

## ACCORDO DI PERCORSO SULLA TRASFORMAZIONE DEL GRUPPO ISP

In Milano, in data 23 ottobre 2024

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A. (di seguito ISP), anche nella qualità di Capogruppo

e

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

premessi che

- a partire dal mese di luglio 2024, ISP ha avviato la fase di informazione sul percorso di trasformazione digitale intrapreso dal Gruppo con l'obiettivo di condurre – come sempre avvenuto nell'ambito di positive relazioni sindacali - un confronto "continuo" sull'evoluzione del Gruppo, al fine di condividere le soluzioni necessarie a gestire il cambiamento affinché le persone del Gruppo possano affrontarlo nel miglior modo possibile;
- in particolare, ISP ha evidenziato un contesto socio-economico che presenta una velocità ed un impatto del cambiamento mai sperimentati in precedenza ed è caratterizzato dalla crescente presenza delle realtà fully digital anche non bancarie;
- ISP ha inoltre rappresentato come l'investimento in tecnologia e la valorizzazione delle competenze e la centralità delle persone rappresentano i principali fattori di successo, anche a fronte dello spostamento dei clienti verso il digitale, pur con un crescente quanto insostituibile bisogno di supporto umano, e il processo della trasformazione digitale non costituisce presupposto per l'individuazione e/o costituzione di rami d'azienda oggetto di future esternalizzazioni né di per sé elemento che possa determinare riduzione dei livelli occupazionali;
- il Gruppo ISP nel Piano d'Impresa 2022-2025 ha già previsto azioni specifiche per far fronte:
  - alla crescente preferenza della clientela per un approccio omnicanale, con sviluppo anche di offerte completamente digitali attraverso piattaforme di servizio distinte per i diversi segmenti di clientela;
  - allo sviluppo di un'offerta digitale più ampia, anche per migliorare il servizio alla clientela;
  - ai sempre più sofisticati bisogni della clientela, le cui aspettative di qualità del servizio sono più elevate sotto molteplici punti di vista: continuo aggiornamento dell'offerta prodotto in linea con l'evoluzione dei propri bisogni, esperienza distintiva attraverso tutti i canali, rapidità nella fornitura di prodotti/servizi e assistenza, ricerca di convenienza e di trasparenza;
  - all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, per gestire al meglio l'equilibrio tra produttività aziendale e benessere lavorativo delle persone del Gruppo;
- ISP dichiara che l'avvio di Isybank ha consentito al Gruppo di disporre di una piattaforma digitale (Isytech) innovativa e flessibile, da poter estendere progressivamente a tutte le realtà dello stesso e anche l'Intelligenza Artificiale (AI) può abilitare nuove opportunità di business, aumentare l'efficienza operativa e migliorare ulteriormente la gestione dei rischi;
- ISP afferma inoltre che è sua intenzione estendere le tecnologie Isytech e AI a tutto il Gruppo, inclusa la componente internazionale, gettando le basi per un ulteriore incremento di

performance, abilitando modelli di servizio e di offerta orientati ad una maggiore semplicità ed efficacia sia per i clienti che per i colleghi;

- la trasformazione digitale ha anche l'obiettivo della riduzione della burocrazia, della semplificazione delle procedure e della sintesi del catalogo prodotti, e permetterà di liberare tempo da dedicare ad attività di sviluppo professionale, attraverso un importante piano di formazione per upskilling/reskilling anche on the job, per affrontare al meglio le necessità di nuove skills digitali diffuse e di nuovi mestieri;
- in questo contesto le Parti confermano la centralità del confronto sindacale e delle relazioni industriali che appaiono ancora più rilevanti in questa fase di accelerazione della trasformazione digitale e degli investimenti in tecnologia effettuati con l'obiettivo di continuare a garantire la ricerca delle migliori soluzioni in favore di tutte le persone del Gruppo anche in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro oltre che favorire, nel tempo, il ricambio generazionale;
- è quindi opportuno condurre un confronto volto alla definizione di un quadro di riferimento e all'individuazione di strumenti/soluzioni che possano accompagnare il cambiamento in corso, che richiede anche un importante processo di riqualificazione/riconversione professionale finalizzato alla tutela dell'occupazione e dell'occupabilità delle persone del Gruppo, anche attraverso l'individuazione di nuovi mestieri per i quali le Parti si confronteranno, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, per definire possibili percorsi di sviluppo professionale e delle competenze;
- le Parti, in un quadro di sostenibilità sociale e di attenzione alle persone, intendono pertanto iniziare a definire intese che permettano di creare le migliori condizioni per gestire le possibili ricadute, per venire incontro alle esigenze personali e/o familiari delle persone del Gruppo e di produttività dell'Azienda, garantendo nel tempo la valorizzazione delle persone del Gruppo ed un ricambio generazionale in alternativa ai percorsi di riconversione/riqualificazione professionale;
- ISP e le OO.SS. con l'accordo 16 novembre 2021 come integrato dal verbale di accordo 17 novembre 2021 (di seguito solo accordo 16 novembre 2021), hanno condiviso di procedere a 2.000 uscite volontarie per pensionamento o per accesso al "Fondo di Solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" ai sensi dell'articolo 5, comma 1, lettera b) del Decreto Interministeriale del 28 luglio 2014 n.83486 e successive modifiche e integrazioni (di seguito Fondo di Solidarietà);
- in tale ambito le persone che hanno manifestato la volontà di uscire volontariamente dal Gruppo per accedere al pensionamento o al Fondo di Solidarietà e che non hanno trovato accoglimento nella graduatoria prevista dal citato accordo 16 novembre 2021 sono state circa 3.000;
- le Parti si sono quindi incontrate in data 19 e 25 settembre, 9, 10, 16 e 23 ottobre con l'obiettivo di individuare le modalità ed i criteri per tener conto della volontà di uscire volontariamente dal Gruppo manifestata da parte di circa 3.000 persone, in occasione del precedente accordo 16 novembre 2021, e di definire il quadro del confronto sindacale, anche in vista della scadenza della contrattazione di secondo livello,

si conviene quanto segue:

