

VERBALE DI ACCORDO

In Milano, in data 16 novembre 2021

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo

e

- le Delegazioni di Gruppo di Intesa Sanpaolo di FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

premesso che

- la digitalizzazione sia della domanda di servizi/prodotti da parte della clientela sia dell'offerta dei medesimi da parte delle aziende, non solo a seguito dell'impulso dovuto al periodo di pandemia, sta determinando un forte cambiamento sia del mercato che del settore;
- ISP - che aveva già posto le persone e il digitale quali fattori chiave abilitanti del Piano d'impresa 2018-2021 di prossima scadenza - intende proseguire nella trasformazione intrapresa che ha consentito di confermare la *leadership* in Italia e di ampliarla a livello europeo;
- tenuto conto dell'impatto che la digitalizzazione ha avuto e continuerà ad avere in termini di riqualificazione/riconversione professionale richiesta alle persone del Gruppo, fermo il già condiviso programma di assunzioni di giovani dei prossimi anni (n. 3.500 da realizzare entro giugno 2024) le OO.SS. e ISP hanno valutato di procedere a nuove assunzioni a fronte di possibili ulteriori uscite volontarie che possano rappresentare ancora una volta una valida alternativa volontaria alla riqualificazione/riconversione professionale;
- alla luce di quanto precede, nel riconfermare la centralità delle persone e l'attenzione alle esigenze dei colleghi nonché nel ribadire che la valorizzazione e la motivazione delle persone passa anche attraverso la ricerca di punti di equilibrio tra vita professionale e vita privata, le Parti si sono incontrate con l'obiettivo di individuare le modalità ed i criteri per dare corso a nuove assunzioni e nuove uscite volontarie per pensionamento o accesso al Fondo di Solidarietà da parte del personale del Gruppo ISP, ferma l'efficacia dell'accordo 29 settembre 2020 come integrato dal verbale di accordo 18 novembre 2020 per tutto il personale che vi ha aderito, inclusi i dirigenti;

si conviene quanto segue:

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. le Parti con il presente accordo intendono prevedere nuove assunzioni per favorire buona occupazione e definire nel contempo un piano di uscite volontarie del personale;

3. POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE E SOLIDARIETA' GENERAZIONALE

Al fine di perseguire una gestione equilibrata degli effetti derivanti dalle uscite previste dal presente accordo in attuazione di quanto stabilito in premessa, le Parti condividono di procedere a nuove assunzioni per supportare la crescita del Gruppo ISP e le nuove attività: a tal fine saranno realizzate proporzionalmente sino a 1.000 assunzioni a tempo indeterminato al raggiungimento di sino a 2.000 uscite volontarie realizzate in applicazione del presente accordo, con conferma del rapporto di una assunzione ogni due uscite.

Fermo quanto precede e tenuto conto delle assunzioni già realizzate in applicazione dell'accordo 29 settembre 2020, il numero complessivo di assunzioni che saranno perfezionate entro il 31 dicembre 2025 sarà di 4.600 a fronte del raggiungimento di 2.000 uscite volontarie valide ai sensi del presente accordo e delle 7.200 uscite volontarie già validamente ricevute ai sensi dell'accordo 29 settembre 2020.

Le nuove assunzioni saranno realizzate entro il 30 giugno 2025, avendo attenzione anche al supporto alla Rete, alle zone svantaggiate del Paese ed al Mezzogiorno, valutando anche, in conformità alle previsioni dell'art. 31 comma 6 del CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato con l'accordo del 19 dicembre 2019, le posizioni dei lavoratori collocati nella Sezione Emergenziale del Fondo di Solidarietà di Settore.

4. USCITE VOLONTARIE

Al fine di gestire al meglio l'attuale quadro d'insieme delineato in premessa, le Parti condividono che saranno previste un massimo di 2.000 uscite volontarie per pensionamento o accesso alle prestazioni straordinarie del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito" (di seguito Fondo di Solidarietà) di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto Interministeriale del 28 luglio 2014 n. 83486 e successive modifiche ed integrazioni.

