



UILCA GRUPPO MPS

Breaking News

Tutto e di più dal tuo sindacato



ABBATTERE LE BARRIERE

SOMMARIO:

Abbattere le barriere di Carlo Magni	1
Editoriale di Gerardina Buldo	2
Fusioni Bancarie: di Salvatore Gurrieri	3-4
Fasce di trasferimento Marzo 2009	5-6
Borse di Studio Interne	7
100 Nuove Assunzioni Esodo Incentivato Fondo di Sostegno al Reddito	8-9
Facci sapere cosa pensi!	10
Nuove Norme in materia di riscatto di laurea	11

Anche questo numero vede la partecipazione, in veste di Direttore Editoriale, di un Rappresentante Sindacale periferico. Si tratta di Gerardina Buldo, Segretaria RSA della Regione Basilicata, di "storica" appartenenza alla Struttura UILCA MPS. L'articolo di Gerardina - che gli amici, come me, chiamano Dina - sgorga dal cuore e, pur parlando alla mente ed all'esperienza delle persone, soprattutto di quelle che, insieme a lei, hanno partecipato alla prima riunione dei Direttivi Congiunti UILCA Gruppo MPS svoltasi a Chianciano Terme all'inizio di aprile, trova il suo principale fondamento nella volontà di comunicare e di esportare, a favore di tutti, la positività della propria personale vicenda.

Questo noi vogliamo essere oggi: un Sindacato che parla soprattutto al cuore delle persone, perchè la UILCA è il Sindacato delle persone.

Vogliamo abbattere ogni barriera, ogni sorta di ostacolo che possa frapporsi fra il Sindacato, inteso come "Istituzione", ed i Lavoratori, perchè l'uno e gli altri sono in realtà la medesima cosa. Anche chi scrive è, semplicemente, un Lavoratore, un Collega, un Dipendente di questa Banca e di questo Gruppo.

Questa è quindi l'impostazione editoriale che privilegeremo anche per il futuro. Non ci interessa e non vogliamo essere l'ennesima "newsletter", l'ennesimo florilegio di circolari e notizie, l'ennesima rassegna stampa.

Vogliamo essere la voce delle persone, perchè alle persone ci rivolgiamo, e dalla loro adesione ai nostri valori ed alla nostra identità dipendiamo in tutto e per tutto. Sono loro i nostri "azionisti di riferimento", a dire il vero sono loro i nostri unici ed esclusivi "azionisti".

A loro, solo a loro, è dedicato questo nostro progetto editoriale. A loro, ed al cuore che pulsa in essi.

**Il Segretario Responsabile di Gruppo
CARLO MAGNI**

UN PENSIERO DOPO IL DIRETTIVO

Di GERARDINA BULDO

Cari colleghi ed amici,
lungo la strada del ritorno che mi riportava a casa dopo la conclusione del direttivo congiunto, ripensavo all'atmosfera che sentivo intorno a me seduta sulla sedia ad ascoltare i vari interventi.

A differenza degli altri direttivi dove tutto era conosciuto, gli amici di tanti incontri con i quali avevo già tanta familiarità, questa volta ho sentito dentro di me l'emozione dei primi incontri quando io, novella assunta al Monte (era il primo marzo 1988 proveniente dalla Ex Banca S.M.A.), partecipavo agli incontri sindacali con animo sospeso quasi a voler prevedere e carpire quale potesse essere il futuro che si presentava all'orizzonte, dopo la burrasca della liquidazione della ex banca. Mi guardavo intorno, osservavo i volti di tanti nuovi colleghi che parlavano della situazione nella

quale si trovavano, il senso di smarrimento determinato da un futuro che non riuscivano a prevedere.

Avevano lasciato alle spalle l'azienda di provenienza ed erano approdati al Monte pronti ad affrontare una esperienza tutta nuova, piena di incognite e speranze sottaciute.