- 1.** le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

## **2. RELAZIONI INDUSTRIALI**

In considerazione della rilevanza delle attività da svolgere e della durata delle stesse le Parti, ferme restando le previsioni del CCNL e del Protocollo delle Relazioni Industriali ISP 14 aprile 2021 relative alla Delegazione di Gruppo, condividono di costituire il Comitato trasformazione digitale che nell'ambito del Gruppo ISP costituisce il riferimento del "Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria" confermato dal Verbale di rinnovo del CCNL 23 novembre 2023, con il compito di monitorare gli effetti derivanti dall'evoluzione tecnologica e dalle novità in tema di digitalizzazione nel Gruppo con particolare riferimento all'impatto presso le filiali le cui risultanze saranno oggetto di confronto al tavolo negoziale di Gruppo.

Il Comitato, che integra il Protocollo Relazioni Industriali del Gruppo, si riunisce almeno ogni due mesi ed è destinatario, congiuntamente agli eventuali Organismi già previsti per legge o dalla normativa aziendale e/o di Settore per le specifiche materie, e ferme restando le prerogative degli stessi, delle informative riguardanti gli argomenti oggetto del presente accordo e di tutti quelli che saranno sottoscritti in applicazione dello stesso.

Il Comitato è composto da un numero massimo di componenti, individuati nell'ambito della Delegazione Sindacale di Gruppo indicata all'art. 2 del Protocollo delle Relazioni Industriali 14 aprile 2021, che si determina in ragione di sette componenti moltiplicati per il numero delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, oltre che da un'adeguata rappresentanza dell'Azienda.

Il numero totale di componenti come sopra determinato viene ripartito fra le Organizzazioni Sindacali con i seguenti criteri:

- 2 componenti per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria;
- ulteriori componenti in proporzione alla rispettiva rappresentatività in Azienda (numero degli iscritti a ciascun sindacato al 31 dicembre di ogni anno, rispetto al totale degli iscritti ai sindacati, con arrotondamento ad uno in caso di percentuale uguale o maggiore a 0,5).

Il Comitato così costituito, qualora le materie trattate richiedessero competenze specialistiche, potrà essere di volta in volta eccezionalmente integrato da un membro aggiuntivo ad hoc per Sigla individuato tra Dirigenti Sindacali della Sigla stessa.

## **3. FORMAZIONE**

Nel contesto rappresentato in premessa, caratterizzato dalle novità in tema di digitalizzazione sia della domanda di servizi/prodotti per la clientela sia dell'offerta dei medesimi, le Parti confermano la strategicità della formazione ed il ruolo fondamentale che la stessa assume ai fini della crescita professionale, comportamentale e relazionale nonché della valorizzazione delle persone del Gruppo soprattutto nel caso di evoluzione del contesto organizzativo quale quello di prossimo avvio.

Ciò anche nella condivisa convinzione che l'aggiornamento e la formazione delle persone del Gruppo costituisca, soprattutto in uno scenario innovativo come quello in fase di avvio, un valore aggiunto per la crescita professionale delle persone.

A tal fine le Parti condividono di avviare il confronto sulla materia a partire dal mese di novembre 2024 con l'obiettivo di definire intese che individuino principi, contenuti e percorsi, ivi compresi quelli relativi alla formazione finanziata, finalizzati ad accrescere le competenze e le professionalità di tutte le persone del Gruppo, consapevoli che il rinnovamento delle professionalità richiesto dall'evoluzione tecnologica necessiterà di percorsi formativi adeguati ai nuovi processi

organizzativi, finalizzati all'aggiornamento e sviluppo di competenze coerenti con il nuovo "quadro digitale" o verso nuovi mestieri.

Le Parti confermano pertanto la volontà – già condivisa negli accordi 8 dicembre 2021 in tema di Formazione, 31 marzo 2023 e 13 giugno 2024 – di promuovere la diffusione della fruizione della formazione e l'importanza della stessa, approfondendo l'individuazione di ulteriori modalità utili a favorire la fruizione della formazione ed il rispetto dei tempi di fruizione previsti, anche in modalità flessibile.

Inoltre le Parti si danno sin d'ora atto che i programmi di formazione professionale connessi o correlati al processo di trasformazione digitale di cui in premessa sono strettamente correlati e funzionali al raggiungimento degli specifici obiettivi di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto Interministeriale n. 83486 del 28 luglio 2014 e successive modifiche ed integrazioni, tra le quali quelle di cui al Verbale di rinnovo del CCNL 23 novembre 2023 ed in attesa di formale recepimento, e si attiveranno tempo per tempo con appositi accordi per avvalersi - anche in concorso tra loro - dei contributi ivi previsti e dei fondi nazionali e comunitari.

#### **4. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Le Parti confermano la volontà – già condivisa negli accordi 26 maggio 2023 e 13 giugno 2024 - di continuare a mettere a disposizione di tutti i colleghi del Gruppo strumenti che possano favorire il contemperamento delle richieste di miglior gestione dei tempi di vita e di lavoro delle persone che lavorano, sia nella Rete, sia nelle strutture di Governance, con le esigenze organizzative aziendali, nonché l'opportunità di rafforzare modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione di tempi di vita e di lavoro, determinando anche favorevoli impatti sull'ambiente e sulla mobilità delle persone e rappresentino strumenti utili a favorire:

- il lavoro delle persone del Gruppo, tenendo anche conto delle loro esigenze personali e/o familiari, fermo restando il diritto alla disconnessione;
- l'attuazione di una transizione digitale rispettosa ed attenta alle persone, creando anche attrattività per giovani/nuovi inserimenti attraverso equità ed inclusione.

