



INTESASANPAOLO ACCORDO 29 LUGLIO 2011

VADEMECUM SULL'APPLICAZIONE DELL'ACCORDO 29 LUGLIO 2011
SUL PIANO INDUSTRIALE DI INTESASANPAOLO

INTESASANPAOLO

VADEMECUM APPLICAZIONE ACCORDO 29 LUGLIO 2011

L'accordo sindacale firmato in IntesaSanpaolo il 29 luglio 2011, regola le ricadute del Piano di Impresa sui lavoratori.

Qui troviamo:

- le regole attraverso le quali arrivare alla riduzione del personale prevista dal Piano di Impresa
- le tutele sulla riconversione professionale di circa 5000 persone
- le politiche per la nuova occupazione
- il perimetro delle aziende a cui verrà applicato.

La prevista riduzione degli organici di **3000 unità** avverrà con una prima fase **"di adesione volontaria al pensionamento"** rivolta a tutti coloro che hanno già maturato il diritto al percepimento della pensione (c.d. finestra) o lo matureranno entro il 1° Luglio del 2015 con le modalità e i premi di tempestività della tabella A.

Si precisa che:

- per la maturazione del diritto (requisito) si intende il primo diritto maturato (anzianità o vecchiaia) ai sensi della normativa vigente valido al fine del pensionamento A.G.O. anche se con diritto al mantenimento in servizio.
- come finestra si intende la data prevista dalla normativa vigente per il percepimento effettivo dell'assegno pensionistico.
- **Premio di tempestività:** le percentuali si intendono applicate alla Retribuzione Annua Lorda (RAL) verrà inoltre incrementato, come da tab B, per coloro che raggiungano un diritto pensionistico (anzianità o vecchiaia) senza aver maturato il massimo del periodo previsto (40 anni per anzianità e requisito anagrafico per la vecchiaia), l'eventuale frazione di mese mancante sarà considerata mese intero.

TABELLA A

Diritto	Finestra	Possibilità	Data uscita	Premio	Adesione entro
Già maturato	1/01/2012	pensionamento	31/12/2011	75% della RAL	20/09/2011
Maturazione entro il 31/12/2011	Dal 02/01/2012	pensionamento	Alla finestra	75% della RAL	20/09/2011
Nell'arco del 2012	Entro il 1/01/2014	pensionamento	Alla finestra	75% della RAL	20/09/2011
		Adesione al fondo di solidarietà	Al 1/01/2012	15% della RAL	
Entro il 31/12/2013	Dal 2 gennaio 2014 in poi	Uscita alla maturazione del DIRITTO	Maturazione DIRITTO	110% della RAL	20/09/2011
		Adesione al Fondo di solidarietà	01/01/2012	15% della RAL	
Successiva al 31/12/2013	Entro il 1 luglio 2015	Adesione al Fondo di solidarietà	01/01/2012	15% della RAL	20/09/2011

TABELLA B

Mesi mancanti alla maturazione con il periodo massimo stabilito dalla legge	Incremento del premio di tempestività
Inferiore a 20 mesi	6,25%
Tra 20 e 40 mesi	18,75%
Superiore a 40 mesi	31,25%

Nel caso in cui alla data del 20 settembre le adesioni “volontarie” non raggiungano il numero di 2500, l’accordo prevede una seconda fase in cui si darà applicazione alla normativa del Decreto 158/2000 - prorogato nel 2006 - e all’accordo 8 luglio 2011, con la quale si attiveranno le procedure della Legge 223/1991 a seguito della quale cesseranno dal servizio tutti i dipendenti - compresi i dirigenti – **che abbiamo maturato il diritto pensionistico o la finestra**, come da tabella C:

TABELLA C

Data di uscita	Platea
Al 31 dicembre 2011	Tutti coloro che abbiano maturato al 31/12/2011 il DIRITTO pensionistico (o la finestra)
Il giorno successivo alla data di maturazione del diritto pensionistico (31 dicembre 2013 per coloro che maturassero in tale data)	tutti coloro che maturano il DIRITTO entro il 31 DICEMBRE 2013

In questa fase di eventuale cessazione obbligatoria, ai lavoratori coinvolti spetterà quanto previsto dal Contratto Nazionale vigente (Indennità di preavviso art: 71); da questa fase sarà invece escluso il personale disabile.

Ai fini dell’applicazione dell’accordo tutti i colleghi nati fino a tutto il 1960 (con esclusione di coloro che hanno già fornito l’ecocert in occasione di accordi di esodi precedenti) dovranno **inviare l’ECOCERT** o l’apposita delega all’Azienda per richiederlo entro **il 12 settembre 2011**.