Con qualcuno di loro ho anche condiviso la mia personale esperienza. Ho spiegato come dopo tante insicurezze oggi posso dire che l'azienda dove ho appreso ed imparato tanto è la Banca dove attualmente lavoro e sono felice di stare anche se non tutto è "rose e fiori".

Mi sono piaciuti gli interventi dei colleghi anche di quelli che evidenziavano le criticità perché in essi non c'era rasse-

gnazione bensì la voglia di esporre gli aspetti critici per i quali è necessario cercare soluzioni condivise per il bene e nell'interesse comune.

E' stato proprio un bel direttivo!

Anche questo è il compito del Sindacato. Far crescere le persone e far sì che l'esperienza maturata all'interno della propria struttura possa diventare patrimonio collettivo.

Buon Lavoro a voi tutti amici e colleghi ed arrivederci al prossimo incontro.

Gerardina

GERARDINA BULDO
SEGRETARIA RSA
REGIONE BASILICATA

FUSIONI BANCARIE: QUELLO CHE I SINDACALISTI NON DICONO

Di SALVATORE GURRIERI

Nel mio lungo impegno sindacale aziendale, durato 17 anni e concluso quattro mesi fa, ho dovuto affrontare e gestire, tra le altre cose, tre operazioni di fusione (ICLE – Mediocredito Toscano; MPS Merchant – Banca Verde; MPS Banca per l'Impresa – MPS Finance).

Le fusioni e le ristrutturazioni sono un po' il "segno dei tempi" del sistema bancario italiano, sempre alla ricerca della mai raggiunta "adeguata dimensione". Si pensi che, da un anno a questa parte, anche la Capogruppo MPS ha effettuato ben tre integrazioni societarie al proprio interno, tutte di ampia portata (Banca Agricola Mantovana, Banca Antonveneta, Banca Toscana). Ma, in questa sede, vorrei approfondire una tematica che assai raramente assume caratteristiche di visibilità ed "onore di cronaca": lo stato d'animo dei lavoratori, dei sindacalisti e, oserei aggiungere, anche dei rappresentanti aziendali, tutti chiamati a trattare le questioni "spinose" che emergono dalla gestione contrattuale di queste operazioni.

In materia di fusioni tre temi

sono a mio avviso fondamentali: le ricadute sociali (quello senza dubbio di più difficile composizione);

l'armonizzazione dei trattamenti economici e normativi (quello più complicato); la perdita di un'identità lavorativa accumulata nel tempo (quello forse meno evidente, ma che incide a livello psicologico molto più di quanto normalmente si pensi).

Quando in una fusione è prevista la presenza di esuberanti e la messa in mobilità di lavoratori, i sindacalisti ed i rappresentanti aziendali si ritrovano nella gravosa circostanza di trattare una materia che, dietro semplici ipotesi numeriche e rappresentazioni grafiche, cela un ben più profondo significato, connesso alla sorte professionale di tante persone, ed alle condizioni di vita delle loro famiglie. Può accadere, in questi frangenti, che dipendenti che hanno operato proficuamente, diventino all'improvviso "inservibili", magari perché una funzione lavorativa viene soppressa, oppure perché si preferisce "privilegiare" altre esperienze o figure lavorative. Più in

generale ci si può trovare di fronte al paradosso che dopo strenua trattativa i sindacalisti, pur riuscendo a conseguire un esito sociale più che encomiabile, riducendo ai minimi termini il numero di esuberanti dichiarati all'inizio dall'Azienda, siano comunque indotti a rappresentare anche quei dipendenti messi in mobilità, "l'ottimo risultato raggiunto", definibile come tale sulla base della riduzione dei numeri del personale complessivamente coinvolto dal processo.

L'armonizzazione dei contratti integrativi di riferimento è poi un lavoro complicatissimo: si tratta di creare le condizioni affinché i profili ed i contenuti lavorativi simili all'interno delle molteplici aziende fuse non abbiano trattamenti eccessivamente diversificati, senza tuttavia perdere di vista il rispetto del principio fondamentale, sancito giuridicamente, della salvaguardia dei diritti acquisiti. Questo processo non sempre riesce bene, e rischia comunque di lasciare insoddisfatti molti lavoratori.