Le Parti, inoltre, tenuto conto delle modificazioni che la trasformazione digitale induce sul modo di lavorare delle persone e delle evidenze che stanno emergendo dall'analisi dell'utilizzo dei videoterminali nella Rete per quanto attiene, in particolare, l'attività di sorveglianza sanitaria prevista dal D.Lgs. n. 81/2008, ferme restando le previsioni di cui al citato Decreto e la sua piena applicazione anche in tema di visite a richiesta, concordano che nell'ambito della trasformazione digitale del Gruppo assumono maggiore valenza la tutela e la promozione della salute e intendono migliorare ulteriormente attraverso specifico accordo le misure di protezione e prevenzione previste dalla normativa vigente nell'ottica di salute e benessere a 360°, anche grazie agli strumenti di "welfare integrato" del Gruppo già condivisi tra le Parti, confermando gli investimenti in prevenzione sorveglianza sanitaria che l'azienda effettua ai sensi di quanto condiviso con l'accordo 26 maggio 2023 ed a superamento della medesima.

Le Parti confermano l'impegno a monitorare gli strumenti adottati nell'ambito degli accordi in materia di evoluzione dell'organizzazione del lavoro (quali lavoro flessibile e settimana corta 4x9) e di continuare nelle sperimentazioni con l'obiettivo di ampliarne la fruizione, favorire il positivo accoglimento delle richieste e garantirne l'utilizzo da parte di tutto il personale delle filiali che intenda volontariamente farvi ricorso, tenendo conto delle necessarie esigenze di servizio alla clientela, ed a monitorare nel tempo gli effetti sull'organizzazione del lavoro conseguenti all'evoluzione tecnologica.

Le Parti condividono anche l'opportunità di ricercare soluzioni nell'ambito della normativa di Gruppo in materia di mobilità territoriale e professionale che possano permettere maggiore evidenza del percorso di selezione interno e nuove possibilità di manifestare la volontà individuale

di cambiamento della mansione svolta nonché di continuare a monitorare gli impatti del piano di chiusura delle filiali e la creazione di nuovi hub/sedi di lavoro aziendali anche al fine di contenere la mobilità giornaliera del personale.

## **5. USCITE VOLONTARIE**

Al fine di poter gestire al meglio l'attuale quadro d'insieme delineato in premessa, le Parti condividono che, a fronte di eventuali uscite volontarie del personale, finalizzate alla tutela dell'occupazione sostenibile, sia favorita anche nuova buona occupazione.

In tale contesto saranno quindi previste un massimo di 4.000 uscite volontarie per pensionamento o accesso alle prestazioni straordinarie del 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 nei termini ed alle condizioni indicate nel presente accordo, senza determinare separazioni rispetto alle regole già condivise nel citato accordo 16 novembre 2021.

Le Parti si danno inoltre atto che qualora, anche nel corso del prossimo Piano d'Impresa, dovessero concretizzarsi i presupposti organizzativi e le condizioni economiche che consentano l'avvio, anche in tempi diversi, di una o più offerte di uscita volontaria dal Gruppo attraverso il pensionamento o il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, le condizioni applicate a tali eventuali offerte saranno sempre quelle indicate nel presente accordo, anche allo scopo di evitare trattamenti non omogenei.

Al fine dell'attivazione di ogni eventuale futura offerta le Parti concordano che, una volta verificati da parte di ISP i presupposti organizzativi e le condizioni economiche necessarie, ISP convocherà le OO.SS. firmatarie delle presenti intese per concordare - attraverso specifico accordo - numeri di uscite volontarie, tempi di avvio della/e iniziativa/e e relative scadenze.

Le Parti condividono che ogni offerta avviata ai sensi del presente accordo sarà rivolta a tutto il personale, compresi i Dirigenti, dipendente delle società italiane del Gruppo ISP che applicano il CCNL Credito che al momento dell'attivazione dell'offerta facciano parte del Gruppo ISP, ad oggi riportate nell'allegato 1 al presente accordo, nonché al personale destinatario dell'accordo 28 novembre 2019 sottoscritto da UBI Banca e UBI Sistemi e Servizi e dalle rispettive OO.SS. relativo alle cessioni di attività e risorse a BCube Service S.r.l. (ora Bonzai Service S.r.l.), in applicazione dell'art. 9 dell' Accordo 28 novembre 2019 nonché dell'accordo 17 giugno 2022 sottoscritto da ISP e dalle rispettive OO.SS. relativo alle cessioni di attività e risorse a Intesa Sanpaolo Formazione S.p.A. (oggi Digit'ED S.p.A.), in applicazione dell'art. 16, comma 2, del suddetto accordo.

Per tener conto della volontà e delle esigenze già manifestate dal personale ma che non trovi tempo per tempo accoglimento, il personale che, pur avendo aderito con domanda valida ad un accordo non sia rientrato nella graduatoria stabilita dal medesimo accordo potrà, laddove attivata una nuova offerta, presentare domanda di uscita volontaria alle condizioni definite dal presente accordo secondo i criteri, le condizioni e le tempistiche previste dai paragrafi che seguono in ragione delle diverse casistiche e tali domande - ove la nuova adesione avvenga avvalendosi del medesimo requisito pensionistico in forza del quale era avvenuta la precedente adesione - saranno accolte in via prioritaria rispetto a quanto indicato nel successivo paragrafo f) in materia di graduatoria.

