

**Regole per l'applicazione  
del verbale di accordo  
11 aprile 2013**

**Aprile 2013**

FAC SIMILE

## **1. PRINCIPI GENERALI**

L'Accordo che definisce e conclude, ad ogni conseguente effetto, le procedure ex artt. 20 e 21 CCNL 19 gennaio 2012, per dare applicazione al D.M. 28 aprile 2000, n. 158 - prorogato con D.M. n. 226 del 2006 - e successive modifiche ed integrazioni, ivi comprese quelle di cui all'Accordo Nazionale 8 luglio 2011 recepite con D.M. 3 agosto 2012, ha efficacia e piena durata dall'11 aprile 2013 a tutto il 31 dicembre 2013.

Con l'intento di ridurre il più possibile le prevedibili conseguenze sul piano sociale delle azioni finalizzate a sviluppare iniziative per il sostegno dei ricavi, comprimendo i costi operativi e migliorare la produttività attraverso la semplificazione societaria, la razionalizzazione dei presidi commerciali della Rete e delle attività di back office, la riorganizzazione di comparti del Gruppo, a fronte dei 600 esuberanti conseguenti esclusivamente agli interventi già realizzati, le Parti hanno concordato, quanto di seguito illustrato, sulla base di quanto espressamente disposto in materia dai sopra citati Decreti Ministeriali che regolano il "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" (di seguito Fondo di Solidarietà).

## **2. REGOLE APPLICATIVE**

### **AGGIORNAMENTO DELLE POSIZIONI CONTRIBUTIVE**

Ai fini dell'applicazione dell'accordo il Personale nato entro il 31 dicembre 1960 compreso ha l'obbligo di aggiornare la propria posizione contributiva, se modificata per effetto di variazioni intervenute successivamente al rilascio di delega e/o trasmissione dell'ECOCERT all'Azienda datore di lavoro in applicazione dell'Accordo Quadro 29 luglio 2011 (consultabile nella sezione Cedolino Online della nostra Intranet in Persona > Presenze e retribuzioni > Cedolino online) o di accordi precedenti.

Al fine di consentire l'adempimento di tale obbligo si precisa che:

- per aggiornamenti si intendono, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, i riscatti di periodi scoperti o della laurea conseguita, le ricongiunzioni di periodi in altre gestioni previdenziali, la richiesta di riconoscimento del servizio militare;
- I lavoratori interessati dovranno far pervenire copia dell'ECOCERT ovvero di Estratto Conto Previdenziale riportante gli aggiornamenti in questione al fax n. 011/0930765 all'attenzione di Intesa Sanpaolo Group Services S.c.p.A. – Ufficio Amministrazione del Personale, entro il 20 maggio 2013.

Il Personale iscritto alla gestione ex INPDAP (Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica), dovrà evidenziare eventuali periodi non ricongiunti o in corso di ricongiunzione trasmettendo l'apposita documentazione equipollente via fax al n. 011/0930765 all'attenzione di Intesa Sanpaolo Group Services S.c.p.A. – Ufficio Amministrazione del Personale, sempre entro il 20 maggio 2013.

In caso di mancato riscontro nei termini suddetti ovvero di segnalazioni non conformi ai dati reali la Società-datore di lavoro potrà assumere i provvedimenti del caso.

### **PERSONALE CHE HA MATURATO O MATURERA' IL DIRITTO AL TRATTAMENTO PENSIONISTICO ENTRO IL 31 DICEMBRE 2013**

Tutti i dipendenti di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, che abbiano già raggiunto o raggiungano entro il 31 dicembre 2013 compreso i requisiti pensionistici per la pensione di anzianità, anticipata o di vecchiaia e/o comunque dei trattamenti pensionistici dall'A.G.O. **entro il 10 maggio 2013** potranno richiedere di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, in modo conforme al modulo allegato 2 e con le modalità ed alle scadenze di seguito indicate:

- a decorrere dal 1° luglio 2013, qualora abbia già raggiunto, a tale data, i requisiti stabiliti dalla legge per avere immediato diritto al percepimento della pensione di anzianità, anticipata o di vecchiaia e/o comunque ai trattamenti pensionistici dall'A.G.O. - anche se con diritto al mantenimento in servizio
- a decorrere dal giorno antecedente la maturazione del trattamento pensionistico, qualora maturino il diritto al percepimento della pensione di anzianità, anticipata o di vecchiaia e/o comunque ai trattamenti pensionistici dall'A.G.O. successivamente al 1° luglio 2013 ed entro il 31 dicembre 2013

In entrambi i casi suddetti sarà riconosciuto, quale premio di tempestività, un importo onnicomprensivo lordo pari al 75% della R.A.L., da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti.

