

# Scheda tecnica su accordo esodi ISP-UBI

## 29.09.2020

E' stato siglato in data 29.09.2020 l'accordo per la gestione degli esuberi nella fusione in corso tra Intesa Sanpaolo ed UBI. L'obiettivo è quello di raggiungere l'obiettivo di **"almeno" 5.000** uscite volontarie dal nuovo Gruppo attraverso gli strumenti dei pensionamenti incentivati e dell'adesione al Fondo di Solidarietà. Il perimetro dei lavoratori interessati include un bacino di circa 7.500 unità e coinvolge tutti coloro che maturano i requisiti pensionistici entro il **31.12.2026**. Sono compresi gli addetti di tutte le società del nuovo Gruppo rientranti nel CCNL del Credito. Nel corso del mese di ottobre l'azienda provvederà ad affrontare l'argomento anche per i lavoratori rientranti nel CCNL degli assicurativi.

Sebbene non sia elegante renderlo pubblico in questa fase, è evidente che è interesse dell'azienda proseguire nella sostituzione di lavoratori anziani e costosi con giovani meno pagati e più disponibili. E' probabile quindi che, come già si è verificato nel caso dei precedenti accordi del 12.10.2017 e 29.05.2019 in ISP, il numero di uscite si riveli alla fine molto superiore al previsto, quindi consigliamo i lavoratori **interessati all'esodo** ed in **possesso dei requisiti** ad aderire all'offerta, nonostante la bassa probabilità di accettazione immediata per chi matura i requisiti alla fine del periodo. Come per l'accordo del 29.05.2019, si potrebbe in questo caso acquisire almeno un "diritto di prelazione" in operazioni analoghe che dovessero concretizzarsi in futuro.

L'azienda ha anche precisato la situazione relativa a coloro che avevano aderito agli accordi precedenti, ma non avevano ricevuto comunicazione in quanto risultati eccedenti rispetto ai numeri disponibili. Ogni lavoratore coinvolto riceverà una comunicazione in tempi brevi riguardo alla sua collocazione in graduatoria (se inserito oppure no).

Chi era già in graduatoria **non** dovrà ripresentare domanda: si tratta di 536 uscite ancora da concretizzare (307 pensionamenti e 229 esodi). I lavoratori destinati all'esodo usciranno, di massima, entro il 31.12.2020.

Chi non era in graduatoria (1197 lavoratori) **dovrà ripresentare domanda** ai sensi del nuovo accordo (se ancora interessati), avranno un diritto di prelazione e quelli destinati al Fondo Esodi usciranno, di massima, nelle finestre del 31.12.2020 e 31.03.2021.

**Le modalità di adesione sono cambiate:** i colleghi ISP che hanno accesso alla piattaforma People dovranno aderire seguendo il percorso: *People > Servizi Amministrativi > Richieste > Adesione accordo per uscite*. Nella procedura occorre allegare **domanda di adesione** ed **ecocert**. Chi ancora non ne è in possesso, si affretti a richiederlo.

I colleghi di UBI oppure il personale che non ha accesso a People dovrà utilizzare la modulistica allegata alla policy aziendale *Regole per l'applicazione del protocollo*.

Possono aderire all'offerta le Aree Professionali, i Quadri Direttivi ed i Dirigenti. L'adesione all'offerta dovrà avvenire entro il termine del **9 novembre 2020** e chi vuole godere del premio di tempestività (riservato esclusivamente a chi sceglie il pensionamento incentivato) deve rispondere entro la data del **20 ottobre 2020**.

Lo schema dei criteri e delle modalità di uscita ricalca i recenti accordi siglati nelle due banche che si vanno a fondere, che già tenevano conto di Quota 100 ed Opzione donna. Come in precedenza, si delineano cinque diverse modalità di uscita volontaria.