### **a) PERSONALE CHE HA MATURATO O MATURERÀ IL REQUISITO PENSIONISTICO ENTRO L'ANNO SOLARE SUCCESSIVO ALLA DATA DELL'ACCORDO (PER IL PRESENTE ACCORDO 31 DICEMBRE 2025)**

Il personale che abbia già maturato i requisiti di pensionamento o che li maturi entro l'anno solare successivo alla data di sottoscrizione dell'accordo e che non abbia già presentato

richiesta valida di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi degli accordi in materia sottoscritti presso ISP e non sia rientrata nelle relative graduatorie, potrà volontariamente richiedere il pensionamento facendo pervenire all'Azienda l'apposito modulo di adesione entro e non oltre i 45 giorni dall'avvio dell'offerta, secondo le modalità che saranno al momento comunicate al personale, per risolvere il proprio rapporto di lavoro entro l'ultimo giorno del terzo mese successivo all'avvio dell'offerta 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.

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. 82 lett. b) del CCNL 19 dicembre 2019 rinnovato con l'Accordo del 23 novembre 2023 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 all'Azienda entro e non oltre 15 giorni dall'avvio dell'offerta, tale somma sarà incrementata di due dodicesimi della RAL.

Per il presente accordo l'adesione (allegato A) andrà fatta pervenire all'Azienda entro e non oltre la data del 25 novembre 2024 per risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro al 31 dicembre 2024 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 e la somma equivalente all'indennità di mancato preavviso di cui all'alinea che precede sarà incrementata come sopra indicato per coloro che faranno pervenire la richiesta entro il 11 novembre 2024.

**b) PERSONALE CHE MATURERÀ IL REQUISITO PENSIONISTICO TRA 1° GENNAIO ED 31 DICEMBRE DEL SECONDO ANNO SOLARE SUCCESSIVO ALL'ACCORDO (PER IL PRESENTE ACCORDO TRA IL 1° GENNAIO ED IL 31 DICEMBRE 2026)**

Il personale che maturerà i requisiti di pensionamento tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre del secondo anno solare successivo all'accordo e che non abbia già presentato richiesta valida di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi degli accordi in materia sottoscritti presso ISP e non sia rientrata nelle relative graduatorie 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. presentando domanda entro e non oltre i 45 giorni dall'avvio dell'offerta, secondo le modalità che saranno al momento comunicate al 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. 82 lett. b) del CCNL 19 dicembre 2019 rinnovato con l'Accordo del 23 novembre 2023 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 all'Azienda entro e non oltre 15 giorni dall'avvio dell'offerta, tale somma sarà incrementata di due dodicesimi della RAL.

Per il presente accordo l'adesione (allegato B) andrà fatta pervenire all'Azienda entro e non oltre la data del 25 novembre 2024 per risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro 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 e la somma equivalente all'indennità di mancato preavviso di cui all'alinea

che precede sarà incrementata come sopra indicato per coloro che faranno pervenire la richiesta entro il 11 novembre 2024.

- 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 entro e non oltre i 45 giorni dall'avvio dell'offerta, secondo le modalità che saranno successivamente comunicate al personale.

**c) PERSONALE CHE MATURERA' IL REQUISITO PENSIONISTICO TRA IL 1° GENNAIO DEL TERZO ANNO SOLARE SUCCESSIVO ALL'ACCORDO ED ENTRO LA DATA INDICATA DALL'ACCORDO STESSO (PER IL PRESENTE ACCORDO TRA IL 1° GENNAIO 2027 ED IL 31 DICEMBRE 2030)**

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 del terzo anno solare successivo all'accordo ed entro la data indicata dall'accordo stesso che non abbia già presentato richiesta valida di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi degli accordi in materia sottoscritti presso ISP e non sia rientrata nelle relative graduatorie 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 indicata dall'accordo 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 all'Azienda apposito modulo di adesione che sarà messo a disposizione all'avvio dell'offerta.

Detto modulo dovrà essere debitamente compilato, sottoscritto dall'interessato e fatto pervenire all'Azienda entro e non oltre 45 giorni dall'avvio dell'offerta, secondo le modalità che saranno al momento comunicate al 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, sarà in facoltà della Società datore di lavoro anticipare – rispetto al termine indicato nell'accordo - il termine di risoluzione e di cessazione del rapporto di lavoro ad una delle date sempre indicate nell'accordo, 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.

Al personale che accederà al Fondo di Solidarietà con fruizione delle prestazioni in forma rateale ai sensi del presente paragrafo o ai sensi dell'alinea b) del precedente paragrafo b):

- 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 avvio dell'offerta) 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 previsto, alla data dell'accordo, 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.

Per il presente accordo il personale 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 dicembre 2027 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 all'Azienda l'apposito modulo di adesione (allegato C) entro e non oltre la data del 25 novembre 2024.

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 dicembre 2027 - il termine di risoluzione e di cessazione del rapporto di lavoro ad una delle seguenti date: 31 dicembre 2024, 28 febbraio, 30 giugno e 31 dicembre 2025, 30 giugno 2026 e 31 dicembre 2026, 30 giugno 2027 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 31 dicembre 2024 e 28 febbraio 2025 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 5. b) sub b) del presente accordo e che matura il requisito pensionistico entro il 31 dicembre 2026.

#### **d) PERSONALE CHE ESERCITA L'OPZIONE PER IL CONSEGUIMENTO DEL DIRITTO A PENSIONE CON LA COSIDDETTA "QUOTA 100", "QUOTA 102", "QUOTA 103"**

Il personale che non abbia già presentato richiesta valida di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi degli accordi in materia sottoscritti presso ISP e non sia rientrata nelle relative graduatorie e che manifesti la volontà di accedere al pensionamento esercitando l'opzione per la maturazione del diritto a pensione con la cosiddetta "quota 100" o "quota 102" ai sensi dell'art. 14 del D.L n. 4/2019 convertito dalla Legge n. 26/2019 e successive modifiche, o "quota 103" ai sensi dell'art. 14.1 del D.L n. 4/2019 convertito dalla Legge n. 26/2019 e successive modifiche, potrà volontariamente richiedere il pensionamento in forza dei suddetti requisiti facendo pervenire all'azienda l'apposito modulo di adesione entro e non oltre i 45 giorni dall'avvio dell'offerta, secondo le modalità che saranno al momento comunicate al personale, ivi compresa l'eventuale documentazione a supporto per i predetti requisiti, per risolvere il proprio rapporto di lavoro entro l'ultimo giorno del terzo mese successivo all'avvio dell'offerta 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.

