti a riserve), sia a operazioni di natura straordinaria tra le quali la valorizzazione del patrimonio immobiliare.
- Lo sviluppo di una redditività sostenibile si fonda sulla valorizzazione dei rapporti professionali con la clientela, sul contenimento dei costi operativi e sul miglioramento della qualità del credito.

- 
- Tali azioni proseguono con coerenza il percorso già iniziato con il precedente Piano Industriale 2009 – 2011, consentendo alla Banca di salvaguardare l'autonomia, intensificare la qualità delle relazioni con Soci e Clienti, far crescere la Banca reale con lo sviluppo della migliore offerta di prodotti e servizi finanziari.
 - con lettera del 20 giugno u.s. BPEL, in qualità di Capogruppo, ha avviato la procedura sindacale ex artt. 18-19 CCNL, così come innovati dall'accordo del 19 gennaio 2012;
 - nel corso degli incontri del 5, 17 e 18 luglio e 1, 6, 7, 8, 9, 10 agosto ed in data odierna, le Parti hanno dato corso al previsto confronto a livello di Gruppo;
 - In data 9 agosto u.s. sono scaduti i termini previsti dagli artt. 18-19 CCNL, così come innovati dall'accordo del 19 gennaio 2012;
 - Le Parti hanno concordemente ritenuto di proseguire la trattativa al fine di addivenire alla sottoscrizione del presente accordo;
 - a seguito della recente riforma del sistema previdenziale adottata con D.L. 6/12/2011, n. 201, recante "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici", convertito con la legge n. 214 del 22/12/2011 pubblicata in G.U. il 27/12/2011, il sistema pensionistico italiano è stato modificato in maniera rilevante attraverso l'introduzione di meccanismi di accesso e di calcolo della pensione;
 - con D.M. 28 aprile 2000, n. 158, è stato istituito presso l'INPS il "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e della riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito" (di seguito "il Fondo"), la cui durata – inizialmente fissata fino al 30 giugno 2010 – è stata prorogata, con D.M. 28 aprile 2006, fino al 30 giugno 2020;
 - in data 8 luglio 2011 l'ABI e le Organizzazioni Sindacali hanno siglato l'Accordo Quadro sul "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e della riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito", nell'ottica di un riordino della relativa disciplina e di riconduzione della stessa ad un assetto più adeguato alle attuali necessità del settore, anche condividendo l'esigenza di un miglior ricorso alle misure di riduzione delle tensioni occupazionali; con tale Accordo le Parti hanno confermato e ribadito, in particolare, le previsioni di cui agli artt. 7 e 8 D.M. n. 158 del 2000;
 - nell'Accordo Quadro dell'8 luglio 2011 - che al punto 3 ha modificato la determinazione dell'assegno straordinario - e nel successivo verbale interpretativo del 12/01/2012, è previsto l'impegno a valorizzare la possibilità che il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà avvenga, ove ne sussistono i presupposti, sulla base di un accordo tra le Parti aziendali o di gruppo stipulato nell'ambito delle procedure contrattuali che riguardano i processi che determinano tensioni occupazionali;

convengono quanto segue:



le premesse e gli allegati alla presente intesa formano parte integrante e sostanziale del presente accordo che:

- 
- 
- riguarda tutte le Aziende del Gruppo di cui in premessa;
 - definisce il quadro di riferimento comune per la gestione delle eccedenze di Personale anche attraverso il ricorso alle prestazioni di cui al "Fondo di Solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" (di seguito "Fondo di Solidarietà") come da accordo nazionale 8 luglio 2011;
 - individua le soluzioni, gli strumenti e le relative eventuali misure che le Aziende utilizzeranno, al fine di gestire le ricadute sul Personale coinvolto derivanti dagli interventi tempo per tempo attivati nel periodo di Piano Industriale e volti al conseguimento degli obiettivi previsti dal Piano Industriale;
- 
- 
- 
- 

- definisce i criteri e la misura delle stabilizzazioni dei rapporti di lavoro in funzione delle uscite;
- individua le azioni finalizzate alla riduzione del costo del lavoro.

RIDUZIONE DEGLI ORGANICI

1. Le Parti concordano che, al fine di conseguire gli obiettivi previsti nel Piano Industriale 2012-2014, ciascuna Azienda concorrerà alla riduzione degli organici – secondo le condizioni e con le modalità previste nel presente accordo – nella misura complessivamente definita di 130 unità, ripartite per singola Azienda come specificato nella tabella sottostante:

Aziende	Risorse
BPEL	122
BFDV	6
BPL	1
ConEtruria	1

2. Ferma restando la necessità di conseguire la predetta riduzione degli organici, al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, viene concordato di ricorrere al principio di volontarietà nell'ambito dei criteri previsti all'art. 8 del D.M. 28 aprile 2000, n. 158 – prorogato con D.M. n. 226 del 2006 – con le modifiche ed integrazioni economico-normative introdotte con accordo nazionale 8 luglio 2011 che, in particolare per quanto attiene ai criteri di individuazione, così recita testualmente (art. 8):

1. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente regolamento, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.
2. L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), avviene adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza, ovvero della maggiore età.
3. Per ciascuno dei casi di cui ai comma 1 e 2, ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si favorisce, in via preliminare, la volontarietà, che è esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni aziendali concordate, e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberanti, si tiene conto dei carichi di famiglia.