A tale proposito le Parti hanno condiviso che l'offerta – come di seguito declinata - è rivolta a tutto il personale, compresi i Dirigenti, dipendente delle società italiane del Gruppo ISP che applicano il CCNL Credito riportate nell'allegato 1 al presente accordo nonché al personale destinatario degli Accordi 12 marzo 2019 e 28 novembre 2019 sottoscritti da UBI Banca e UBI Sistemi e Servizi e dalle rispettive OO.SS. relativi alle cessioni di attività e risorse rispettivamente a G.S.D. Gestione Servizi Digitali S.r.L. ed a BCube Service SRL, in applicazione della specifica lettera a latere del suddetto Accordo 12 marzo 2019 nonché dell'art. 9 dell' Accordo 28 novembre 2019.

a) PERSONALE CHE HA MATURATO O MATURERA' IL REQUISITO PENSIONISTICO ENTRO IL 31 DICEMBRE 2023

Il personale che abbia già maturato i requisiti di pensionamento o che li maturi entro il 31 dicembre 2023 e che non abbia già presentato richiesta valida di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi degli accordi 29 maggio 2019 e 29 settembre 2020, come integrato dal verbale di accordo 18 novembre 2020, potrà volontariamente richiedere il pensionamento facendo pervenire all'Azienda l'apposito modulo di adesione (allegato A) entro e non oltre la data del 31 gennaio 2022 secondo le modalità che saranno successivamente comunicate a tutto il personale, per risolvere il proprio rapporto di lavoro al 28 febbraio 2022 ovvero, se successivo, all'ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza del pagamento del trattamento pensionistico dell'A.G.O., senza ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, attesi l'impossibilità di accesso o il limitato periodo per cui potrebbe fruirne.

Al personale che richieda il pensionamento volontario ai sensi del presente paragrafo sarà erogata una somma equivalente all'indennità di mancato preavviso nella misura stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro prevista dall'art. 77 lett. b) del CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato con l'accordo 19 dicembre 2019 ovvero dall'art. 26 comma 1, lettera b) del CCNL 13 luglio 2015 per i Dirigenti, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR.

Nel caso in cui il modulo di richiesta volontaria di pensionamento pervenga entro e non oltre la data del 24 dicembre 2021 tale somma sarà incrementata di due dodicesimi della RAL.

b) PERSONALE CHE MATURERA' IL REQUISITO PENSIONISTICO TRA 1° GENNAIO 2024 ED IL 31 DICEMBRE 2024

Il personale che maturerà i requisiti di pensionamento tra il 1° gennaio 2024 ed il 31 dicembre 2024 e che non abbia già presentato richiesta valida di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi degli accordi 29 maggio 2019 e 29 settembre 2020, come integrato dal verbale di accordo 18 novembre 2020 potrà, alternativamente:

- a) risolvere consensualmente il rapporto di lavoro all'ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza del pagamento del trattamento pensionistico dell'A.G.O. facendo pervenire all'Azienda l'apposito modulo di adesione (allegato B) entro e non oltre la data del 31 gennaio 2022 secondo le modalità che saranno successivamente comunicate a tutto il personale.

A detto personale sarà erogata una somma equivalente all'indennità di mancato preavviso nella misura stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro prevista dall'art. 77 lett. b) del CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato con l'accordo 19 dicembre 2019 ovvero dall'art. 26 comma 1, lettera b) del CCNL 13 luglio 2015 per i Dirigenti, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR.

Nel caso in cui il modulo di richiesta volontaria di pensionamento pervenga entro e non oltre la data del 24 dicembre 2021 tale somma sarà incrementata di due dodicesimi della RAL.

- b) accettare l'offerta al pubblico" formulata, ai sensi dell'art. 1336 c.c., da ciascuna Società datore di lavoro per risolvere consensualmente ed in maniera irrevocabile - senza oneri di preavviso a carico di ciascuna delle parti - il rapporto di lavoro alla scadenza che verrà comunicata dalla Società stessa, secondo le modalità e con applicazione delle previsioni di seguito indicate al paragrafo c), per accedere volontariamente al Fondo di Solidarietà dal giorno successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro facendo pervenire all'Azienda l'apposito modulo di adesione (allegato C) entro e non oltre la data del 31 gennaio 2022 secondo le modalità che saranno successivamente comunicate a tutto il personale.