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. 82 lett. b) del CCNL 19 dicembre 2019 rinnovato con l'Accordo del 23 novembre 2023, 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 primo requisito di contribuzione utile alla maturazione del requisito di pensione anticipata, 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 15 giorni dall'avvio dell'offerta, tale somma sarà incrementata di due dodicesimi della RAL.

Per il presente accordo il personale che richieda il pensionamento volontario potrà risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro alla data del 31 dicembre 2024, 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 25 novembre 2024 insieme con l'eventuale documentazione a supporto per i predetti requisiti, senza ricorso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà e l'importo erogato, comprensivo della somma equivalente all'indennità di mancato preavviso di cui all'alinea che precede, sarà incrementato come sopra indicato per coloro che faranno pervenire la richiesta entro il 11 novembre 2024.

#### **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 in materia sottoscritti presso ISP e non sia rientrata nelle relative graduatorie 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 n. 4/2019 convertito dalla Legge n. 26/2019 e successive modifiche, (c.d "opzione donna"), potrà volontariamente richiedere il pensionamento in forza del suddetto requisito facendo pervenire all'azienda l'apposito modulo di adesione entro e non oltre i 45 giorni dall'avvio dell'offerta secondo le modalità che saranno al momento comunicate al personale, ivi compresa l'eventuale documentazione a supporto per tale requisito, per risolvere il proprio rapporto di lavoro entro l'ultimo giorno del terzo mese successivo all'avvio dell'offerta.

Al personale che richieda il pensionamento volontario ai sensi del presente paragrafo sarà riconosciuto un importo onnicomprensivo 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 15 giorni dall'avvio dell'offerta, tale somma sarà incrementata di due dodicesimi della RAL.

Per il presente accordo il personale che richieda il pensionamento volontario per risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro al 31 dicembre 2024 farà pervenire all'Azienda l'apposito modulo di adesione (allegato E) entro e non oltre la data del 25 novembre 2024,

insieme con l'eventuale documentazione a supporto per tale requisito, e l'importo erogato di cui all'alinea che precede sarà incrementato come sopra indicato per coloro che faranno pervenire la richiesta entro il 11 novembre 2024.

## **f) GRADUATORIA**

Nel caso in cui le domande di pensionamento o accesso al Fondo di Solidarietà risultassero alla scadenza di ogni eventuale offerta, superiori al numero indicato in ciascuna offerta, 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 all'offerta disciplinata dall'accordo e per l'accesso al Fondo di Solidarietà sarà considerato il primo requisito pensionistico utile per l'accesso allo stesso al momento dell'avvio dell'offerta.

Nella graduatoria sarà data priorità al personale che ha già aderito ad una eventuale offerta avanzata in forza del presente accordo e non è rientrato tra le uscite comunicate ai sensi dell'art. 5 del presente accordo, ove l'adesione nuovamente inviata avvenga avvalendosi del medesimo requisito pensionistico in forza del quale aveva aderito alle precedenti offerte.

Ai fini delle graduatorie di cui al presente articolo sarà in ogni caso data priorità:

- ai titolari delle previsioni ex art. 3, comma 3 della L. 104/1992 per sé;
- al personale con disabilità 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 180 giorni dall'avvio dell'offerta, a cura del dipendente, pena la decadenza dalla graduatoria stessa con il requisito che ne teneva conto.

Per il presente accordo nella graduatoria, successivamente al personale titolare delle previsioni ex art. 3, comma 3 della L. 104/1992 per sé e al personale con disabilità con percentuale di invalidità non inferiore al 67%, sarà data priorità al personale che ha in precedenza aderito con richiesta valida all'accordo 16 novembre 2021 e non è rientrato nella graduatoria stilata prevista dal predetto accordo, nel caso in cui la nuova adesione ai sensi del presente accordo avvenga avvalendosi del medesimo requisito pensionistico in forza del quale aveva aderito all'accordo 16 novembre 2021.

## **g) ULTERIORI PREVISIONI**

Con riferimento alle risoluzioni volontarie del rapporto di lavoro che avverranno ai sensi del presente Accordo, le Parti confermano che preventivamente rispetto alla data della risoluzione stessa, sarà sottoscritta con i diretti interessati una risoluzione consensuale formalizzata attraverso una scrittura privata ovvero un verbale di conciliazione individuale in sede sindacale attestante la risoluzione consensuale e volontaria del rapporto di lavoro.

### Raccomandazione delle OO.SS.

*Le OOSS rivolgono espressa raccomandazione affinché l'Azienda valuti con attenzione le situazioni di difficoltà che dovessero essere manifestate, successivamente all'adesione, in particolare da parte del personale che abbia accettato l'"offerta al pubblico" formulata, ai sensi dell'art. 1336 c.c. per accedere al Fondo di Solidarietà.*

Le Parti, confermando l'importanza della natura mutualistica della Banca del Tempo che dal 2016 ha consentito di supportare i colleghi che - per gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari - abbiano avuto bisogno di permessi aggiuntivi agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti, convengono che il bacino annuale di ore rese disponibili dal Gruppo ISP sarà annualmente incrementato dalle eventuali ferie, permessi ex festività e permessi Banca delle ore di spettanza non fruiti da parte del personale che abbia accesso al Fondo di Solidarietà o che risolva il proprio rapporto di lavoro per pensionamento a seguito dell'adesione alle opzioni previste dal presente articolo.

