



FisacInform@

IntesaSanpaolo

**ACCORDO QUADRO
DEL 29 LUGLIO 2011
SUL PIANO D'IMPRESA
GRUPPO INTESA SANPAOLO**

Indice

1 Premessa	3
2 Condizioni per le uscite per il personale	4
2.1 Personale che ha maturato o maturerà il diritto pensionistico entro il 1/7/14	4
2.1.1 <i>Eventuali pensionamenti obbligatori</i>	6
2.1.2 <i>Ecocert</i>	6
2.2 Personale che maturerà la finestra pensionistica entro il 1/1/18	7
2.2.1 <i>Incentivo</i>	7
2.2.2 <i>Data di uscita</i>	7
2.2.3 <i>Graduatoria</i>	8
2.2.4 <i>Ulteriori norme per le adesioni al Fondo di Solidarietà</i>	8
2.2.5 <i>Personale a part time</i>	8
3 Assunzioni	9
4 Riconversione del personale	10
Allegato 1 - Requisiti per il conseguimento della Pensione	12
Allegato 2 - Fondo di solidarietà	15

1- PREMESSA

Nella notte del 29 luglio 2011 è stato sottoscritto l'accordo quadro in merito alle ricadute del Piano d'Impresa del Gruppo Intesa Sanpaolo.

L'accordo si è sviluppato su tre temi :

- condizioni e modalità delle uscite di personale,
- nuove assunzioni,
- tutele per il personale coinvolto nei processi di riconversione.

Per quanto riguarda la riduzione di personale prevista dal Piano d'Impresa di almeno 3.000 risorse, abbiamo ottenuto che fosse in primo luogo ricercata la volontarietà, attraverso l'incentivazione ad aderire al pensionamento per coloro che hanno maturato o matureranno la "finestra" pensionistica entro il 1/7/2015 (*secondo i dati ad oggi in possesso dell'Azienda, questa platea riguarda circa 3.000 persone; per l'applicazione dell'accordo verranno raccolti o richieste le deleghe per gli Ecocert per il personale nato fino al 1960*). Nel caso in cui non si arrivasse a 2.500 adesioni, verrà applicata la L. 223/91 con il pensionamento obbligatorio di chi è più prossimo al diritto a pensione. Inoltre, abbiamo allargato la possibilità di aderire al Fondo di solidarietà a coloro che matureranno la finestra pensionistica entro il 1/1/2018 (*secondo i dati ad oggi in possesso dell'azienda, questa platea dovrebbe riguardare ulteriori 3.876 persone*): l'accordo prevede infatti che vengano accolte fino a 2.500 domande, arrivando al limite complessivo di **5.000 uscite**.

In questo modo, abbiamo ottenuto da una parte la riattivazione delle assunzioni (attingendo dal bacino degli ex TD) e dall'altra la riduzione in modo correlato del numero del personale coinvolto nei processi di riconversione (che potrebbe scendere quindi da 5.000 a 3.000).

Inoltre è stato respinto il tentativo dell'Azienda di derogare le norme del CCNL e degli accordi di armonizzazione, con inaccettabili richieste che sono state sul tavolo fino all'ultimo in merito a mobilità, straordinari, ferie e festività soppresse.

Per quanto riguarda gli accordi di armonizzazione, verrà avviato a partire da dicembre un percorso negoziale per rinnovarli entro il 31 marzo 2012.

L'accordo rappresenta una concreta risposta in termini sociali e occupazionali, definendo garanzie per l'uscita dei lavoratori, creando nuova occupazione per i giovani e dando importanti tutele ai lavoratori che saranno coinvolti nel processo di riconversione.