FASE N.1

3 Risoluzione consensuale incentivata del rapporto di lavoro del Personale che ha maturato o maturerà il diritto al percepimento del trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2019

3.1. A tutti i dipendenti delle Aziende del Gruppo di ogni ordine e grado – compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che abbiano maturato o maturino entro e non oltre il 31 dicembre 2019 il diritto a percepire il trattamento pensionistico, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro, previa presentazione di specifica richiesta entro il 19 ottobre 2012, in modo conforme agli allegati moduli (allegati A, B, C), con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso e riconoscimento, quale incentivo alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, di un importo omnicomprensivo lordo, come specificato al successivo punto 4) da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti, con le modalità e alle scadenze di seguito indicate:

- A. al 30/06/2013 per coloro che, a tale data, abbiano già maturato il diritto al percepimento del trattamento pensionistico, previa richiesta secondo l'allegato A,
- B. a far data dal 1/1/2013, tempo per tempo, con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà (di cui all'art. 5, co. 1, lett. b) del D.M. 158/2000 – prorogato con D.M. n. 226 del 2006 – e successive modifiche ed integrazioni di cui all'accordo nazionale 8 luglio 2011), per coloro che maturino il diritto al percepimento del trattamento pensionistico nel periodo 1/01/2013 – 31/12/2019 entro 60 mesi dalla data di accesso al Fondo, previa richiesta secondo l'allegato B.
- C. per coloro che maturino il diritto al percepimento del trattamento pensionistico nel periodo 1 luglio 2013 – 31 dicembre 2015 e che non optino per l'ingresso al Fondo di Solidarietà, previa richiesta secondo l'allegato C, a decorrere dalla maturazione del diritto a percepire il trattamento pensionistico.

3.2. Le domande di accesso al Fondo di Solidarietà - fermo restando il numero complessivo di almeno 130 uscite, ripartite secondo la tabella di cui al punto 1) - saranno accolte secondo i criteri di cui al sopra richiamato art. 8 del D.M. 158 /2000 – prorogato con D.M. n. 226 del 2006 – con le modifiche ed integrazioni di cui all'accordo nazionale di settore del 8 luglio 2011.

3.3. Le Parti concordano che, nell'accoglimento delle domande, verrà comunque assegnata la priorità ai lavoratori che, alla data di sottoscrizione del presente accordo:

- siano soggetti a patologia accertata dalle Commissioni Mediche, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- si trovino in situazione di handicap grave ai sensi della Legge 104/92;
- assistano con continuità un parente con handicap in condizioni di gravità, ai sensi e con le tutele di cui alla Legge 104/92.

3.4. Nei confronti del Personale che risolverà consensualmente il proprio rapporto di lavoro ai sensi del presente accordo negli anni 2013, 2014 e 2015, è in facoltà dell'Azienda fissare le ferie e Banca Ore spettanti affinché al momento della risoluzione del medesimo rapporto di lavoro non sussistano residui delle stesse; nei confronti del Personale che risolverà consensualmente il proprio rapporto di lavoro nel corso del 2012, alla stessa maniera l'Azienda si riserva di fissare le ferie e Banca Ore residue.

3.5. Tutte le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro di cui sopra saranno formalizzate presso l'apposita Commissione di Conciliazione ai sensi delle vigenti disposizioni legali e contrattuali.

4 Misura degli incentivi

4.1. Al personale di cui alla precedente lettera A sarà riconosciuto, quale incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro e con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, un importo omnnicomprensivo lordo, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, secondo le disposizioni, di legge vigenti, pari al 67 % della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) in atto al momento della suddetta risoluzione.

4.2. Al Personale di cui alla precedente lettera B che confluirà al Fondo di Solidarietà, sarà riconosciuto, quale incentivo alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro e con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, un importo omnnicomprensivo lordo, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti, pari ad una percentuale della Retribuzione Annuale Lorda in atto al momento della suddetta risoluzione secondo la seguente tabella.

N. mesi di permanenza nel Fondo di Solidarietà	%RAL
Fino a 18 mesi	35 % RAL
Da 19 a 48 mesi	15 % RAL
Oltre i 48 mesi	10 % RAL

4.2.1. A detto Personale, verrà inoltre riconosciuto a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR secondo le disposizioni di legge vigenti, una somma, in ragione dei mesi di permanenza nel Fondo di Solidarietà, pari ad un percentuale dello:

- 0,50 % della Retribuzione Annuale Lorda, in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, per coloro che maturino i requisiti pensionistici entro il 31/12/2016.
- 0,45 % della Retribuzione Annuale Lorda, in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, per tutti coloro che maturino i requisiti pensionistici dal 1/1/2017.

4.3. Al personale di cui alla precedente lettera C sarà riconosciuto, quale incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro e con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, un importo onnicomprensivo lordo, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti, pari al 35% della Retribuzione Annuale Lorda in atto al momento della suddetta risoluzione.

4.4. Sempre a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, secondo le disposizioni aziendali vigenti, verrà riconosciuto al personale che abbia figli (o persone equiparate) entro il 26° anno di età e/o il coniuge a carico in condizione di handicap grave ai sensi dell'art. 3, legge 104/92 accertato dalla competente commissione, il corrispondente importo, pari ad € 2.500,00 per anno di permanenza da riparametrare alla effettiva durata nel Fondo.

4.5. Per Retribuzione Annuale Lorda (RAL) deve intendersi la complessiva retribuzione contrattuale ed extracontrattuale, compresa la quota extrastandard del premio di rendimento, le indennità a carattere continuativo, con esclusione degli importi corrisposti a titolo di premio incentivante e di Premio Aziendale, di "una tantum" annuali, di liberalità, di voci erogate a titolo di indennità e rimborso spese, nonché di quelle non ricorrenti ed in generale di natura variabile.