Le Parti si danno atto che il calcolo della maturazione dei requisiti pensionistici sarà effettuato sulla base della normativa previdenziale vigente alla data di sottoscrizione dell'accordo sottoscritto per l'avvio dell'eventuale offerta e confermano che, qualora il computo delle aspettative di vita producesse una riduzione o un allungamento della permanenza nel Fondo di Solidarietà del personale che ne abbia richiesto l'accesso a seguito di offerta presentata ai sensi del presente accordo, 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.

Il personale anche non rientrante nel perimetro di applicazione dell'accordo potrà in ogni caso trasmettere, secondo le modalità che saranno successivamente comunicate, copia dell'ECOCERT al fine di consentire un aggiornamento da parte dell'Azienda dei dati contributivi utili alla individuazione dei requisiti previdenziali.

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 pregresso" 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 2030.

Le Parti si danno inoltre atto che nel caso di trasferimento d'azienda e/o di ramo d'azienda le adesioni che risulteranno valide ed in graduatoria, manterranno la loro validità e saranno operativamente gestite dalla Società cessionaria per i conseguenti necessari adempimenti.

### 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 dell'accordo 28 novembre 2019 sottoscritto da UBI Banca e UBI Sistemi e Servizi e dalle rispettive OO.SS. relativo alle cessioni di attività e risorse a BCube Service S.r.l. (ora Bonzai Service S.r.l.), in applicazione dell'art. 9 dell'Accordo 28 novembre 2019 che abbia presentato domanda valida e sia rientrato nella graduatoria prevista dal presente accordo, nonché dell'accordo 17 giugno 2022 sottoscritto da ISP e dalle rispettive OO.SS. relativo alle cessioni di attività e risorse a Intesa Sanpaolo*

*Formazione S.p.A. (oggi Digit'ED S.p.A.), in applicazione dell'art. 16, comma 2, dell'accordo 17 giugno 2022, che abbia presentato domanda valida e sia rientrato nella graduatoria prevista dal presente accordo.*

## **6. POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE E SOLIDARIETA' GENERAZIONALE**

Al fine di perseguire una gestione equilibrata degli effetti derivanti dalle possibili uscite disciplinate dal presente accordo le Parti condividono che al raggiungimento delle 4.000 uscite volontarie previste ai sensi del presente accordo ISP procederà a nuove assunzioni a tempo indeterminato, corrispondenti a:

- 2.000 assunzioni a tempo pieno,
- 1.500 assunzioni a tempo parziale per la Rete,

che saranno realizzate a partire dal 1° luglio 2025 ed entro il 30 giugno 2028 avendo attenzione alle zone svantaggiate del Paese e valutando, in conformità alle previsioni dell'art. 33 comma 6 del CCNL 19 dicembre 2019 rinnovato con l'Accordo del 23 novembre 2023, le posizioni dei lavoratori collocati nella Sezione Emergenziale del Fondo di Solidarietà di Settore.

ISP dichiara che le suddette assunzioni a tempo parziale saranno realizzate secondo la modalità contrattuale praticata nel Gruppo che permette di integrare il reddito da lavoro.

Le medesime percentuale complessiva e caratteristiche di assunzione costituiranno il riferimento anche nel caso in cui in ISP si perfezionino ulteriori uscite ai sensi delle offerte previste dal presente accordo.

ISP procederà inoltre a 50 "stabilizzazioni" a tempo pieno di personale con contratto a tempo determinato o con contratto di somministrazione di lavoro in servizio alla data odierna presso tutte le Società del Gruppo ISP che non abbia evidenze gestionali negative.

Allorquando disponibili le previsioni in materia di "staffetta generazionale" previste dall'accordo di rinnovo del CCNL del 23 novembre 2023 le Parti si incontreranno per valutare il possibile ricorso a tale istituto.

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

## **Allegato 1**

INTESA SANPAOLO  
ACANTUS  
CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI  
EPSILON SGR  
EURIZON CAPITAL SGR  
EURIZON CAPITAL REAL ASSET  
EXETRA  
FIDEURAM-INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING  
FIDEURAM ASSET MANAGEMENT SGR  
INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER  
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING  
INTESA SANPAOLO RENT FORYOU  
INTESA SANPAOLO INTERNATIONAL VALUE SERVICES - Sede Secondaria di Parma  
ISYBANK  
IW PRIVATE INVESTMENTS SIM  
NEVA SGR  
PRESTITALIA  
SIREF FIDUCIARIA

## Allegato A

Pensionamento – requisiti entro 31/12/2025

Spett.  
[SOCIETA' ]  
c/o INTESA SANPAOLO SPA  
Dc Ap Pensioni E Operations Welfare

Il/la sottoscritto/a ..... CID.....  
Nato/a a ..... il..... codice fiscale .....  
in servizio presso ..... telefono ufficio .....  
Cellulare aziendale ..... telefono personale .....  
Indirizzo di posta elettronica personale .....

### preso atto

del contenuto dell'Accordo di percorso sulla trasformazione del Gruppo ISP del 23 ottobre 2024,  
**attesta che**

è in possesso dei requisiti previsti dalla legge per aver diritto ai trattamenti pensionistici a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria entro il 31 dicembre 2025, e propone in via irrevocabile al proprio datore di lavoro di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, anche al fine di beneficiare del trattamento previsto dal capitolo 5 lettera a) dell'Accordo di percorso sulla trasformazione del Gruppo ISP del 23 ottobre 2024.

Conseguentemente dichiara di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro alla fine della giornata del ..... (31 dicembre 2024 ovvero dall'ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza del pagamento del trattamento pensionistico dell'A.G.O. se successiva al 1° gennaio 2025).....