L'accordo riguarda tutte seguenti aziende del Gruppo con CCNL Credito:

INTESA SANPAOLO - ISGS - BANCA CR FIRENZE - BANCA DELL'ADRIATICO - BANCA CREDITO SARDO - BANCA TRENTO BOLZANO - BANCA FIDEURAM - BANCA IMI - BIIS - BANCA PROSSIMA - BANCO DI NAPOLI - CARIROMAGNA - CARIFVG - CARIVENETO - CARIVE - CARISBO - CR VITERBO - CR ASCOLI PICENO - CR CITTÀ DI CASTELLO - CR CIVITAVECCHIA - CR FOLIGNO - CR PISTOIA E PESCIA - CR RIETI - CR SPOLETO - CR TERNI E NARNI - CENTRO FACTORING - CENTRO LEASING - EQUITER - EURIZON CAPITAL - FIDEURAM FIDUCIARIA - FIDEURAM INVESTIMENTI - IMI FONDI CHIUSI - IMI INVESTIMENTI - INTESA SANPAOLO PREVIDENZA - IS PRIVATE BANKING - LEASINT - MEDIOCREDITO ITALIANO - MEDIOFACTORING - MONETA - NEOS FINANCE - SANPAOLO INVEST SIM - SIREFID.

2 - CONDIZIONI PER LE USCITE DI PERSONALE

L'accordo del 29 luglio 2011 stabilisce condizioni e modalità specifiche per quanto riguarda la riduzione di personale relativamente al:

- PERSONALE CHE HA MATURATO O MATURERÀ LA “FINESTRA” PENSIONISTICA ENTRO IL 1° LUGLIO 2015,
- PERSONALE CHE MATURERÀ LA “FINESTRA” PENSIONISTICA ENTRO IL 1° GENNAIO 2018, CON ADESIONE AL FONDO DI SOLIDARIETÀ.

Per agevolare la comprensione alleghiamo in fondo alla Guida il riepilogo delle norme pensionistiche alla luce anche della nuova legge (**Allegato 1 – Requisiti per il conseguimento della pensione**).

2.1 Parte A - Personale che ha maturato o maturerà la “FINESTRA” pensionistica entro il 1° luglio 2015

Per questa platea, il numero complessivo delle uscite dovrà riguardare 2.500 persone. In primo luogo si procederà a raccogliere le adesioni volontarie all'uscita.

Le adesioni volontarie all'uscita dovranno essere inoltrate **entro il 20 SETTEMBRE 2011**, con la modulistica che è reperibile su Intranet nella specifica sezione dedicata all'Accordo 29 luglio 2011. Il modulo di adesione va sempre:

- anticipato via fax al numero 011-0930765
- inviato per raccomandata AR a Intesa Sanpaolo – Ufficio Amministrazione del Personale – Via Lorenteggio 266 – 20152 Milano.

L'accordo stabilisce condizioni di incentivazione, opzioni di scelta e tempi di uscita diversificate in base alle specifiche situazioni in cui si trovano i colleghi interessati all'esodo.

La tabella che segue suddivide la platea interessata in base sia al “**diritto**” a pensione che alla “**finestra**”.

L'incentivo indicato nell'ultima colonna è calcolato sulla Retribuzione Annuale Lorda (RAL), cioè sulla retribuzione fissa mensile – quindi escludendo tutte le voci saltuarie o i trattamenti indennitari - moltiplicata per 13 mensilità (sommando il premio di rendimento extra standard per coloro che lo percepiscono con erogazione annua).

L'importo dell'incentivo sarà erogato al momento della cessazione dal servizio a titolo di trattamento aggiuntivo al TFR e quindi soggetto a tassazione separata (aliquota TFR).

Platea	Modalità uscita		Data uscita	Incentivo
chi ha maturato o maturerà la FINESTRA entro il 31/12/2011	pensionamento		al 31/12/2011	75% della RAL (*)
chi matura il DIRITTO entro il 31/12/2011	pensionamento		alla data della FINESTRA	75% della RAL (*)
chi matura il DIRITTO nel 2012 e anche la FINESTRA entro il 1/1/2014	opzione tra:	pensionamento	alla data della FINESTRA	75% della RAL (*)
		Fondo esuberi	al 1/1/2012	15% della RAL (*)
chi matura il DIRITTO entro il 2013 e FINESTRA successiva al 1/1/2014	opzione tra:	pensionamento	alla data del DIRITTO	110% della RAL (*)
		Fondo esuberi	al 1/1/2012	15% della RAL (*)
chi matura il DIRITTO dal 1/1/2014 e FINESTRA entro il 1/7/2015 ¹	Fondo esuberi		al 1/1/2012	15% della RAL (*)

(*) **Maggiorazione dell'incentivo**

Questa maggiorazione è applicata sia al pensionamento con “finestra” che al pensionamento con “diritto”, nonché per l'accesso al Fondo di solidarietà.