➤ **PARTE B DELL’ACCORDO: accesso volontario al fondo di Sostegno per coloro che maturano “la finestra” entro il 1 gennaio del 2018**

Per raggiungere la riduzione dell’organico di almeno 3000 unità prevista dal Piano di Impresa, si apre inoltre una **ulteriore fase volontaria di adesione al Fondo di Solidarietà** con le seguenti caratteristiche:

- Hanno diritto ad aderire coloro che maturano il trattamento pensionistico (finestra) **entro e non oltre il 1° gennaio 2018**
- Incentivo all’esodo: **15% della RAL, incrementato come da tabella C** per coloro che “alla data di risoluzione della maturazione del diritto alla pensione non abbiano maturato il massimo periodo previsto dalla legge (40 anni e 65 di età)

- L'adesione dovrà avvenire nel periodo **tra il 1 settembre 2011 e la data ultima del 20 ottobre 2011**
- Le uscite saranno ripartite tra le seguenti date 30 giugno 2012, 31 dicembre 2012 con la previsione del 30 giugno 2013 come ultima data di cessazione del rapporto di lavoro
- Preavviso scritto almeno di 45 giorni prima della data finale del rapporto di lavoro.

In caso di domande superiori ai 500

Nel caso in cui le domande pervenute **superino il limite** previsto delle 500 unità si procederà come segue:

- Sarà stilata apposita graduatoria di Gruppo in base alla maggiore prossimità alla "finestra" e a parità di finestra in base all'anzianità anagrafica
- Nel caso in cui l'attuazione dell'accordo generasse un' uscita superiore alle 3000 unità le parti, con verifica al 30 ottobre 2011, **si attiveranno per favorire l'uscita del personale volontario** in eccesso ai numeri previsti dal presente accordo, **nel limite massimo di 5000 risorse complessive, con correlata diminuzione delle risorse coinvolte nei processi di riconversione e/o riqualificazione previsti.**

Tutele aggiuntive per il personale che acceda al Fondo di Solidarietà

Al personale che acceda al Fondo di Solidarietà con prestazione in forma rateale, verranno inoltre garantiti i seguenti trattamenti:

- Il mantenimento dell'iscrizione al **Fondo Sanitario** sino al mese precedente il percepimento della pensione, alle stesse condizioni in essere per il personale in servizio
- Per gli iscritti a forme di **previdenza complementare** a contribuzione definita, verrà riconosciuto un importo, a titolo di incentivazione all'esodo, pari al valore attuale del contributo aziendale mensile vigente. Sarà riferito all'ultima retribuzione percepita in servizio e calcolato con riferimento ai mesi di erogazione dell'assegno di sostegno al reddito.
- Applicazioni delle **condizioni creditizie agevolate** a favore dei dipendenti in servizio
- Per gli iscritti a **forme di previdenza a prestazione definita** il periodo di esodo sarà considerato valido ai fini del calcolo del trattamento complementare.
- Accoglimento delle **richieste di rientro a Full Time** per le lavoratrici/lavoratori con rapporto di lavoro a Part Time che intendano accedere al Fondo di Sostegno

Riconferma con lettera a latere degli **impegni aziendali** per i lavoratori che accedono all'esodo:

- Accesso prioritario al Fondo per il personale portatore di handicap o nel cui nucleo familiare siano presenti portatori di handicap o in gravi condizioni di malattia
- Facoltà aziendale per l'assunzione diretta del coniuge superstite o di un orfano del dipendente deceduto in servizio
- Confermata l'erogazione della provvidenza annua per i familiari portatori di handicap
- Erogazione del premio aziendale (Vap) in proporzione ai mesi di servizio prestati nell'anno di cessazione

Momenti di verifica di applicazione del Piano

In considerazione della complessità in cui è articolato il Piano di impresa e i processi di riconversione e riqualificazione da esso discendenti si prevedono i seguenti momenti di verifica:

- **Al 30 settembre 2011** monitoraggio della prima fase di adesione "volontaria" al programma di riduzione delle risorse
- **Al 30 novembre 2011** verifica del processo di raccolta dei modelli ECOCERT
- **Verifica congiunta dello stato di attuazione del piano** nei mesi di gennaio 2012, gennaio 2013 e gennaio 2014 a livello di Gruppo, nelle singole Aziende entro il primo trimestre di ogni anno.

RICONVERSIONI PROFESSIONALI E RIQUALIFICAZIONI

L'accordo affronta anche le ricadute sulle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori che saranno coinvolti nei processi di riconversione / riqualificazione professionale.

Questo processo di riconversione/riqualificazione del personale sarà supportato da piani formativi specifici, che potranno essere finanziati con tutte le possibilità offerte oggi dalla normativa vigente (Finanziamenti nazionali e/o comunitari).

Sarà inoltre possibile ricorrere, solo dopo la stipula di apposito **accordo sindacale**, ai "**contratti di solidarietà difensivi**" a sostegno di piani formativi dedicati a lavoratori che siano coinvolti in chiusure e/o cessazioni totale o parziale di attività oppure in significative riduzioni di attività.