### dichiara (barrare la casella prescelta)

- di essere in possesso di un ECOCERT
  - Sì
  - No - il documento sarà fornito non appena rilasciato dalle competenti strutture previdenziali
- di avere in corso una pratica di aggiornamento della propria posizione previdenziale
  - Sì
  - No
- di essere titolare di assegno ordinario o pensione di invalidità:
  - Sì
  - No
- di essere titolare delle previsioni ex art. 3, comma 3, della Legge 104/1992 per sé
- di essere persona con disabilità con una percentuale di invalidità non inferiore al 67%
- di essere titolare di contribuzione previdenziale presso Gestioni diverse dall'INPS - Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD)

Il/la sottoscritto/a, infine, si impegna a comunicare tempestivamente alla Società qualsiasi variazione rispetto alle predette dichiarazioni.

data \_\_\_\_\_

firma \_\_\_\_\_

**Allegato B**

Pensionamento – requisiti tra il 1/1/2026 e 31/12/2026

Spett.

[SOCIETA' ]

c/o INTESA SANPAOLO SPA

Dc Ap Pensioni E Operations Welfare

Il/la sottoscritto/a ..... CID.....  
Nato/a a ..... il..... codice fiscale .....  
in servizio presso ..... telefono ufficio .....  
Cellulare aziendale ..... telefono personale .....  
Indirizzo di posta elettronica personale .....

**preso atto**

del contenuto dell'Accordo di percorso sulla trasformazione del Gruppo ISP del 23 ottobre 2024,  
**attesta che**

sarà in possesso dei requisiti previsti dalla legge per aver diritto ai trattamenti pensionistici a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria tra il 1° gennaio 2026 ed il 31 dicembre 2026, e propone in via irrevocabile al proprio datore di lavoro di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, anche al fine di beneficiare del trattamento previsto dal capitolo 5 lettera b) sub a) dell'Accordo di percorso sulla trasformazione del Gruppo ISP del 23 ottobre 2024.

Conseguentemente dichiara di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro alla fine della giornata del .....(*ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza del pagamento del trattamento pensionistico dell'A.G.O.*).....

**dichiara (barrare la casella prescelta)**

- di essere in possesso di un ECOCERT
  - Sì
  - No - il documento sarà fornito non appena rilasciato dalle competenti strutture previdenziali
  
- di avere in corso una pratica di aggiornamento della propria posizione previdenziale
  - Sì
  - No
  
- di essere titolare di assegno ordinario o pensione di invalidità
  - Sì
  - No
  
- di essere titolare delle previsioni ex art. 3, comma 3, della Legge 104/1992 per sé
  
- di essere persona con disabilità con una percentuale di invalidità non inferiore al 67%
  
- di essere titolare di contribuzione previdenziale presso Gestioni diverse dall'INPS - Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD)

Il/la sottoscritto/a, infine, si impegna a comunicare tempestivamente alla Società qualsiasi variazione rispetto alle predette dichiarazioni.

data \_\_\_\_\_

firma \_\_\_\_\_

## Allegato C

Spett.  
[SOCIETA' ]  
c/o INTESA SANPAOLO SPA  
Dc Ap Pensioni E Operations Welfare

Oggetto: accettazione dell' "offerta al pubblico" ex art. 1336 c.c. per risolvere consensualmente il rapporto di lavoro e accedere alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito.

Il/la sottoscritto/a..... CID..... nato/a ..... il .....  
codice fiscale ..... in servizio presso .....  
telefono ufficio ..... cellulare aziendale ..... telefono personale .....  
Indirizzo di posta elettronica personale .....

### preso atto

- del D.I. 28 luglio 2014 nr. 83486 e successive modifiche ed integrazioni, e delle relative disposizioni sul "Fondo di solidarietà";
- del contenuto dell'Accordo di percorso sulla trasformazione del Gruppo ISP del 23 ottobre 2024, con particolare riferimento all' "offerta al pubblico" in esso formulata;

### atteso che

in base alle vigenti disposizioni di legge, maturerà i requisiti per il diritto a pensione anticipata/ di vecchiaia presso l'I.N.P.S. o altra forma di previdenza obbligatoria di base entro e non oltre il 31/12/2030;

### accetta

- L'OFFERTA, FORMULATA DALLA SOCIETA' EX ART. 1336 CODICE CIVILE, DI RISOLVERE CONSENSUALMENTE IL PROPRIO RAPPORTO DI LAVORO ENTRO E NON OLTRE IL 31.12.2027 PER POTER ACCEDERE ALLE PRESTAZIONI STRAORDINARIE DEL "FONDO DI SOLIDARIETA'", CONSAPEVOLE CHE CON LA RICEZIONE DA PARTE DELLA SOCIETA' DEL PRESENTE ATTO IL NEGOZIO SARÀ PERFEZIONATO E CONCLUSO E NON SARÀ PIÙ POSSIBILE MODIFICARE E/O REVOCARE IL CONSENSO PRESTATO DAL SOTTOSCRITTO. IL SOTTOSCRITTO ACCETTA ALTRESÌ CHE LA SOCIETA' POSSA ANTICIPARE IL TERMINE DI RISOLUZIONE DEL SUO RAPPORTO DI LAVORO ALLA DATA DEL 31.12.2024, OVVERO DEL 28.02.2025, OVVERO DEL 30.06.2025, OVVERO DEL 31.12.2025, OVVERO DEL 30.06.2026, OVVERO DEL 31.12.2026, OVVERO DEL 30.06.2027, PREVIA APPOSITA COMUNICAZIONE IN FORMA SCRITTA INDICANTE LA DATA DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO;
- tutto quanto stabilito dell'Accordo di percorso sulla trasformazione del Gruppo ISP del 23 ottobre 2024 e dal D.I. 83486/2014 e successive modifiche ed integrazioni, ivi compreso di rinunciare al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva;