Infine, la terza questione, quella che – come dicevo – più

FUSIONI BANCARIE:

QUELLO CHE I SINDACALISTI NON DICONO

Segue da pagina 3

spesso si ignora: l'identità con la quale si è costruita una cultura aziendale in termini di organizzazione del lavoro, di procedure da seguire, di modo di gestire i rapporti dentro e fuori la struttura, di "spirito di squadra" (quando c'è), di "attaccamento alla bandiera" per la quale si presta la propria opera. Quando tutto questo viene meno, proprio a causa di una operazione di fusione, comincia per il Sindacato Aziendale un lavoro sotterraneo ed importantissimo, che io chiamo di "tessitura", per far sì che l'operazione compiuta abbia rispondenza ed accettazione sul piano "sociale". Tale opera ha maggiori possibilità di successo quanto più la ferita della mobilità sociale è superficiale e quanto più si è riusciti a creare le condizioni di trattamento economico e normativo omogenei. Si tratta, come si vede, di problematiche che hanno attinenza non solo con l'attività sindacale, ma anche con quella aziendale, e proprio per questo la proficua risoluzione delle stesse dovrebbe stare a cuore soprattutto al management.

L'ultima trattativa importante che ho condotto ha riguardato la fusione tra MPS Banca per

l'Impresa ed MPS Finance, operazione che ha dato vita a MPS Capital Services Banca per le Imprese. Tale trattativa, che ha prodotto prezzi sociali irrisori in termini di mobilità, ha invece comportato enormi difficoltà sul piano dell'omogeneizzazione dei trattamenti, tanto che la procedura negoziale di Gruppo si è esaurita senza successo, col conseguente trasferimento delle questioni insolite in sede di trattativa aziendale. All'origine delle difficoltà incontrate c'era l'assenza del Contratto Integrativo Aziendale in una delle due Società fuse (MPS Finance), all'interno della quale vigeva un sistema retributivo aggiuntivo al CCNL, discrezionale, basato in gran parte su contrattazione individuale o su elargizioni collettive decise di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione.

Cercare di portare ad unità normativa tutto il Personale della nuova Banca è stato un compito arduo. Essere riusciti a ricomprendere nel Contratto Integrativo Aziendale il reddito variabile di tutti i dipendenti, certo e regolato comunque da specifici parametri oggettivi, ed aver diminuito il differenziale retributivo esistente all'inizio della fusione tra il Personale

delle due Aziende in questione, a mio giudizio rappresenta la realizzazione della "missione impossibile". Al di là di qualche scontento, inevitabile in una casistica di questo tipo, l'assenza di particolari turbative o effetti dirompenti testimonia il buon lavoro fatto da Sindacati ed Azienda, con il supporto e la collaborazione di tutti i Dipendenti.

L'opera di costruzione di un'unica cultura aziendale appare invece, ancora oggi, più faticosa, e penso che ci vorrà del tempo per tradurla in realtà. Tuttavia, la struttura cui è demandata nell'ambito del Gruppo una "mission" fortemente specialistica ed orientata alla Finanza Innovativa, quale è la Società MPS Capital Services, costituisce oggi una positiva premessa su cui fondare le aspettative future.

SALVATORE GURRIERI
MPS CAPITAL SERVICES

Coordinamenti RSA — Banca Monte dei Paschi di Siena SPA

AGGIORNAMENTO FASCE DI TRASFERIMENTO MARZO 2009

In anticipo sulla prevista informativa semestrale, le OO.SS. e l'Azienda si sono incontrate per definire alcune nuove anzianità di trasferimento che si sono urgentemente rese necessarie. Si precisa che le modifiche introdotte si riferiscono esclusivamente alle filiali indicate; sono quindi escluse le filiali aggregate.