Per RAL si intende la Retribuzione Annuia Lorda cioè l'insieme delle voci erogate in via continuativa nel corso dell'anno, comprensive di tredicesima mensilità e quota extra standard dell'ex premio di rendimento, con esclusione di straordinari, premio di produttività, indennità di rischio, erogazioni collegate al sistema incentivante, altre indennità modali, assegno di rivalsa, indennità perequativa, etc..

Inoltre, a tutto il Personale che risolverà consensualmente il proprio rapporto di lavoro sarà erogato il Premio Variabile di Risultato/Premio Aziendale relativo all'esercizio 2013 con le modalità e nei termini che saranno tempo per tempo previsti per il Personale in servizio, fermo restando che il premio competerà in proporzione ai mesi di servizio prestati nell'anno di cessazione.

Per poter presentare la richiesta di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro il Dipendente interessato dovrà scaricare dall'intranet - Sezione Accordo 11 aprile 2013 Modulistica - il modulo, compilarlo in tutti i campi, datarlo e firmarlo e successivamente trasmetterlo in originale ad Intesa Sanpaolo Group Services S.c.p.A. - Ufficio Amministrazione del Personale - Via Lorenteggio 266, 20152 MILANO, anticipandone una copia via fax al n. 011/0930765.

Le richieste presentate hanno efficacia immediata e diretta, senza necessità di alcuna ulteriore attività da parte dell'Azienda, la quale si limiterà a prendere meramente atto della volontà dichiarata dagli interessati, con verifica, sulla base di quanto dagli stessi autorizzato, della corretta posizione previdenziale individuale, con la precisazione che l'Azienda farà pervenire all'interessato apposita comunicazione scritta almeno 20 giorni prima della data di cessazione.

Nel caso in cui alla data del 10 maggio 2013 non si sia raggiunta la totalità di adesioni da parte del personale che matura i requisiti per il pensionamento entro il 31 dicembre 2013, saranno attivate le procedure di cui alla Legge 223/1991 per la gestione del personale in esubero, per dar corso alla risoluzione dei relativi rapporti di lavoro.

Pertanto cesseranno obbligatoriamente dal servizio a decorrere dal:

- 30 giugno 2013, i dipendenti di ogni ordine e grado – compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che abbiano già raggiunto, a tale data, i requisiti stabiliti dalla legge per avere diritto alla pensione di anzianità, o anticipata o di vecchiaia e/o comunque ai trattamenti pensionistici dall'A.G.O. anche se con diritto al mantenimento in servizio.
- giorno antecedente la maturazione del trattamento pensionistico, i dipendenti di ogni ordine e grado - compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che maturino successivamente al 30 giugno 2013 ed entro il 31 dicembre 2013 i requisiti stabiliti dalla legge per la pensione di anticipata o di vecchiaia e/o comunque i trattamenti pensionistici dall'A.G.O. anche se con diritto al mantenimento in servizio.

In caso di licenziamento ai dipendenti spetterà esclusivamente l'indennità di preavviso prevista dall'art. 77 CCNL 19 gennaio 2012 o art. 28 CCNL 29 febbraio 2012.

### **PERSONALE CHE MATURA IL DIRITTO A PENSIONE SUCCESSIVAMENTE AL 31 DICEMBRE 2013 ED ENTRO IL IL 30 SETTEMBRE 2017**

Per favorire la gestione delle situazioni di eccedenza di personale, è stato anche previsto dall'accordo che, al fine di raggiungere comunque la stabilita riduzione di organico di 600 unità, sarà favorito l'accesso al Fondo di Solidarietà dei lavoratori che aderiranno volontariamente all'"offerta al pubblico" secondo quanto in appresso specificato, nel limite determinato per differenza tra i citati 600 esuberanti ed il numero degli aventi diritto alla pensione fino al 31 dicembre 2013.