5 Trattamenti economici e normativi accessori

Ai sensi di quanto previsto dal citato D.M. 28 aprile 2000 n. 158, al Personale di cui alla precedente lettera B che aderirà all'esodo saranno erogati, a cura del Fondo di Solidarietà per il settore del credito, in forma rateale ovvero, su richiesta del dipendente, in un'unica soluzione, i trattamenti previsti secondo misure, modalità e criteri stabiliti dal citato decreto ministeriale e nell'Accordo nazionale 8 luglio 2011 e successivo verbale interpretativo del 12/01/2012.

5.1. Al Personale di cui alla precedente lettera B del presente accordo che confluisca nel Fondo di Solidarietà, con fruizione delle prestazioni straordinarie, saranno:

- assicurate le condizioni relative alla copertura sanitaria aziendale in essere per il Personale in servizio, secondo quanto previsto dalle singole normative aziendali vigenti in materia, fino al termine dell'anno in cui si realizza l'uscita dal Fondo;
- garantite le condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo in essere a favore del Personale in servizio, sino alla data di fruizione del trattamento pensionistico A.G.O..

5.2. Al Personale di cui alla precedente lettera B del presente accordo verrà inoltre, riconosciuto, in aggiunta all'incentivo di cui al punto 4) del presente accordo:

- in quanto iscritto a forme di previdenza complementare a prestazione definita o a contribuzione definita, un importo pari al valore del contributo aziendale del 4,25% della RAL, rapportato al mese e moltiplicato per il numero dei mesi di permanenza nel Fondo. Tale importo onnicomprensivo lordo, verrà erogato a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti. Qualora sia possibile, il Personale, in occasione dell'erogazione dell'incentivo, potrà dare disposizione di provvedere al versamento dell'importo alla forma di previdenza complementare a cui risulta iscritto.
- relativamente al premio di anzianità per il compimento del 25° anno, secondo gli accordi integrativi aziendali vigenti - nei soli confronti di coloro che avrebbero maturato in servizio il requisito di anzianità in assenza di risoluzione anticipata - un importo pro quota proporzionato per gli anni di servizio.

5.3. In relazione alla specifica richiesta delle OO.SS, l'Azienda accoglierà, per l'ultimo mese di servizio, le domande di ripristino del rapporto di lavoro a full time formulate dal personale a part-time che intenda accedere al Fondo di Solidarietà.

In ogni caso, ai fini dell'erogazione dell'incentivo di cui al punto 4 del presente Accordo, verrà considerata quale base di calcolo la retribuzione annua lorda percepita fino al mese precedente alla trasformazione del contratto di lavoro part time in contratto di lavoro full time.

FASE N. 2

6 Fase di verifica

6.1. Le Parti, in relazione all'obiettivo di pervenire alla riduzione di organico di almeno 130 unità a livello di Gruppo – ripartite tra le singole Aziende come da tabella di cui al punto 1 – si incontreranno entro il 9/11/2012 al fine di rendicontare le richieste di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro pervenute nei termini ed alle condizioni previste dal presente accordo.

6.2. Nel corso del suddetto incontro, constatato da parte delle Parti firmatarie del presente Accordo, che il numero delle suddette richieste volontarie presentate complessivamente a livello di Gruppo risulta:

- A. superiore agli esuberi definiti in dettaglio al punto 1, le Parti verificheranno la possibilità di accogliere le ulteriori domande di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, in relazione ai previsti progetti di efficientamento e alle correlate compatibilità economiche;
- B. inferiore agli esuberi definiti al punto 1, si procederà all'individuazione dei lavoratori in esubero secondo le modalità di cui ai successivi punti 7 e 8, cercando le eventuali soluzioni idonee a mitigare le forme di accesso obbligatorio ai sensi della Legge 223/91.

6.3. Qualora, nel corso del suddetto incontro, il numero delle richieste volontarie, presentate a livello di Gruppo risultasse inferiore agli esuberi definiti in dettaglio al punto 1, anche considerando le future uscite per accessi obbligatori ai sensi della Legge 223/1991 fino al 31/12/2016, le Parti si incontreranno, nel più breve tempo possibile, per valutare congiuntamente le azioni conseguenti per il raggiungimento dell'obiettivo.

7 Criteri di individuazione dei lavoratori in esubero

7.1. Le Parti si danno atto che, nel caso in cui le richieste volontarie presentate, risultino in numero pari o superiore agli esuberi definiti a livello di Gruppo non verranno attivate forme di accesso obbligatorio ai sensi della Legge 223/91.

7.2. Esclusivamente nel caso in cui le richieste volontarie presentate, risultino in numero inferiore agli esuberi definiti a livello di Gruppo (130), le Parti definiscono sin da ora che, al fine di dare attuazione a quanto previsto dal presente accordo, previa definizione delle graduatorie a livello di Gruppo, le Aziende interessate attiveranno con immediatezza le procedure di cui alla Legge n. 223/1991 per la gestione del Personale in esubero, inviando specifica informativa alle competenti strutture sindacali aziendali, facendo ricorso agli strumenti di accesso obbligatorio all'A.G.O. solo nei confronti del Personale che, al massimo entro il 31 dicembre 2016, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro, sia in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.

7.3. Le Parti convengono che, gli organismi sindacali competenti, sottoscrivano i conseguenti accordi aziendali (entro 10 giorni dall'avvio delle procedure) in modo coerente e conforme a quanto previsto dal successivo punto 8 del presente accordo.

7.4. Allo scopo di favorire la verifica delle anzianità contributive del Personale, le Parti convengono sull'adozione dei moduli/deleghe (allegati 1 e 2) che ciascun Dipendente nato fino a tutto il 31 dicembre 1959 dovrà compilare puntualmente e sottoscrivere. Tali moduli dovranno essere riconsegnati, ad ogni conseguente effetto, alle strutture indicate nei moduli medesimi, entro e non oltre il 14 settembre 2012.