Filiali	fascia dicembre 2008	fascia marzo 2009
AREZZO	1997	1999
SIENA	1991	1992
PERUGIA	2001	2004

Al fine di agevolare la consultazione, riportiamo di seguito lo schema riepilogativo aggiornato delle anzianità utili ai fini dei trasferimenti con evidenziate le modifiche introdotte.

Come di consueto ricordiamo che, per permettere una adeguata valutazione sulle modifiche che in queste occasioni possono essere introdotte e per non incorrere quindi in situazioni che potrebbero essere penalizzanti, i colleghi interessati sono invitati a presentare le domande di trasferimento per le realtà di loro interesse anche prima di aver maturato l'anzianità prevista.

Siena, 31 marzo 2009

LE SEGRETERIE

Area	Fascia	Aggregate	Fascia
NORD OVEST	---	Sarzana	1992
		Genova	2006
		Ex Gruppo di Genova	2006
NORD EST	---	Ex Gruppo Verona	---
EMILIA ROMAGNA	2006	Bologna	2006
TOSCANA NORD		Certaldo	1990
		Castelfiorentino	1992
		San Casciano Val di Pesa, Tavarnelle Val di Pesa	1995
		Empoli	2003
		Firenze	2004
		Sesto F.no Padule	2006
		Altre aggregate ex Gruppo Firenze	2002
		Ex Gruppo Prato	2005
		Ex Gruppo di Pistoia	2006
		Ex Gruppo Lucca - Pisa	2006
		Piombino	1994
		Cecina, San Vincenzo, Venturina	1995
		Suvereto	1996
		Altre aggregate ex Gruppo di Livorno	2001
		Elba	2006

Coordinamenti RSA — Banca Monte dei Paschi di Siena SPA

**AGGIORNAMENTO FASCE DI
TRASFERIMENTO
MARZO 2009**

Segue da pagina 5

TOSCANA SUD		Poggibonsi	1977
		Chianciano Terme, Chiusi stazione, Montepulciano	1981
		Sarteano , Piancastagnaio, Colle val d'Elsa	1985
		Abbadia S. Salvatore	1986
		Casole d'Elsa	1988
		Siena (*)	1992
		Castellina in Chianti, Castelnuovo Berardenga	1992
		Montalcino	1994
		Radda in Chianti, Gaiole in Chianti	1995
		Chiusdino, Monticiano	1999
		Radicondoli	2000
		Altre aggregate ex Gruppo Siena	1991
		Camucia, Foiano Chiana, Castiglion F.no, Cortona, Lucignano, Monte S.Savino	1989 1990
Arezzo (*)	1999		
Altre aggregate ex Gruppo di Arezzo	2004		
Castiglione della Pescaia, Grosseto, Follonica, Punta Ala, Scarlino	1986		
Albinia	1987		
Fonteblanda , Orbetello	1990		
Capalbio, Paganico	1991		
Cinigiano	1993		
Massa Marittima	1994		
Monterotondo Marittimo, Isola del Giglio	2002		
Montieri	2004		
Altre aggregate ex Gruppo di Grosseto	1992		
UMBRIA MARCHE	2001	Perugia (*)	2004
		Ex Gruppo di Perugia	2001
		Passignano sul Trasimeno	1992
		Fabro stazione, Magione, Orvieto	1995
		Acquasparta, Amelia, Narni, Città di Castello, Terni	2004
		Norcia, Gubbio, Spoleto	2006
		Gualdo Tadino	2006
		Jesi, Loreto, Ancona, Ascoli P., S. Benedetto Tronto	2001
		Pianello di Ostra	2002
		Fossombrone	2006
Fermo, Gabicce mare, Pesaro	2006		
CENTROE SARDEGNA	2004	L'Aquila, Frosinone, Rieti, Ex Gruppo Cagliari	---
		Roma	2006
		Altre aggregate ex Gruppo di Pescara (Abruzzo)	2006
SUD OVEST	---	Reggio Calabria	2006
SUDEST	---	Ex Gruppo di Lecce	2001
SICILIA	---	Ex Gruppo di Canicattì	1990
		Palermo	2007

(*) Fascia di anzianità modificata

Coordinamenti RSA – Banca Monte dei Paschi di Siena SPA

BORSE DI STUDIO INTERNE**Selezione di 65 Risorse**

In data 30 Marzo 2009 le scriventi OO.SS. hanno sottoscritto con l'Azienda un nuovo accordo relativo all'utilizzo dello strumento della borsa di studio per la ricerca di risorse interne in possesso di specifiche competenze.