c) PERSONALE CHE MATURERA' IL REQUISITO PENSIONISTICO TRA IL 1° GENNAIO 2025 ED ENTRO IL 31 DICEMBRE 2028

Il personale che matura i requisiti stabiliti dalla legge per la pensione anticipata o di vecchiaia e/o comunque per i trattamenti pensionistici dell'A.G.O. tra il 1° gennaio 2025 ed entro il 31 dicembre 2028 e che non abbia già presentato richiesta valida di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi degli accordi 29 maggio 2019 e 29 settembre 2020, come integrato dal verbale di accordo 18 novembre 2020, potrà volontariamente accettare l'offerta al pubblico" formulata, ai sensi dell'art. 1336 c.c., da ciascuna Società datore di lavoro per risolvere consensualmente ed in maniera irrevocabile - senza oneri di preavviso a carico di ciascuna delle parti - il rapporto di lavoro alla scadenza ultima del 31 marzo 2025 o altra data antecedente che verrà comunicata dalla Società stessa per accedere volontariamente al Fondo di Solidarietà dal giorno successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro facendo pervenire l'apposito modulo di adesione (allegato C) secondo le modalità che saranno successivamente comunicate a tutto il personale.

Detto modulo dovrà essere dall'interessato fatto pervenire all'Azienda entro e non oltre la data del 31 gennaio 2022 secondo le modalità che saranno successivamente portate a conoscenza di tutto il personale.

Al fine di rendere sostenibili le uscite volontarie e di garantire una programmazione adeguata alle esigenze di continuità aziendali e di presidio del business, è in facoltà della Società datore di lavoro anticipare – rispetto al termine del 31 marzo 2025 - il termine di risoluzione e di cessazione del rapporto di lavoro ad una delle seguenti date: 30 giugno e 31 dicembre 2022, 31 dicembre 2023, 31 marzo, 30 giugno e 31 dicembre 2024 fermo restando che, al ricorrere di tale evenienza, la Società datore di lavoro resta impegnata a far pervenire all'interessato apposita comunicazione scritta indicativamente 30 giorni prima della data finale del rapporto di lavoro.

Le date del 30 giugno e 31 dicembre 2022 potranno essere adottate dall'Azienda per le cessazioni del rapporto di lavoro per accesso al Fondo di Solidarietà per il personale che abbia aderito all'“offerta al pubblico” ai sensi del paragrafo 4. b) sub b) del presente accordo e che matura il requisito pensionistico entro il 31 dicembre 2024.

Al personale che accede al Fondo di Solidarietà con fruizione delle prestazioni in forma rateale ai sensi del presente paragrafo:

- per quanto attiene all'assistenza sanitaria integrativa, in quanto già iscritto al Fondo sanitario integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo, verrà garantito il mantenimento dell'iscrizione fino al mese precedente a quello in cui l'interessato percepirà il trattamento di pensione dall'A.G.O. alle stesse condizioni di contribuzione (sia per la parte a carico del dipendente sia per la parte a carico dell'Azienda) in essere tempo per tempo per il personale in servizio;
- per quanto attiene alla previdenza complementare aziendale:
 - o in quanto iscritto a forme di previdenza complementare a contribuzione definita, verrà riconosciuto, a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, l'importo complessivo che sarebbe spettato conservando l'iscrizione al Fondo pensioni calcolato come valore attuale (in base al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di sottoscrizione del presente Accordo, pari allo 0,0%) del contributo aziendale mensile di cui agli ordinamenti vigenti alla data di sottoscrizione del presente accordo per i Fondi di previdenza complementare, riferito all'ultima retribuzione ordinaria di spettanza (incluso l'eventuale “ristoro” previsto dall'accordo ISP 2 ottobre 2010), moltiplicato per il numero dei mesi attualmente previsto, nei confronti di ciascuno degli interessati, per l'erogazione dell'assegno straordinario di sostegno al reddito;
 - o in quanto iscritto a forme di previdenza a prestazione definita, nel periodo di adesione al Fondo di solidarietà non è prevista alcuna erogazione integrativa all'assegno straordinario, ferma restando la validità di detto periodo per il calcolo del trattamento complementare, da erogare individualmente al momento del pensionamento;
- saranno 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 di pensione A.G.O.

d) PERSONALE CHE ESERCITA L'OPZIONE PER IL CONSEGUIMENTO DEL DIRITTO A PENSIONE CON LA COSIDDETTA “QUOTA 100”

Il personale, che non abbia già presentato richiesta valida di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi degli accordi 29 maggio 2019 e 29 settembre 2020, come integrato dal verbale di accordo 18 novembre 2020 e che manifesti la volontà di accedere al pensionamento esercitando l'opzione per la maturazione del diritto a pensione con la cosiddetta “quota 100”

ai sensi dell'art. 14 della Legge 26/2019, potrà risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro alla data del 28 febbraio 2022, ovvero, se successivo, all'ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza del pagamento del trattamento pensionistico dell'A.G.O. facendo pervenire all'Azienda l'apposito modulo di adesione (allegato D) entro e non oltre la data del 31 gennaio 2022 secondo le modalità che saranno successivamente comunicate a tutto il personale.