### dichiara (barrare la casella prescelta)

- di voler richiedere la liquidazione dell'assegno straordinario in:
  - forma rateale
  - unica soluzione
- di essere in possesso di un ECOCERT
  - Sì
  - No - il documento sarà fornito non appena rilasciato dalle competenti strutture previdenziali
- di avere in corso una pratica di aggiornamento della propria posizione previdenziale
  - Sì
  - No
- di essere titolare di assegno ordinario o pensione di invalidità
  - Sì
  - No
- di essere titolare delle previsioni ex art. 3, comma 3, della Legge 104/1992 per sé
- di essere persona con disabilità con una percentuale di invalidità non inferiore al 67%
- di essere titolare di contribuzione previdenziale presso Gestioni diverse dall'INPS-Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD)

Il/la sottoscritto/a, infine,

- prende atto che il rapporto di lavoro si risolverà alla data stabilita dall'azienda, che verrà comunicata con la formalità sopra indicata;
- si impegna a comunicare tempestivamente alla Società ed al "Fondo di solidarietà" l'eventuale instaurazione – nel corso del periodo di erogazione delle prestazioni straordinarie – di qualsiasi forma di attività lavorativa;
- si impegna a comunicare tempestivamente alla Società qualsiasi variazione rispetto alle predette dichiarazioni.

data \_\_\_\_\_

firma \_\_\_\_\_

**Allegato D**

Pensionamento – “Quota 100” o “Quota 102” o “Quota 103”

Spett.  
[SOCIETA' ]  
c/o INTESA SANPAOLO SPA  
Dc Ap Pensioni E Operations Welfare

Il/la sottoscritto/a ..... CID.....  
Nato/a a ..... il..... codice fiscale .....  
in servizio presso ..... telefono ufficio .....  
Cellulare aziendale ..... telefono personale .....  
Indirizzo di posta elettronica personale .....

**preso atto**

del contenuto dell'Accordo di percorso sulla trasformazione del Gruppo ISP del 23 ottobre 2024,

**attesta che**

ai sensi degli artt. 14 e 14.1 del D.L. n. 4/2019 e successive modifiche eserciterà il diritto al trattamento pensionistico anticipato c.d. “Quota 100” o “Quota 102” o “Quota 103” e propone in via irrevocabile al proprio datore di lavoro di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, anche al fine di beneficiare del trattamento previsto dal capitolo 5 lettera d) dell'Accordo di percorso sulla trasformazione del Gruppo ISP del 23 ottobre 2024.

Conseguentemente dichiara di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro alla fine della giornata del..... (31 dicembre 2024 ovvero dall'ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza del pagamento del trattamento pensionistico dell'A.G.O. se successiva al 1° gennaio 2025)....

**dichiara (barrare la casella prescelta)**

- di essere in possesso di un ECOCERT
  - Sì
  - No - il documento sarà fornito non appena rilasciato dalle competenti strutture previdenziali
- di avere in corso una pratica di aggiornamento della propria posizione previdenziale
  - Sì
  - No
- di essere titolare di assegno ordinario o pensione di invalidità
  - Sì
  - No
- di essere titolare delle previsioni ex art. 3, comma 3, della Legge 104/1992 per sé
- di essere persona con disabilità con una percentuale di invalidità non inferiore al 67%
- di essere titolare di contribuzione previdenziale presso Gestioni diverse dall'INPS-Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD)

Il/la sottoscritto/a, infine, si impegna a comunicare tempestivamente alla Società qualsiasi variazione rispetto alle predette dichiarazioni.

data \_\_\_\_\_

firma \_\_\_\_\_

**Allegato E**

Pensionamento – “Opzione Donna”

Spett.  
[SOCIETA' ]  
c/o INTESA SANPAOLO SPA  
Dc Ap Pensioni E Operations Welfare

Il/la sottoscritto/a ..... CID.....  
Nato/a a ..... il..... codice fiscale .....  
in servizio presso ..... telefono ufficio .....  
Cellulare aziendale ..... telefono personale .....  
Indirizzo di posta elettronica personale .....

**preso atto**

del contenuto dell'Accordo di percorso sulla trasformazione del Gruppo ISP del 23 ottobre 2024,  
**attesta che**

ai sensi dell'art. 16 del D.L. n. 4/2019, e successive modifiche, eserciterà il diritto al trattamento pensionistico anticipato c.d. "Opzione donna" e propone in via irrevocabile al proprio datore di lavoro di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, anche al fine di beneficiare del trattamento previsto dal capitolo 5 lettera e) dell'Accordo di percorso sulla trasformazione del Gruppo ISP del 23 ottobre 2024.  
Conseguentemente dichiara di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro alla fine della giornata del ..... (31 dicembre 2024)...

**dichiara (barrare la casella prescelta)**

- di essere in possesso di un ECOCERT
  - Sì
  - No - il documento sarà fornito non appena rilasciato dalle competenti strutture previdenziali
  
- di avere in corso una pratica di aggiornamento della propria posizione previdenziale
  - Sì
  - No
  
- di essere titolare di assegno ordinario o pensione di invalidità
  - Sì
  - No
  
- di essere titolare delle previsioni ex art. 3, comma 3, della Legge 104/1992 per sé
  
- di essere persona con disabilità con una percentuale di invalidità non inferiore al 67%
  
- di essere titolare di contribuzione previdenziale presso Gestioni diverse dall'INPS-Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD)

Il/la sottoscritto/a, infine, si impegna a comunicare tempestivamente alla Società qualsiasi variazione rispetto alle predette dichiarazioni.

data \_\_\_\_\_

firma \_\_\_\_\_