Il Personale dovrà, in alternativa:

- presentare il Modello ECOCERT aggiornato al 31 marzo 2012 rilasciato dall'INPS o l'estratto conto previdenziale aggiornato alla data di invio e compilare il questionario previdenziale (allegato 2).
oppure, in via subordinata:
- compilare il modello di delega per la richiesta presso l'INPS del Modello ECOCERT e per l'estratto conto previdenziale aggiornato (allegato 1), allegando fotocopia di documento d'identità e compilare il questionario previdenziale (allegato 2).

In caso di consegna di delega del modello ECOCERT, l'azienda invierà l'originale del documento stesso all'interessato trattenendone copia.

La consegna e la corretta segnalazione dei dati e documenti come sopra richiesti da parte del Personale interessato, costituiscono obbligo per il Dipendente.

Al Personale che avrà i requisiti per accedere alle ipotesi di cui al punto 3, la Capogruppo, anche per conto delle altre Aziende, fornirà una stima non impegnativa (entro 20 giorni dalla data di ricezione della documentazione contributiva) degli importi netti dell'assegno straordinario e dell'incentivo all'esodo, per consentire una migliore valutazione ai fini delle adesioni volontarie.

8 Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro

8.1. In attuazione di quanto sopra, ciascuna Azienda interessata, conclusa la procedura di cui al punto 7, comunicherà la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro per il numero dei lavoratori rimasti in esubero rispetto alla tabella 1 esclusivamente nei confronti dei lavoratori che matureranno tempo per tempo il diritto al percepimento del trattamento pensionistico, come di seguito specificato:

- A. a decorrere dall'1/1/2013, ai dipendenti di ogni ordine e grado – compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, che abbiano maturato, a tale data, il diritto al percepimento del trattamento pensionistico dell'A.G.O. anche se con diritto al mantenimento in servizio;
- B. a decorrere dal giorno immediatamente successivo alla data di maturazione del diritto al percepimento del trattamento pensionistico dell'A.G.O., ai dipendenti di ogni ordine e grado – compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che maturino al massimo entro il 31 dicembre 2016 il diritto stesso al percepimento del trattamento pensionistico dell'A.G.O., anche se con diritto al mantenimento in servizio.

8.2. Al fine delle riduzioni di organico previste dal precedente punto 7, non vengono ricomprese le posizioni del Personale disabile, con percentuale di invalidità superiore al 60%.

8.3. Inoltre, nell'ambito della procedura di cui alla Legge 223/91, ciascuna Azienda, potrà individuare, in numero complessivo contenuto, le risorse – che ricoprono particolari posizioni organizzative – che avrà deciso di mantenere in servizio, ancorché in possesso, entro il 31 dicembre 2016, dei requisiti previsti dall'art. 8. del D.M. n. 158 del 2000, prorogato con D.M. n. 226 del 2006. Resta inteso che qualora questo dovesse avvenire si ridurrà il numero delle eventuali uscite obbligatorie in misura equivalente al numero dei dipendenti mantenuti in servizio, dandone comunicazione alle OO.SS. in occasione dell'incontro di cui all'art. 6.

8.4. È in facoltà delle Aziende, per le risorse che ricoprono particolari posizioni organizzative, differire il termine di risoluzione e di cessazione del rapporto di lavoro per accedere al Fondo di Solidarietà entro i 12 mesi successivi dalla data prevista nella richiesta formulata dal dipendente.

STABILIZZAZIONI

9 Regole per le stabilizzazioni.

9.1. In occasione dell'incontro di verifica, previsto al precedente punto 6, l'Azienda fornirà alle OO.SS. il numero complessivo delle domande di risoluzione consensuale agevolata di cui al punto 3.1. lettere A. B. e C. e, conseguentemente, il numero di stabilizzazioni che la stessa potrà procedere ad effettuare entro il 31/12/2014.

9.2. Le parti si danno reciprocamente atto che il numero di uscite preso a riferimento non terrà conto di coloro che, maturando il diritto al percepimento del trattamento pensionistico nell'anno 2015, non eserciteranno l'opzione di adesione al Fondo di Solidarietà, ma aderiranno alla risoluzione consensuale incentivata.

9.3. Su richiesta delle OO.SS., si specifica che ai fini delle stabilizzazioni saranno tenute in considerazione anche le uscite con il canale c.d. obbligatorio per gli anni 2012-2014.

9.4. Resta fermo che, nell'ottica della costruzione di nuova e buona occupazione, l'Azienda proseguirà nelle stabilizzazioni dei rapporti a tempo determinato con assunzione a tempo indeterminato. Il rapporto delle stabilizzazioni è legato al numero delle uscite: a fronte di 10 uscite saranno realizzate 6 stabilizzazioni full time, con un rapporto del 60% tra uscite/entrate.

Un ulteriore 10% di stabilizzazioni verrà realizzato con le modalità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato part time, con le tipologie da definire in occasione dell'incontro di cui al successivo punto 15. Resta inteso che, qualora vi siano esigenze di assunzione di nuovo personale tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative ed in presenza delle competenze tecniche necessarie, le Aziende proporranno in via prioritaria al suddetto Personale la possibilità di trasformazione a contratto full time.

Le parti si danno reciprocamente atto che, per entrambe le ipotesi (full time/part time), il rapporto suddetto deve intendersi proporzionalmente valido sin dalla prima uscita volontaria.

9.5. Le parti si danno reciprocamente atto che il bacino di risorse così assumibili, come identificato al punto 10.1., costituirà il riferimento esclusivo, fino ad esaurimento del bacino di cui al punto 10.1., per esigenze di inserimento ai livelli operativi di base anche a fronte del normale turn over aziendale

9.6. Le stabilizzazioni potranno avvenire anche in anticipo rispetto alle singole date di cessazione del rapporto di lavoro in ragione delle esigenze tecnico organizzative. Il suddetto rapporto sarà applicato, tempo per tempo, proporzionalmente al numero di uscite, entro il limite massimo delle 130 adesioni.