Tale accordo risponde alla necessità aziendale di specifiche professionalità nelle strutture delle Aree "Controlli Interni" (30 risorse), "Politiche e Controllo del Credito" (10 risorse) e della "Direzione Corporate Banking & Capital Markets" (25 risorse) e corrisponde inoltre all'esigenza, sempre manifestata e sostenuta da queste OO.SS., di **accrescere le professionalità** all'interno dell'Azienda, valorizzandone le risorse e le caratteristiche da esse possedute, in continuità con il percorso iniziato con l'Accordo 31.01.02 e ripreso con il recente Accordo del 3.11.08 per il reperimento di risorse destinate al CFO.

Le tre selezioni saranno riservate ai colleghi, destinatari del CIA BMPS, che abbiano maturato un'anzianità di servizio compresa tra 4 e 10 anni al 31.3.2009.

Il titolo di studio richiesto è la laurea (specialistica o tradizio-

nale) con un voto minimo di 105/110, in:

Matematica, Fisica, Ingegneria, Statistica, Economia, Informatica, per la selezione relativa all'Area Controlli Interni;

Matematica, Fisica, Ingegneria, Statistica, Economia, Giurisprudenza e Scienze Politiche per la selezione relativa all'Area Politiche e Controllo del Credito;

Matematica, Fisica, Ingegneria, Statistica, Economia, Giurisprudenza e Scienze Politiche per la selezione relativa alla Direzione Corporate Banking & Capital Markets.

La fase preselettiva verrà espletata sulla base del voto di Laurea e sarà finalizzata ad individuare, fra tutte le domande pervenute, un numero di risorse pari a tre volte il numero delle esigenze (più eventuali ex-equo) per ogni selezione.

La fase selettiva sarà costituita da un esame orale tecnico, sulla base di un programma di studio specifico indicato nel bando per ogni selezione, valutato da una Commissione Tecnica aziendale integrata da un docente universitario, alla presenza delle OO.SS.

I colleghi risultati idonei seguiranno un iter di formazione e di addestramento della durata di tre mesi presso le strutture nelle Aree Controlli Interni, Politiche e Controllo del Credito e nelle strutture della Direzione Corporate Banking & Capital Markets, al termine del quale ne sarà stimato l'esito, al fine di confermare o meno l'immissione in servizio. Le risorse così inserite dovranno permanere nelle strutture per almeno 5 anni; l'Azienda si è inoltre impegnata a sostituire tempestivamente tutti coloro che proverranno dalla Rete Filiali.

Le selezioni avranno inizio dopo la pubblicazione della circolare aziendale.

Siena, 10 Aprile 2009

LE SEGRETERIE

Coordinamenti RSA – Banca Monte dei Paschi di Siena SPA

100 NUOVE ASSUNZIONI

ESODO INCENTIVATO

FONDO DI SOSTEGNO AL REDDITO

Nella seduta di ieri - 9 aprile – il Consiglio di Amministrazione della banca ha preso delle importanti delibere su temi fortemente caldeggiati dalle scriventi Organizzazioni Sindacali e molto attesi da parte dei colleghi.

Di grande rilevanza sociale è la decisione di assumere 100 nuove risorse tramite lo scorrimento delle graduatorie di Siena/Figli di dipendenti (80 unità) e Grosseto (20 unità), tutte destinate alle esigenze della Rete.