Detto personale potrà accedere al "Fondo di Solidarietà" (DD.MM. 158/2000 e 226/2006 e modifiche ed integrazioni previste dall'accordo nazionale ABI 8 luglio 2011, recepite con D.M. 3 agosto 2012) per un periodo massimo di trentasei mesi dalla data della cessazione del rapporto di lavoro per percepire, successivamente e con effetto immediato, il conseguente trattamento pensionistico previsto dall'Assicurazione Generale Obbligatoria entro e non oltre il 1° ottobre 2017.

Ciascuna Società ricompresa nell'elenco Allegato 1, ai sensi di quanto disposto dall'art. 1336 c.c., offre pertanto al personale dipendente in possesso dei requisiti sopra

indicati la possibilità di risolvere il proprio rapporto di lavoro consensualmente ed in maniera irrevocabile con decorrenza dalla data del 30 settembre 2014, per accedere alle prestazioni del "Fondo di Solidarietà", con esplicita avvertenza che sarà in facoltà della Società di anticipare, rispetto alla predetta data del 30 settembre 2014, la data di risoluzione del rapporto di lavoro al 31 dicembre 2013, 31 marzo 2014 ovvero 30 giugno 2014 (date ciascuna da intendersi come ultimo giorno di servizio). Nel caso in cui intenda avvalersi della sopraindicata facoltà, l'Azienda farà pervenire all'interessato apposita comunicazione scritta.

L'accettazione da parte del Dipendente della suddetta offerta al pubblico avviene attraverso la presentazione del modulo di accettazione all'offerta al pubblico reperibile sull'intranet - Sezione Accordo 11 aprile 2013 Modullistica - **entro il 31 maggio 2013** - della specifica proposta di accettazione dell'offerta al pubblico (allegato 3) compilata in tutti i campi, datata e firmata, da trasmettere in originale ad Intesa Sanpaolo Group Services S.c.p.A. – Ufficio Amministrazione del Personale – Via Lorenteggio 266, 20152 MILANO, anticipandone una copia via fax al n. tel. 011/0930765. L'accettazione ha efficacia immediata e diretta, senza necessità di alcuna ulteriore attività da parte dell'Azienda, la quale si limiterà a prendere meramente atto della volontà dichiarata dagli interessati, con verifica, sulla base di quanto dagli stessi autorizzato, della corretta posizione previdenziale individuale.

L'Azienda si è impegnata anche a considerare prioritariamente le accettazioni pervenute da soggetti portatori di handicap grave ovvero da coloro nel cui nucleo familiare siano presenti persone portatrici di handicap grave o risultino affette da gravi e documentate patologie. A tal fine il personale in questione dovrà segnalare, se del caso documentandole, dette condizioni all'atto della presentazione della proposta di accettazione dell'offerta al pubblico di cui sopra.

Al personale che farà pervenire alla Società l'adesione all'offerta entro il 31 maggio 2013 competerà quale incentivo all'esodo a titolo di integrazione del TFR, unitamente alle competenze di fine rapporto un importo pari al 10% della Retribuzione Annuale Lorda.

Per coloro che maturano, quale requisito che consente l'accesso al Fondo di Solidarietà, la pensione anticipata con un'età inferiore ai 62 anni, l'incentivo all'esodo, come sopra definito, sarà maggiorato di un importo pari a:

- 5% della RAL qualora - in applicazione delle previsioni dell'art. 24, comma 10 della L. 214/2011, e successive modifiche ed integrazioni - la percentuale di riduzione calcolata per effetto dell'età sul trattamento pensionistico, sia presente ed inferiore al 2 % (indicativamente coloro che al momento del pensionamento hanno un'età compresa tra i 60 anni già compiuti ed i 62 non ancora compiuti);
- 15% della RAL qualora la riduzione di cui al precedente alinea sia ricompresa fra il 2 ed il 5% (indicativamente coloro che al momento del pensionamento hanno un'età compresa tra i 58 anni e 6 mesi non compiuti ed i 60 non ancora compiuti);
- 25% della RAL qualora la riduzione sia pari o superiore al 5% (indicativamente coloro che al momento del pensionamento hanno un'età inferiore a 58 anni e 6 mesi).