10 Bacino di risorse.

10.1. Per quanto riguarda le stabilizzazioni, si farà riferimento al perimetro dei lavoratori che hanno avuto almeno un rapporto di lavoro a tempo determinato negli ultimi 12 mesi o che hanno in corso un rapporto di lavoro a tempo determinato con le Aziende del Gruppo. Le assunzioni avverranno, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative aziendali, per coloro che non avranno riportato evidenze gestionali negative.

11 Trattamento economico

11.1. Premesso che, qualora dovessero intervenire modifiche all'articolo 15, comma 1 dell'accordo di rinnovo CCNL del 19/01/2012 - o specifiche indicazioni interpretative condivise nelle competenti sedi negoziali nazionali, le Aziende ne prenderanno atto. Nel frattempo le Aziende applicheranno la previsione di cui all'art. 15, comma 1 dell'accordo di rinnovo CCNL del 19/01/2012.

11.2. Per coloro che hanno iniziato un rapporto di lavoro a tempo determinato prima del 19/01/2012 non sarà applicato il c.d. Salario d'ingresso per periodo massimo di 12 mesi (esempio: al lavoratore che ha prestato servizio precedentemente per 18 mesi e viene assunto a tempo indeterminato il 1/1/2013 si vedrà applicare il c.d. salario d'ingresso per 36 mesi, ovvero fino al 31/12/2015 anziché fino al 31/12/2016 - diversamente il lavoratore che ha prestato servizio precedentemente per 9 mesi e viene assunto a tempo indeterminato il 1/1/2013 si vedrà applicare il c.d. salario d'ingresso per 39 mesi, ovvero fino al 31/03/2016 anziché fino al 31/12/2016).

11.3. Al fine di dare corso alle sollecitazioni pervenute dalle OO.SS. in linea con lo spirito del recente accordo di rinnovo del CCNL, l'Azienda si impegna a prevedere nei confronti dei lavoratori/lavoratrici di cui sopra che siano iscritti a forme di previdenza complementare aziendale una contribuzione datoriale pari al 4% annuo calcolato sullo stipendio tabellare previsto per la 3^a area - 1° livello retributivo.

11.4. Le parti si danno reciprocamente atto che, in relazione alle stabilizzazioni, sussistono le condizioni per richiedere al Fondo per l'occupazione l'erogazione dell'importo previsto dall'art. 12, comma 1 dell'accordo di rinnovo CCNL del 19/01/2012 e dall'art. 6 del Regolamento del Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione nel settore del credito del 31/05/2012 (F.O.C.).

FORMAZIONE

12 Piani Formativi.

12.1. In relazione alle esigenze di qualificazione e collocazione professionale conseguenti agli interventi di cui al presente accordo, verranno predisposti adeguati piani di formazione e di addestramento necessari a qualificare in modo idoneo il Personale interessato.

12.2. Il piano di qualificazione e formazione si articolerà secondo i seguenti criteri guida:

- Nell'ambito degli incontri di verifica di cui al punto 6, la Capogruppo presenterà analiticamente volume e livello qualitativo delle professionalità che lasceranno il servizio attraverso i canali di uscita individuati, e predisporrà opportune azioni formative idonee a consentire al Personale in servizio lo sviluppo di livelli professionali coerenti a colmare il gap di competenze creatosi in ragione delle uscite, con una adeguata programmazione temporale;
- definizione di percorsi specifici di formazione professionale per ciascuno dei ruoli in cui è previsto il nuovo inserimento, ovvero dedicati alla formazione di personale specializzato;
- definizione di percorsi specifici di formazione professionale volti a mantenere aggiornato il bagaglio professionale del dipendente, in linea con le evoluzioni tecnologiche del sistema sostenendo in tal modo la spendibilità della professionalità nel contesto di riferimento;
- modularità di ciascun percorso per rendere flessibile la fruizione dei singoli corsi in base alle professionalità di partenza e alle competenze già possedute dai partecipanti;
- programmazione di interventi di formazione tecnica e formazione comportamentale/manageriale per facilitare il raggiungimento dell'autonomia nell'esercizio del ruolo, tenuto anche conto di eventuali specifiche richieste del lavoratore;
- l'eventuale partecipazione a seminari, corsi di aggiornamento e di specializzazione, corsi di addestramento professionale organizzati da soggetti terzi e al di fuori delle sedi aziendali preposte.

12.3. Al riguardo, le Parti si danno atto e concordano che i suddetti interventi formativi - in quanto strettamente funzionali al raggiungimento degli specifici obiettivi di cui all'art. 5, lett. A) punto 1 del D.M. n. 158/2000, prorogato dal D.M. n. 226/2006 e dall'accordo nazionale 8 luglio 2011 - rientrano tra quelli finanziabili e si avvarranno dei contributi ivi previsti e/o dei fondi nazionali comunitari.

12.4. Le Parti dichiarano pertanto, che ricorrono tutti i requisiti e i presupposti necessari affinché le aziende presentino, in forza dell'Accordo odierno, per l'arco temporale riferito al periodo 2011 - 2014 istanza di accesso ai finanziamenti - previa sottoscrizione dei relativi accordi aziendali ove previsti - di cui all'art. 5 prima comma, lettera a) punto 1) del D.M. n. 158/2000 dei programmi formativi per la riconversione e riqualificazione del personale coinvolto nei programmi di cui trattasi e sottoscrivono il presente accordo a conferma della comune volontà di dare attuazione ai sopracitati progetti.