Tutte le informative per questi processi saranno date al Comitato di Consultazione previsto dall'accordo sulle Relazioni Sindacali del 23 dicembre 2010 **con particolare attenzione** :

- all'evoluzione del modello di servizio;
- alla semplificazione dei processi e delle procedure;
- all'individuazione di nuovi profili professionali;
- I percorsi formativi eccetera;

Per i lavoratori coinvolti da detti processi l'accordo prevede:

- Che al personale coinvolto in chiusure e/o cessazioni totali o parziali di attività oppure significative riduzioni di attività possano essere attribuite mansioni inferiori, in deroga all'art. 2103 c.c., **al fine di mantenere il personale negli ambiti territoriali previsti** dalla normativa nazionale e/o aziendale.
- Sarà possibile il trasferimento al di fuori di tali ambiti **per garantire le mansioni equivalenti**
- Si consentirà la **trasformazione del rapporto di lavoro a Part Time** anche in deroga alla normativa vigente (superamento dei limiti previsti dagli accordi già in essere)

Si prevede anche:

per il Part Time:

- accoglimento graduale di **tutte le richieste** non ancora accolte di trasformazione del rapporto di lavoro da Full Time a Part Time. Anche prevedendo diversa assegnazione logistica e/o professionale

per i trasferimenti a richiesta:

- si darà corso ai **trasferimenti di personale assegnato alle strutture centrali** che abbia presentato domanda di trasferimento. Sarà prestata attenzione gestionale anche ad altre domande di trasferimento presentate per esempio per regioni diverse da quella di assegnazione, con riguardo comunque alle esigenze di copertura di posizioni con personale qualificato.

Assunzioni a tempo determinato nell'ambito del piano di riconversione professionale

In via eccezionale e transitoria:

- per fronteggiare esigenze tecniche organizzative
- per permettere la realizzazione e la attuazione dei programmi di riorganizzazione aziendale previsti dal Piano di Impresa
- per agevolare la fruizione e lo smaltimento del consistente numero di ferie arretrate del personale in servizio

sarà possibile procedere ad **assunzioni a tempo determinato** o, dove possibile, con contratto di inserimento (in questo caso della durata non inferiore a 9 mesi) in aggiunta a quelle previste per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro (es. maternità)

ACCORDI DI ARMONIZZAZIONE IN SCADENZA AL 31/12/2011

Con riguardo agli accordi di armonizzazione in scadenza al 31 dicembre 2011, le parti hanno concordato di avviare il necessario confronto a partire dal 1° dicembre 2011, che dovrà concludersi **entro il 31 marzo 2012**.

POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Nel caso in cui per effetto degli accordi relativi all'accesso volontario al Fondo di Solidarietà si raggiunga un numero complessivo di uscite di 4000 unità si darà corso a **250 assunzioni dal 1° gennaio 2013**.

Nel caso in cui si raggiungano 4500 uscite complessive si darà corso a **ulteriori 250 assunzioni**.

Nel caso di raggiungimento massimo di un ricorso al Fondo per 5000 risorse si attiveranno **ulteriori 250 assunzioni dal 1° gennaio 2014**, con assunzioni a tempo parziale.

Per queste assunzioni:

- **Si attingerà dal bacino degli ex tempi determinati**, a partire da coloro che nel secondo semestre del 2009 avessero terminato un periodo in azienda oppure fossero in servizio al 31 dicembre 2009 e lo abbiano concluso successivamente, purchè abbiano prestato almeno 9 mesi di servizio
- Il contratto di riferimento sarà l'apprendistato professionalizzante, tenuto conto dei requisiti dei soggetti.

Infine le parti si impegnano a sviluppare fino a **250 nuove assunzioni** con lo strumento del contratto di **solidarietà "espansiva"**, attraverso un confronto che dovrà formalizzarsi con un accordo **entro il 31 marzo 2012**.

Di seguito l'allegato 1 all'Accordo con il Perimetro di Applicazione

Intesa Sanpaolo
Intesa Sanpaolo Group Services
Banca CR Firenze
Banca dell'Adriatico
Banca di Credito Sardo
Banca di Trento e Bolzano
Banca Fideuram
Banca IMI
Banca Infrastrutture Innovazione e Sviluppo
Banca Prossima
Banco di Napoli
Cassa dei Risparmi di Forlì e della Romagna
Cassa di Risparmio del Friuli Venezia Giulia
Cassa di Risparmio del Veneto
Cassa di Risparmio della Provincia di Viterbo
Cassa di Risparmio di Ascoli Piceno
Cassa di Risparmio di Città di Castello
Cassa di Risparmio di Civitavecchia
Cassa di Risparmio di Foligno
Cassa di Risparmio di Pistoia e Pescia
Cassa di Risparmio di Rieti
Cassa di Risparmio di Spoleto
Cassa di Risparmio di Terni e Narni
Cassa di Risparmio di Venezia
Cassa di Risparmio in Bologna
Centro Factoring
Centro Leasing
Equiter
Eurizon Capital SGR (inclusa Epsilon)
Fideuram Fiduciaria
Fideuram Investimenti
IMI Fondi Chiusi
IMI Investimenti

Intesa Sanpaolo Previdenza
Intesa Sanpaolo Private Banking
Leasint
Mediocredito Italiano
Mediofactoring
Moneta
NEOS Finance
Sanpaolo Invest Sim
Sirefid