Anche al fine di soddisfare gradualmente le esigenze organizzative indotte dai processi di razionalizzazione e ristrutturazione, il personale aderente all'offerta al pubblico" sarà destinatario, in via preventiva rispetto all'accesso al Fondo medesimo, di riduzione di orario/sospensione dell'attività (c.d. solidarietà difensiva), attuata ricorrendo alle prestazioni di cui agli artt. 5 comma 1 lettera a) punto 2 e art. 10 del DM 158/2000 e successive modifiche e integrazioni, ivi comprese quelle di cui all'Accordo Nazionale 8 luglio 2011 recepite dal D.M. 3 agosto 2012.

La riduzione di orario/sospensione dell'attività sarà pari a 12 giornate lavorative al mese per tutto il semestre precedente alla cessazione dal servizio che saranno la pianificate secondo modalità, tempi e criteri concordati tra Aziende e Personale interessato, compatibilmente con le esigenze tecniche organizzative e produttive.

Tali giornate si aggiungono a quelle già previste in forza del Protocollo Occupazione e Produttività del 19 ottobre 2012.

ooo ooo ooo

Dal momento di accesso al "Fondo di Solidarietà" per il sostegno del reddito il beneficiario riceverà dal suddetto Fondo, a seconda dell'opzione esercitata:

- l'assegno rateale mensile fino alla data di percezione della pensione di anzianità o di vecchiaia (con prosecuzione o meno dei contributi sindacali a favore dell'Organizzazione Sindacale cui risulta iscritto), con versamento all'INPS della relativa contribuzione figurativa fino alla data di maturazione del trattamento pensionistico;
- l'assegno in unica soluzione.

L'accordo nazionale ABI 8 luglio 2011 - recepito con D.M. 3 agosto 2012 - ha modificato i criteri di calcolo dell'assegno straordinario che sarà applicato per tutti gli accessi al Fondo di Solidarietà previsti dall'Accordo 11 aprile 2013.

L'assegno che sarà erogato per effetto della variazione citata sarà pari all'importo netto della pensione calcolata sulla base del diritto che consente l'ingresso nel Fondo di Solidarietà, decurtato del:

- 8% nel caso in cui l'ultima RAL sia inferiore o pari a 38.000 euro;
- 11% qualora l'ultima RAL sia superiore a 38.000 euro.

Rimane invariata la contribuzione correlata.

Il personale che cesserà dal servizio per accedere al "Fondo di solidarietà" e fruire delle prestazioni a carico di detto fondo in forma rateale:

- potrà mantenere l'iscrizione al Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo, fino al mese precedente a quello in cui percepirà il trattamento di pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria o altra forma di

previdenza di base. In tal caso continueranno ad essere applicate le stesse condizioni di contribuzione praticate al personale in servizio sia per la parte a carico del dipendente, sia per la parte a carico dell'Azienda;

- qualora iscritto a forma di previdenza complementare a contribuzione definita, sarà riconosciuto un importo complessivo a titolo di incentivazione all'esodo, quale integrazione del TFR. Detto importo sarà pari al valore attuale - in base al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data del 11 aprile 2013, pari allo 0,75% - del contributo aziendale mensile di cui agli ordinamenti dei Fondi di previdenza complementare, riferito all'ultima retribuzione ordinaria di spettanza (incluso l'eventuale "ristoro"), moltiplicato per il numero di mesi attualmente previsto, nei confronti di ciascun interessato, per l'erogazione dell'assegno di sostegno al reddito;
- qualora iscritto a forme di previdenza a prestazione definita (ad esempio Cassa di Previdenza integrativa per il personale dell'Istituto Bancario San Paolo di Torino, Fondo Pensioni per il personale ex Banco di Napoli - sez. A, etc.) il periodo di permanenza nel "Fondo di Solidarietà" è considerato valido ai fini della maturazione del diritto e della determinazione della misura del trattamento pensionistico stabilito nei rispettivi ordinamenti;
- potrà beneficiare delle condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo in essere a favore del personale in servizio fino al mese precedente a quello in cui percepirà il predetto trattamento di pensione;
- potrà beneficiare per l'anno di cessazione dal servizio del Premio Variabile di Risultato/Premio Aziendale con le modalità e nei termini che saranno tempo per tempo previsti per il Personale in servizio, fermo restando che il premio competerà in proporzione ai mesi di servizio prestati in tale anno.