Al personale che richieda il pensionamento volontario ai sensi del presente paragrafo sarà erogata a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR una somma equivalente all'indennità di mancato preavviso nella misura stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro prevista dall'art. 77 lett. b) del CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato con l'accordo 19 dicembre 2019 ovvero dall'art. 26 comma 1, lettera b) del CCNL 13 luglio 2015 per i Dirigenti, cui sarà aggiunto un importo calcolato sulla base del numero di mesi intercorrenti tra il mese di cessazione (non conteggiato) ed il mese in cui maturerebbe il requisito di 42 anni e 10 mesi di contribuzione utile alla maturazione del requisito di pensione anticipata (41 anni e 10 mesi per le donne), ovvero il requisito di vecchiaia ove antecedente (requisiti calcolati in base alla normativa vigente alla data di sottoscrizione dell'Accordo), in particolare sarà riconosciuto:

- 1,5% della RAL per ogni mese compreso tra il 7° e il 18°;
- 2% della RAL per ogni mese a partire dal 19°.

Ai fini di quanto sopra la frazione di mese verrà considerata mese intero.

L'importo complessivo erogato, che tiene conto anche della somma equivalente dell'indennità di mancato preavviso, non potrà comunque essere superiore al 75% della RAL.

Nel caso in cui il modulo di richiesta volontaria di pensionamento pervenga entro e non oltre la data del 24 dicembre 2021 tale somma sarà incrementata di due dodicesimi della RAL.

e) PERSONALE CHE ESERCITA L'OPZIONE PER IL CONSEGUIMENTO DEL DIRITTO A PENSIONE CON LA COSIDDETTA "OPZIONE DONNA"

Il personale femminile che non abbia già presentato richiesta valida di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi degli accordi 29 maggio 2019 e 29 settembre 2020, come integrato dal verbale di accordo 18 novembre 2020 e che manifesti la volontà di accedere alla pensione anticipata secondo le regole di calcolo del sistema contributivo, ai sensi dell'art. 16 del D.L. 4/2019 convertito dalla Legge 26/2019 e successive modifiche, (c.d "opzione donna"), potrà risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro al 28 febbraio 2022 facendo pervenire all'Azienda l'apposito modulo di adesione (allegato E) entro e non oltre la data del 31 gennaio 2022 secondo le modalità che saranno successivamente comunicate a tutto il personale.

Al personale che richieda il pensionamento volontario ai sensi del presente paragrafo sarà riconosciuto un importo omnicomprensivo lordo pari al 75% della RAL, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR.

Nel caso in cui il modulo di richiesta volontaria di pensionamento pervenga entro e non oltre la data del 24 dicembre 2021 tale somma sarà incrementata di due dodicesimi della RAL.

f) GRADUATORIA

Nel caso in cui le domande di pensionamento o accesso al Fondo di Solidarietà risultassero superiori al numero di 2.000 sarà redatta una graduatoria unica a livello di Gruppo, sulla base della data di maturazione del diritto a pensione, ed a parità della data di maturazione del diritto in ragione della maggiore età anagrafica. A tal fine si precisa che per le richieste di

pensionamento sarà considerato il diritto pensionistico in forza del quale si aderisce alle previsioni del presente accordo e per l'accesso al Fondo di Solidarietà sarà considerato il primo requisito utile per l'accesso allo stesso.