ULTERIORI AZIONI PER IL CONTENIMENTO DEL COSTO DEL PERSONALE

13 Gestione residui ferie.

Le Parti condividono l'esigenza che le Aziende collochino in Ferie tutto il Personale che abbia residui riferiti agli anni precedenti, con la finalità di azzerarli, e secondo le modalità di cui all'art. 47, commi

4 e 6 del vigente CCNL, non modificato dall'accordo di rinnovo. Tale fruizione verrà effettuata, compatibilmente con le esigenze aziendali, nel corso degli anni 2013-2014 tramite adeguate pianificazioni.

14 **Prestazioni aggiuntive.**

Le Parti concordano sulla necessità di contenere il ricorso al lavoro straordinario ed al lavoro supplementare che sarà autorizzato dalle Aziende soltanto sulla base di esigenze e situazioni tecniche, produttive ed organizzative di effettiva straordinarietà. In particolare, le Parti convengono, a far data dalla firma del presente accordo e fino al 31/12/2014, circa l'opportunità che le 25 ore di prestazione aggiuntive rese oltre le prime 50 (23+27) nell'anno confluiranno obbligatoriamente nella Banca Ore e saranno quindi soggette esclusivamente a recupero (da fruirsi anche in deroga ai limiti di recupero previsti dal vigente CCNL). Qualora alla data del 31/12/2014, risultino dei residui di Banca Ore dall'accantonamento effettuato oltre le prime 50 ore e nel limite delle successive 25, le Parti si danno atto che queste spettanze verranno monetizzate.

15 **Part Time.**

Le Aziende favoriranno per quanto possibile il ricorso al lavoro a tempo parziale. In proposito, vengono confermate e prorogate le modalità introdotte con l'accordo dell'8/10/2010 (c.d. part time post partum e part time orizzontale a 30 ore). Le parti concordano sulla riuscita della fase sperimentale auspicando che le modalità di cui sopra diventino buona prassi operativa.

La Capogruppo manifesta sin d'ora la propria disponibilità ad attivare in via sperimentale, con modalità da definire, e comunque, fino al 31/12/2014 la forma del part time verticale. All'uopo, le Parti concordano di incontrarsi entro il 30 novembre del corrente anno allo scopo di disciplinare le modalità applicative di cui al presente punto e, preso atto del mutato assetto organizzativo intervenuto, di ridefinire i raggruppamenti.

Le Parti ribadiscono che la prestazione di lavoro part time non può costituire elemento di discriminazione ad alcun fine del rapporto di lavoro ed in particolare ai fini del giudizio e dello sviluppo professionale e degli automatismi.

16 **Domande di trasferimento.**

Le Aziende si impegnano nell'arco di piano a prestare forte attenzione gestionale alle domande di mobilità infragruppo ovvero di trasferimento del personale.

17 **Domande di aspettativa non retribuita.**

Nei confronti del Personale che non rientri nelle ipotesi di cui alle lettere A, B, e C del punto 3 del presente accordo, nell'arco di durata del Piano Industriale, le Aziende valuteranno con particolare attenzione le richieste di aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 51 comma 3, non modificato dall'accordo di rinnovo 19/01/2012.

La richiesta di aspettativa del Personale sempre compatibilmente con le esigenze di servizio potrà essere motivata anche da ragioni diverse da quelle attualmente previste dal CCNL.

18 **Momenti di verifica**

Saranno previsti incontri periodici a cadenza quadrimestrale – il primo da svolgersi entro il marzo 2013 - di monitoraggio e controllo dell'attuazione dell'Accordo durante la vigenza del Piano Industriale con particolare attenzione all'andamento degli straordinari, part time, uscite ed assunzioni ed alla mobilità del Personale.

In caso di necessità di attivazione dell'eventuale fase obbligatoria, saranno altresì vagliate congiuntamente particolari casistiche di posizioni che maturerebbero la pensione con pochi anni di contribuzione o in generale di possibili penalizzazioni, con la finalità di risolverle.

19 **Clausole di garanzia**

19.1. Nell'ipotesi in cui, a seguito di modifiche normative/legislative, i lavoratori aderenti al Fondo di Solidarietà di settore vedessero pregiudicato il diritto al percepimento dei trattamenti previdenziali pubblici, gli stessi avranno diritto, esaurito l'intero periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà, ad un importo equivalente al trattamento pensionistico e contributivo necessario, fino alla prima maturazione del diritto al percepimento della pensione. Tale importo verrà erogato dalle Aziende a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti.

19.2. Nell'ipotesi in cui i medesimi lavoratori di cui al punto precedente vedessero pregiudicato il diritto al percepimento dei trattamenti previdenziali pubblici, per effetto delle previsioni di cui all'art. 22-ter della Legge 102/09, all'art. 12 Legge 122/10, all'art. 18 Legge 111/11 (adeguamento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico agli incrementi della c.d. speranza di vita accertato dall'ISTAT) gli stessi avranno diritto, esaurito l'intero periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà, ad un importo equivalente al trattamento pensionistico e contributivo necessario, fino alla prima maturazione del diritto al percepimento della pensione. Tale importo verrà erogato dalle Aziende a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti.

20 Impegno aziendale

Le Aziende si impegnano a far sì che i dipendenti che aderiscono alla proposta di esodo incentivato non siano successivamente interessati da rapporti di lavoro / di collaborazione con aziende del Gruppo, sotto qualsiasi forma.