L'immissione di questo personale – in parte dovuto per effetto delle recenti uscite – andrà a coprire le carenze di organico presenti in diverse realtà periferiche, come più volte denunciate.

Come OO.SS. non possiamo che apprezzare tale decisione, in quanto, pur in presenza di una grande ristrutturazione, che coinvolge un gran numero di risorse nei processi di riqualificazione e riconversione, decide di proseguire con una politica di nuove assunzioni che oltretutto avranno anche un ulteriore sviluppo per effetto della nuova attivazione dell'Esodo/Fondo.

A questo proposito, coerentemente con le precedenti iniziative aziendali volte all'attuazione del Piano Industriale relativamente allo snellimento delle strutture centrali e al potenziamento delle strutture della rete commerciale, l'Azienda ha evidenziato la necessità di porre in essere provvedimenti mirati alla ricomposizione degli organici e alla revisione dei dimensionamenti delle strutture.

Pertanto, queste OO.SS. hanno concordato con l'Azienda di procedere **all'apertura della procedura di accesso al "Fondo di solidarietà per il sostegno al reddito"**, accesso che sarà su base volontaria ed aperto a tutte le categorie di personale della Banca che matureranno il diritto all'**erogazione** della pensione di anzianità o di vecchiaia tra il 1° ottobre 2009 ed il 1° gennaio 2015.

I dipendenti potranno presentare domanda di adesione entro i seguenti termini:

15 maggio p.v. per le uscite con decorrenza 1° luglio 2009

30 giugno p.v. per le uscite con decorrenza 1° agosto 2009

30 settembre p.v. per le uscite con decorrenza 1° novembre 2009

30 novembre p.v. per le uscite con decorrenza 31 dicembre 2009.

Sarà accolto un numero massimo complessivo di 600 domande; nel caso in cui il numero di domande sia superiore, si procederà secondo il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione e della maggiore età anagrafica (come indicato nel D.M.).

In coerenza con quanto stabilito nelle precedenti analoghe iniziative, ai colleghi che aderiranno al Fondo verrà riconosciuta una serie di agevolazioni economiche e normative consultabili nell'allegato accordo.

Contemporaneamente all'attivazione del Fondo, **l'Azienda ha deciso di offrire, ai colleghi già in possesso dei requisiti di accesso alla pensione o che li matureranno entro il 31.12.2009, la possibilità di aderire volontariamente ad un Esodo incentivato.**

L'incentivazione – come nelle recenti analoghe iniziative – avrà le seguenti caratteristiche:

Coordinamenti RSA — Banca Monte dei Paschi di Siena SPA

100 NUOVE ASSUNZIONI ESODO INCENTIVATO FONDO DI SOSTEGNO AL REDDITO

Segue da pagina 8

erogazione di una somma “una tantum” pari ad una annualità di retribuzione lorda;

erogazione di una somma pari a quanto riconosciuto a titolo di incentivi economici/PAR per l’esercizio 2008, nonché, ovviamente, all’intero ammontare del Premio Aziendale esercizio 2008 parte “A”, e per la parte “B” (Stock granting) nel corrispondente valore monetario, previsto per tutto il personale cessato in virtù di specifiche previsioni aziendali;

Premio Aziendale esercizio 2009 (parte “A” e parte “B” monetizzata), da erogare alle previste scadenze nel corso dell’anno 2010 in quota parte.

I dipendenti potranno presentare domanda nelle seguenti date:

31 maggio p.v. con uscita 1° luglio 2009

31 agosto p.v. con uscita 1° ottobre 2009

30 novembre p.v. con uscita 31 dicembre 2009

.....

L’Azienda si è impegnata a sostituire tempestivamente i colleghi che aderiranno al Fondo e all’Esodo incentivato tramite l’assunzione di risorse pari al numero degli aderenti alle sopra citate iniziative operanti nelle Filiali (ivi compresi anche gli addetti del Nucleo del Direttore Operativo), nei Centri PMI, nei Centri Private e nei Centri Enti.