#### **PERSONALE CHE HA MATURATO O MATURERA' IL REQUISITO PENSIONISTICO ENTRO IL 31 DICEMBRE 2021.**

I lavoratori che non hanno presentato domanda di adesione ai precedenti esodi oppure non sono entrati in graduatoria, possono presentare domanda di pensionamento per essere collocati a riposo alla data del 31/12/2020 (se hanno già maturato i requisiti), oppure alla fine del mese precedente il pensionamento (se successivo). Questi lavoratori riceveranno un **incentivo** pari a 6 mensilità (Dirigenti), 4 mensilità (Quadri), 2 mensilità (Aree Professionali). Se risponderanno entro il 20.10.2020 avranno anche un **premio di tempestività** pari a 2 dodicesimi di una RAL. I lavoratori interessati possono aderire scegliendo l'opzione Allegato A) oppure compilando l'Allegato A) dell'accordo.

#### **PERSONALE CHE MATURERA' IL REQUISITO PENSIONISTICO TRA 1° GENNAIO 2022 ED IL 31 DICEMBRE 2022**

I lavoratori che non avevano aderito a precedenti accordi o non erano entrati in graduatoria, avranno due opzioni:

- **Risolvere il proprio rapporto di lavoro** il giorno precedente la decorrenza della pensione, in cambio della corresponsione di un incentivo come nel caso precedente (6 mensilità se Dirigenti, 4 mensilità se Quadri, 2 mensilità se Aree Professionali), più un premio di tempestività di 2 dodicesimi di RAL. Possono aderire scegliendo l'opzione Allegato B) oppure compilando l'Allegato B) dell'accordo.
- **Aderire al Fondo di Solidarietà** per la cessazione del rapporto di lavoro in una data che verrà successivamente comunicata dall'azienda. I lavoratori interessati possono aderire scegliendo l'opzione Allegato C) oppure compilando l'Allegato C) dell'accordo.

## **PERSONALE CHE MATURERA' IL REQUISITO PENSIONISTICO TRA IL 1° GENNAIO 2023 ED ENTRO IL 31 DICEMBRE 2026**

Per questi lavoratori è aperta la possibilità di aderire al Fondo di Solidarietà con cessazione del rapporto di lavoro alla data ultima del **31.12.2023**. E' facoltà dell'azienda anticipare la cessazione del rapporto, con preavviso minimo di 30 giorni, ad una delle scadenze indicate: 31.12.2020 - 31.03.2021 - 30.06.2021 - 31.12.2021 - 30.06.2022 - 31.12.2022 - 30.06.2023. I lavoratori interessati possono aderire scegliendo l'opzione Allegato C) oppure compilando l'allegato C) dell'accordo.

L'azienda ha dichiarato che la permanenza nel fondo sarà **mediamente** di 36 mesi, che rischia di essere la media del pollo, perché, come già capitato in passato, i sindacati firmatari non sono riusciti ad impedire che venisse scritto nell'accordo che è facoltà dell'azienda anticipare o ritardare l'uscita dei singoli lavoratori.

I lavoratori che aderiranno al Fondo di Solidarietà vedranno riconosciute, come di consueto, le **provvidenze previste**, sino alla fuoriuscita dal Fondo per decorrenza della pensione: stesse condizioni del Fondo Sanitario vigenti per il personale in servizio e condizioni bancarie e creditizie agevolate pari a quelle del personale in servizio. Per quanto riguarda il fondo previdenziale complementare a contribuzione definita, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, riceveranno un importo aggiuntivo al TFR, che corrisponde ai contributi che l'azienda avrebbe dovuto versare a favore dell'iscritto sino alla maturazione della pensione obbligatoria.

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

Come è noto la possibilità di andare in pensione con QUOTA 100 scade alla fine del 2021 ed il governo sembra orientato a rispettare la scadenza naturale, senza proroga. Non è ancora chiaro quale misura transitoria verrà adottata dopo quella scadenza, o se si tratterà di un semplice ritorno alla legge Fornero.

In ogni caso l'accordo consente ai lavoratori che vogliono sfruttare la finestra di uscita in base a QUOTA 100 di aderire alla proposta, per uscita volontaria alla data della decorrenza della pensione, scegliendo l'opzione Allegato D) oppure compilando l'allegato D) dell'accordo.