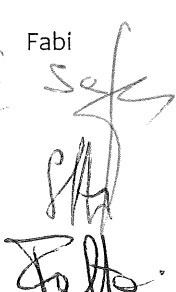
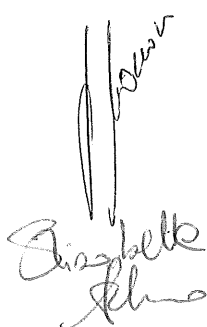
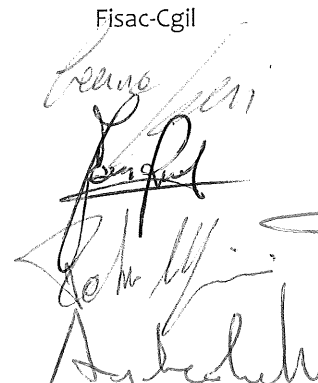
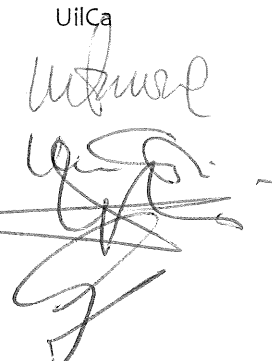
21 Disposizioni finali

Le parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente accordo è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di cui agli artt. 18 e 19 del CCNL 8 dicembre 2007, così come rinnovato in data 19/01/2012.

Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio
Società Cooperativa
anche nella qualità di Capogruppo



La delegazione sindacale di Gruppo

Dircredito-FD	Fabi	Fiba-Cisl	Fisac-Cgil	UilCa
				

LA

HA

HA

BA

LA

RICHIESTA DI ADESIONE ALL'OFFERTA DI INCENTIVAZIONE ALL'ESODO

Spett.le

Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio
Servizio Amministrazione Rapporti di Lavoro

A R E Z Z O

Anticipata via email a casella
amministrazionerisorseumane@bancaetruria.it
o a mezzo Fax al n°0575 337515

In relazione a quanto previsto dall'Accordo Quadro del Gruppo Banca Etruria del 11/08/2012, il/la sottoscritto/a....., nato/a a il....., in servizio presso....., già in possesso, alla data odierna, ovvero che matura entro il/....../..... i requisiti previsti dalla legge per avere diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria, comunica in via irrevocabile a (indicare Azienda datore di lavoro) di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro alla data del/....../....., anche al fine di beneficiare, a titolo di incentivo all'esodo, dei trattamenti previsti e regolati dal suddetto Accordo Quadro.

Resta inteso che la irrevocabilità della presente adesione deve intendersi condizionata alla conferma dei dati contenuti nel modello Ecocert.

In attesa di riscontro, porgo distinti saluti.

(data).....

.....
(firma)

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Piero", "S.H.", "Fallo", "Safa", and others.]

RICHIESTA DI ADESIONE ALL'OFFERTA DI INCENTIVAZIONE ALL'ESODO ED ACCESSO AL FONDO DI SOLIDARIETA'

Spett.le

Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio
Servizio Amministrazione Rapporti di Lavoro

A R E Z Z O

Anticipata via email a casella
amministrazionerisorseumane@bancaetruria.it
o a mezzo Fax al n°0575 337515

In relazione a quanto previsto dall'Accordo Quadro del Gruppo Banca Etruria del 10/08/2012, il/la sottoscritto/a....., nato/a a,
il....., in servizio presso.....,
che maturerà alla data del (data necessariamente compresa tra il 01/01/2013 e il 31/12/2019), i requisiti previsti dalla legge per avere diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria, comunica in via irrevocabile a (indicare Azienda datore di lavoro) di risolvere consensualmente il proprio rapporto a decorrere dal con adesione dal..... al "Fondo di Solidarietà", con le modifiche ed integrazioni economiche-normative stabilite dall'accordo nazionale 8 luglio 2011, previa rinuncia esplicita al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, anche al fine di beneficiare, a titolo di incentivo all'esodo, degli specifici trattamenti previsti e regolati dal suddetto Accordo Quadro.

Il sottoscritto, inoltre, dichiara di:

- non essere titolare di assegno ordinario o pensione di invalidità;
- esercitare la seguente opzione (barrare la casella prescelta):
 - richiedere la liquidazione dell'assegno straordinario in forma rateale;
 - richiede la liquidazione dell'assegno straordinario in un'unica soluzione.

Il sottoscritto, infine si impegna a comunicare tempestivamente all'Azienda ed al "Fondo di Solidarietà" l'eventuale instaurazione – nel corso del periodo di erogazione delle prestazioni straordinarie – di rapporto di lavoro dipendente, con specifica indicazione del datore di lavoro, ovvero di lavoro autonomo.

Resta inteso che la irrevocabilità della presente adesione deve intendersi condizionata alla conferma dei dati contenuti nel modello Ecocert.

Resta infine, inteso che sarà cura dell'Azienda comunicarmi l'effettiva data di risoluzione del rapporto di lavoro

In attesa di riscontro, porge distinti saluti.

(data).....

.....
(firma)

RICHIESTA DI ADESIONE ALL'OFFERTA DI INCENTIVAZIONE ALL'ESODO

Spett.le

Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio
Servizio Amministrazione Rapporti di Lavoro

A R E Z Z O

Anticipata via email a casella
amministrazionerisorseumane@bancaetruria.it
o a mezzo Fax al n°0575 337515

In relazione a quanto previsto dall'Accordo Quadro del Gruppo Banca Etruria del 10/08/2012, il/la sottoscritto/a....., nato/a a,
il....., in servizio presso.....,
che maturerà alla data del..... (data necessariamente compresa tra il 01/01/2013 e il 31/12/2015), i requisiti previsti dalla legge per avere diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria, comunica in via irrevocabile a (Azienda datore di lavoro) di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro alla data del (data corrispondente all'ultima giornata del mese sopra indicato di maturazione del diritto alla pensione);

Quanto sopra anche al fine di beneficiare, a titolo di incentivo all'esodo, degli specifici trattamenti previsti e regolati dal suddetto Accordo Quadro.