Si sottolinea inoltre che:

- al fine di non determinare effetti sul calcolo della contribuzione correlata a carico delle Aziende nel periodo di permanenza nel fondo di Solidarietà, la retribuzione dell'ultimo mese di servizio utile a tal fine non terrà conto dei periodi di riduzione di orario/sospensione dell'attività o dell'eventuale servizio part-time prestato;
- la retribuzione utile al calcolo dell'eventuale prestazione definita non terrà conto della riduzione di orario/sospensione dell'attività svolta nell'ultimo semestre di servizio.

Si precisa infine che:

- potrà ricevere il riconoscimento della provvidenza per familiari portatori di handicap in situazione di gravità con gli stessi importi e tempi previsti per il personale in servizio;
- in caso di decesso durante il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà è confermata la facoltà dell'Azienda di assumere il coniuge superstite o, in caso di sua rinuncia, l'orfano.

\* \* \* \* \*

Nel caso in cui alla data del 31 maggio 2013, il numero di adesioni volontarie:

- risultati superiore rispetto al limite determinato per differenza tra i 600 esuberanti ed il numero degli aventi diritto alla pensione fino al 31 dicembre 2013 verrà redatta apposita graduatoria, unica a livello di Gruppo e saranno accolte, entro tale limite tenendo conto della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione e, a parità di maturazione del diritto a pensione alla maggiore età anagrafica;
- risultati inferiore rispetto al limite determinato per differenza tra i 600 esuberanti ed il numero degli aventi diritto alla pensione fino al 31 dicembre 2013 le Parti firmatarie individueranno le misure e gli strumenti atti a conseguire comunque gli obiettivi economici di riduzione strutturale del costo del lavoro che si sarebbero raggiunti con la totalità delle uscite.

## **POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE**

Nell'ambito delle proprie politiche attive per l'occupazione, anche al fine di favorire la solidarietà generazionale, Intesa Sanpaolo – anche in qualità di Capogruppo – ha manifestato la disponibilità ad effettuare nuove assunzioni – non prima del 1° gennaio 2014 - in numero pari a quello delle risoluzioni del rapporto di lavoro del personale che abbia maturato o maturerà i requisiti per il trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2013 che si perfezioneranno in applicazione dell'Accordo 11 aprile 2013.

Sempre alla luce delle previsioni dell'art. 20 CCNL 19 gennaio 2012 ed allo scopo di contemperare gli effetti sul piano sociale con le esigenze indotte dagli obiettivi di riduzione di costo, sono stati confermati gli ulteriori strumenti in materia di lavoro a tempo parziale, mobilità territoriale e professionale, lavoro straordinario, ferie e permessi ex festività e riduzione di orario/sospensione di attività già vigenti, la cui adozione, anche in concorso tra loro, nei confronti del personale di tutte le Società del Gruppo favorirà il conseguimento dei richiamati obiettivi.

## **ALTRE DISPOSIZIONI**

Le Parti infine hanno stabilito specifici momenti di verifica da effettuarsi nei mesi di gennaio e settembre 2014 a livello di Delegazioni di Gruppo e, nel corso del trimestre successivo, di Azienda allo scopo di verificare congiuntamente l'andamento delle uscite e l'applicazione dell'Accordo 11 aprile 2013.

### **Allegato**

Verbale di Accordo 11 aprile 2013 e relativi allegati.