Per compensare la penalizzazione connessa a questa modalità di uscita, sono previsti tre incentivi diversi:

- **Un importo** pari a 6 mensilità (Dirigenti), 4 mensilità (Quadri), 2 mensilità (aree Professionali);

- **Un importo correlato ai mesi** che separano la finestra di uscita con Quota 100 e la finestra di uscita con pensione anticipata/vecchiaia (1,50% della RAL per ogni mese dal 7<sup>^</sup> al 18<sup>^</sup> e 2% della RAL per i mesi a partire dal 19<sup>^</sup>).

La somma di questi primi due importi non può superare il 75% della RAL;

- **Un premio di tempestività** pari a 2 dodicesimi della RAL.

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

Il personale femminile che voglia esercitare l'opzione donna, che quindi abbia compiuto entro il 31.12.2019 l'età di 58 anni e 35 anni di servizio, può chiedere di aderire all'accordo scegliendo l'opzione Allegato E) oppure compilando l'Allegato E) dell'accordo, per cessare il proprio rapporto di lavoro al 31.12.2020. In questo caso la pensione anticipata è calcolata interamente con il metodo contributivo e a parziale compensazione sono previsti due incentivi:

- **un importo omnicomprensivo** lordo pari al 75% della RAL, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR;
- **un premio di tempestività** pari a 2 dodicesimi della RAL.

## **GRADUATORIA**

Nel caso in cui le domande di pensionamento o accesso al Fondo di Solidarietà risultassero superiori al numero di 5.000, sarà redatta una graduatoria unica a livello di Gruppo, sulla base della data di maturazione del diritto a pensione e poi dell'età anagrafica.

Nelle graduatorie sarà data priorità:

- al personale che ha in precedenza aderito all'accordo 29 maggio 2019 ex Gruppo ISP o all'accordo 14 gennaio 2020 ex Gruppo UBI e non è rientrato tra le uscite previste, se l'adesione avviene in base allo stesso requisito pensionistico del precedente accordo;
- ai titolari della L. 104/1992 per sé;
- al personale disabile con percentuale di invalidità non inferiore al 67%.

## **ULTERIORI PREVISIONI**

In base allo specifico accordo ISP del 21 aprile 2020, per fronteggiare l'emergenza COVID, la risoluzione consensuale del rapporto non avverrà più tramite Verbale di Conciliazione, ma attraverso **scrittura privata tra le parti**, almeno fino al permanere dello stato di emergenza.

Sono presenti garanzie relative a possibili **modifiche delle norme pensionistiche**, in questi termini: “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”.

Come si può constatare, la garanzia di salvaguardia è puntuale nel caso di modifiche al computo delle aspettative di vita. Più ambigua invece nel caso di modifiche di legge in materia di accesso alla pensione: si rimanda ad un incontro tra le parti che dovranno applicare i provvedimenti attraverso nuovi accordi.

Per quanto riguarda la possibilità, prevista dall’Accordo ISP del 1° aprile 2020, di trasferire sul Fondo Pensione complementare il cd. “TFR pregresso” maturato entro il 31.12.2006, la richiesta 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 2026**.

Nel caso di trasferimento d’azienda e/o di ramo d’azienda (ricordiamo che è prevista la cessione a BPER di 532 filiali) le adesioni all’offerta che risulteranno valide ed in graduatoria, dalla data di efficacia giuridica dell’operazione di trasferimento, **saranno operativamente gestite dalla Società cessionaria** per i conseguenti necessari adempimenti. Quindi i colleghi ceduti andranno in esodo/pensionamento anche a cessione avvenuta.

Come sempre i **lavoratori part-time** devono inoltrare richiesta di trasformazione del proprio rapporto di lavoro a full-time il mese prima dell’uscita (*modulo di richiesta rientro a tempo pieno*) per poter godere dei contributi pieni durante la permanenza nel Fondo di Solidarietà, nonché la corresponsione piena dell’equivalente dei contributi alla previdenza complementare.

**Restiamo a disposizione per ogni richiesta di chiarimento, integrazione ed aggiornamento si dovessero rendere necessari.**

*(sintesi a cura CUB-SALLCA)*