Resta inteso che la irrevocabilità della presente adesione deve intendersi condizionata alla conferma dei dati contenuti nel modello Ecocert.

In attesa di riscontro, porge distinti saluti.

(data).....

.....
(firma)

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Spett.le

Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio
Servizio Amministrazione Rapporti di Lavoro

A R E Z Z O

Anticipata via email a casella
amministrazionerisorseumane@bancaetruria.it
o a mezzo Fax al n°0575 337515

Il/La sottoscritto/a

Cognome..... Nome.....

Matr..... Luogo di nascita..... Data di nascita / /

Codice Fiscale..... Comune di residenza.....

Provincia..... Indirizzo..... CAP.....

Telefono n°..... Dipendente della Soc.

considerata l'intesa di Gruppo intervenuta tra la Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio in qualità di Capogruppo e le Organizzazioni Sindacali in ordine all'esigenza di accertare la complessiva anzianità contributiva, di cui al comma 4 dell'art. 5 del D.M. 158/2000.

DELEGA

la stessa Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio ad acquisire presso l'INPS la propria posizione contributiva ed, in particolare, a richiedere e ritirare:

() l'estratto conto ex art. 54 L. n. 88 del 1989 (ECOCERT);

() l'estratto conto previdenziale.

Esprime con riferimento a tutto quanto sopra esposto il consenso al conseguente relativo trattamento dei dati personali anche sensibili così come previsto dalle vigenti leggi ed in particolare dal Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003.

Allega fotocopia documento di identità in corso di validità.

Data / /

Firma

.....

EB Ricordi

gr

ut us

Ad

[Multiple handwritten signatures and initials]

Spett.le

Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio
Servizio Amministrazione Rapporti di Lavoro

A R E Z Z O

Anticipata via email a casella
amministrazionerisorseumane@bancaetruria.it
o a mezzo Fax al n°0575 337515

QUESTIONARIO PREVIDENZIALE

Il/La sottoscritto/a

Cognome..... Nome.....
Matr..... Luogo di nascita..... Data di nascita / /
Codice Fiscale..... Comune di residenza.....
Provincia..... Indirizzo..... CAP.....
Telefono n°..... Dipendente della Soc.

DICHIARA

- di aver lavorato:
 - esclusivamente alle dipendenze di Soc. del Gruppo
 - anche presso altri datori di lavoro oltre a Soc. del Gruppo
- di aver svolto attività lavorativa con iscrizione alle gestione speciali dei lavoratori autonomi presso l'INPS:
 - Artigiano,
nei seguenti periodi
..... (ricongiunzione si/no)
..... (ricongiunzione si/no)
 - Commerciante
nei seguenti periodi
..... (ricongiunzione si/no)
..... (ricongiunzione si/no)
 - Coltivatore diretto
nei seguenti periodi
..... (ricongiunzione si/no)
..... (ricongiunzione si/no)
- di aver svolto attività lavorativa con contribuzione presso enti di previdenza obbligatoria diversi dall'INPS, non compresi nel precedente punto, nei seguenti periodi:
 - (ricongiunzione si/no) (con liquidazione di una pensione si/no)
 - (ricongiunzione si/no) (con liquidazione di una pensione si/no)
- aver esercitato l'opzione per la liquidazione della pensione con il sistema contributivo ai sensi della legge 243 del 23/08/2004.
- di aver svolto il servizio militare o servizio equiparato
 - Richiesta di accredito figurativo all'INPS per il periodo
- di essere lavoratore sordomuto o invalido per qualsiasi causa, con invalidità superiore al 74% con diritto, per ogni anno di servizio, al beneficio di due mesi di contribuzione figurativa utile ai fini della pensione e all'anzianità contributiva, con un tetto massimo di 5 anni, come previsto dall'art. 80, comma 3, della Legge 388/2000 (Allegare il Verbale di accertamento sanitario rilasciato dalla ASL)

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page

○ periodo.....

Riquadri da compilare solo nelle ipotesi in cui i periodi interessati non siano già accreditati nella posizione previdenziale e certificati nel mod. ECOCERT o nell'estratto conto previdenziale.

- di aver lavorato, oltre che in Società del Gruppo, anche alle dipendenze di terzi con regolare iscrizione all'assicurazione obbligatoria lavoratori dipendenti presso l'INPS, nei seguenti periodi:

periodo di lavoro Datore lavoro

periodo di lavoro Datore lavoro

periodo di lavoro Datore lavoro

- di aver provveduto al riscatto di contribuzione omessa o caduta in prescrizione

○ tipologia.....

periodo.....

○ tipologia.....

periodo.....

- di essere autorizzato dall'ente previdenziale (INPS) ai versamenti volontari

○ autorizzazione data.....

- di aver svolto il servizio militare o servizio equiparato e richiesto l'accredito figurativo all'I.N.P.S. per il periodo

- di poter far valere periodo di astensione facoltativa e/o obbligatoria di maternità

○ periodo.....

○ periodo.....

- di aver conseguito una laurea

○ e di aver già richiesto il riscatto del periodo..... con autorizzazione al versamento in data.....

○ e di aver completato il relativo versamento contributivo, con autorizzazione al versamento in data.....

- di aver svolto attività lavorativa all'estero (Allegare il modulo E205)

○ Stato..... periodo.....

○ Stato..... periodo.....

- di essere titolare di assegno/pensione di invalidità (Allegare mod. TE 10)

○ tipo di prestazione..... decorrenza.....

Indicare altre eventuali informazioni utili per determinare la posizione previdenziale

Data

Firma