Nelle graduatorie sarà data priorità:

- ai titolari delle previsioni ex art. 3, comma 3 della L. 104/1992 per sé;
- al personale disabile con percentuale di invalidità non inferiore al 67%;

con la precisazione che:

- la titolarità delle previsioni ex art. 3, comma 3 della L. 104/1992 per sé deve risultare alla data di presentazione della domanda di adesione al pensionamento o di accettazione dell'offerta al pubblico";
- la disabilità non inferiore al 67% deve risultare alla data di presentazione della domanda di adesione al pensionamento o di accettazione dell'offerta al pubblico";
- l'eventuale riscatto e/o ricongiunzione di periodi contributivi che consente la "maturazione del diritto" sopra definita dovrà risultare già richiesto alla data di presentazione della domanda di adesione al pensionamento o di accettazione dell'offerta al pubblico" e dovrà essere interamente perfezionato entro 31 maggio 2022, a cura del dipendente, pena la decadenza dalla graduatoria stessa con il requisito che ne teneva conto.

g) ULTERIORI PREVISIONI

Con riferimento a tutte le tipologie di adesioni di cui al presente Accordo, in via preventiva rispetto alla risoluzione del rapporto di lavoro, le Parti confermano la sottoscrizione di un Verbale di Conciliazione individuale in sede sindacale attestante la risoluzione volontaria del rapporto di lavoro alle date come sopra definite, anche al fine di assolvere agli obblighi derivanti dalla normativa di legge in materia di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro.

Sino al permanere del contesto legato all'emergenza COVID-19, le Parti confermano che si procederà con le modalità previste dall'Accordo ISP 21 aprile 2020 tramite una risoluzione consensuale tra le parti formalizzata attraverso scrittura privata sino alla ripresa delle consuete procedure.

Le Parti si danno atto che il calcolo della maturazione dei requisiti pensionistici viene effettuato sulla base della normativa previdenziale vigente alla data di sottoscrizione del presente Accordo e confermano che, qualora il computo delle aspettative di vita producesse una riduzione o un allungamento della permanenza nel Fondo di Solidarietà, le Parti Nazionali di Settore si attiveranno affinché gli ex dipendenti che ne sono interessati non abbiano interruzione tra le prestazioni straordinarie erogate dal Fondo e il percepimento della pensione, con accollo dell'eventuale relativo onere all'Azienda. Al contempo, in caso di eventuali modifiche di legge in materia di accesso alla pensione A.G.O. ovvero di altre forme di previdenza di base, le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno per dare puntuale applicazione ai provvedimenti assunti al riguardo.

Per effetto di quanto previsto nel presente accordo, con riferimento all'Accordo ISP del 1° aprile 2020 ed a quanto previsto relativamente al trasferimento del cd. "TFR progressivo" dall'accordo 14 aprile 2021, le Parti stabiliscono che la richiesta di trasferimento potrà essere avanzata anche da parte del personale dipendente che maturi il primo tra i requisiti stabiliti dalla legge per i trattamenti pensionistici dell'A.G.O. entro il 31 dicembre 2028.

Dichiarazione dell'azienda

In relazione alla specifica richiesta delle OO.SS. l'azienda accoglierà nel corso del mese precedente alla risoluzione del rapporto di lavoro:

- *le domande di ripristino del contratto a tempo pieno formulate dal personale a part time che intende accedere al Fondo di Solidarietà,*
- *la riassunzione del personale destinatario degli Accordi 12 marzo 2019 e 28 novembre 2019 sottoscritti da UBI Banca e UBI Sistemi e Servizi e dalle rispettive OO.SS. relativi alle cessioni di attività e risorse rispettivamente a G.S.D. Gestione Servizi Digitali S.r.L. ed a BCube Service SRL, in applicazione della specifica lettera a latere del suddetto Accordo 12 marzo 2019 nonché dell'art. 9 dell'Accordo 28 novembre 2019, che abbia presentato domanda valida e sia rientrato nella graduatoria prevista dal presente accordo.*

5. INCONTRI DI VERIFICA

Le Parti si incontreranno entro la fine del mese di febbraio 2022, e almeno semestralmente, per confrontarsi sull'andamento delle adesioni pervenute, sulla programmazione delle uscite previste e sulle correlazioni tra la realizzazione delle uscite stesse e le assunzioni.

INTESA SANPAOLO S.P.A.
(anche nella qualità di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Accordo firmato digitalmente

Allegato 1

INTESA SANPAOLO
BANCA 5
CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI
EURIZON CAPITAL SGR
EURIZON CAPITAL REAL ASSET
EPSILON SGR
EXETRA
FIDEURAM-INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
FIDEURAM ASSET MANAGEMENT SGR
INTESA SANPAOLO CASA
INTESA SANPAOLO FORMAZIONE
INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
INTESA SANPAOLO RENT FORYOU
IW BANK
NEVA SGR
PRESTITALIA
SIREF FIDUCIARIA
SANPAOLO INVEST SIM
UBI LEASING