.....

In merito alle tematiche oggetto della presente circolare invitiamo i colleghi a valutare con la massima attenzione le opportunità che vengono loro offerte, in quanto l’evoluzione del quadro normativo di riferimento potrebbe inficiare la messa in atto di analoghe iniziative.

Le crescenti difficoltà economiche ed il clima che si respira in ABI possono far pensare a variazioni degli interventi da adottare in queste situazioni.

Come Sindacato della banca MPS non possiamo che apprezzare l’approccio assai più morbido adottato dalla Banca che - dobbiamo riconoscere - si di-

stingue positivamente dal contesto complessivo con il quale, comunque, dovremo confrontarci.

Siena, 10 aprile 2009

LE SEGRETERIE



Via Banchi di Sopra 48
53100-Siena
uilca.mps@uilca.it
0577 41544
0577 46954
0577 43236 (fax)

UILCA GRUPPO MPS



NUOVE NORME IN MATERIA DI RISCATTO DELLA LAUREA

Il riscatto ai fini del computo dell'età pensionabile degli anni passati all'Università è possibile pagando i contributi relativi al periodo del corso di laurea, mentre non vengono considerati gli anni "fuori corso".

Il riscatto può riguardare tutto l'iter universitario o singoli periodi.

La procedura da seguire per effettuare tale operazione presenta importanti novità dopo l'approvazione della legge 247 del 2007, riepiloghiamo quindi gli aspetti principali di questa materia.

REQUISITI PER LA DOMANDA:

aver conseguito il diploma di laurea o titoli equiparati;
aver versato almeno un contributo settimanale all'Inps;
i periodi per cui si chiede il riscatto non devono essere coperti da contribuzione obbligatoria o figurativa o da riscatto chiesto in altri regimi previdenziali.

La domanda può essere presentata in qualsiasi momento, ma conveniente chiedere il riscatto il prima possibile,

perché più ci si avvicina all'età del pensionamento, maggiore è la somma da pagare per il riscatto!!!

La domanda va presentata presso la propria sede Inps, direttamente dall'interessato o tramite gli Enti di patronato riconosciuti dalla legge, compilando un apposito modulo, al quale va allegato il diploma di laurea, con la durata del corso di studi, e una dichiarazione del datore di lavoro attestante la retribuzione percepita al momento della domanda.

L'IMPORTO

L'importo è calcolato sulla base della retribuzione media pensionabile riferita alla data della domanda, pertanto l'importo può essere pagato in un'unica soluzione o fino a 120 rate mensili (10 anni) senza interessi.

La dilazione costituisce una delle importanti novità rispetto al passato. Il riscatto può essere richiesto anche prima di iniziare l'attività lavorativa. In questo caso il contributo per ogni

FACCI SAPERE COSA PENSI!

Ti è piaciuto questo giornalino?
Hai trovato utili gli argomenti inseriti?
C'è qualcosa che miglioreresti?
Qualcosa che toglieresti o aggiungerei?

Esprimi la tua opinione!

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere e migliorare insieme!

Filo diretto con la Segreteria

Hai domande da farci su un qualcosa che non ti è chiaro?

Scrivici!

Le domande più frequenti verranno pubblicate e vi sarà data risposta in questo spazio!

Utilità Operativa

anno è pari all'importo derivante dall'applicazione del 33% al minimale imponibile per artigiani e commercianti (€ 13.919,00 per il 2008).

L'importo è fiscalmente deducibile ai fini IRPEF, mentre è detraibile, in caso di soggetto privo di reddito tassabile, nella misura del 19% dell'imposta dovuta dal genitore (o chi per esso).

E' possibile presentare ricorso nel caso in cui la domanda venisse respinta.

Attenzione: non sempre il riscatto della laurea è vantaggioso!

La convenienza va valutata in riferimento a ogni singolo caso.

Tratto da Newsletter n.1 Dipartimento Giovani

UILCA GRUPPO MPS BREAKING NEWS