È stata concordata una maggiorazione dell'incentivo per coloro che raggiungono il diritto a pensione in base al “sistema delle quote”, senza quindi aver raggiunto i 40 anni di contribuzione, e per le donne che raggiungono il diritto a pensione di “vecchiaia”.

La maggiorazione è pari a:

- **6,25%** della RAL qualora manchino meno di 20 mesi al requisito dei 40 anni di contributi o, per le donne, ai 65 anni di età;
- **18,75%** della RAL qualora manchino tra 20 e 40 mesi ai requisiti suddetti;
- **31,25%** della RAL qualora manchino più di 40 mesi ai requisiti suddetti.

Ulteriori norme per il personale che esce al diritto o alla finestra pensionistica (per coloro che optano per il Fondo esuberi vedi paragrafo 2.2.4)

Al personale spetta anche il riconoscimento del **Premio di produttività** (VAP), fermo restando che spetterà in proporzione ai mesi di servizio prestato nell'anno di cessazione.

Può chiedere il mantenimento dell'iscrizione al **Fondo Sanitario Integrativo** come pensionato (per coloro che escono alla data del diritto a pensione verrà definito con apposito incontro tecnico il “reddito virtuale” sul quale calcolare la contribuzione al Fondo sanitario per il periodo fino alla decorrenza della pensione).

Continueranno ad essere applicate le condizioni agevolate previste per i pensionati.

¹ Questa platea è ricompresa anche nella Parte B. Quindi potrà aderire al Fondo esuberi anche dopo il 20/9//11 ed entro il 20/10/2011: tutte le condizioni sono uguali, ad eccezione della data di uscita che in questo caso sarà il 30/6/2013 (anticipabile dall'azienda al 30/6/12 o 30/12/2012).

2.1.1 Eventuali pensionamenti obbligatori

Successivamente alla fase di adesione volontaria, nel caso in cui il numero complessivo delle domande pervenute entro il 20 settembre 2011 sia inferiore a 2.500, l'Azienda procederà all'attivazione della procedura L. 223/91 con il pensionamento obbligatorio fino a raggiungere il numero di 2.500 uscite.

Per queste uscite, l'individuazione dei lavoratori che cesseranno obbligatoriamente dal servizio avverrà, come previsto dal Decreto Ministeriale n. 158/2000, in base alla maggiore prossimità al diritto a pensione.

Quindi:

Platea	Data uscita
chi matura il DIRITTO entro il 31/12/2011	al 31/12/2011
chi matura il DIRITTO dal 1/1/2012 al 31/12/2013	giorno successivo alla data del DIRITTO

In questo caso di cessazione obbligatoria, ai lavoratori coinvolti spetta solo l'indennità di preavviso prevista dall'art. 71 del CCNL².

L'indennità è differenziata per inquadramento e anzianità di servizio; per coloro che hanno più di 15 anni di anzianità, l'indennità di preavviso è pari a:

- 8 mensilità per i Quadri Direttivi
- 6 mensilità per la 3° Area professionale e per 2A3L
- 4 mensilità per 2A2L e 2A1L
- 3 mensilità per la 1° Area professionale.

È escluso dal pensionamento obbligatorio il personale disabile in base alla normativa sul collocamento obbligatorio (es. centralinisti non vedenti, ecc.)

2.1.2 Ecocert

Per l'applicazione dell'accordo, i colleghi nati fino al 1960 (con esclusione che hanno già fornito l'Ecocert in occasione dell'esodo precedente del 2008) dovranno inviare l'Ecocert o l'apposita delega tramite procedura Intranet **entro il 12 SETTEMBRE 2011**.

² Art. 28 CCNL 10 gennaio 2008 per i dirigenti.

2.2 Parte B - Personale che maturerà la “FINESTRA” pensionistica entro il 1° gennaio 2018

Per questa platea è prevista l'adesione volontaria al Fondo di solidarietà e le uscite potranno raggiungere il numero complessivo di 5.000 uscite (quindi, considerati i numeri relativi alla platea dei pensionandi come definito nel punto precedente, saranno accolte **fino a un massimo di 2.500 adesioni** al Fondo di solidarietà).

Le adesioni al Fondo di solidarietà dovranno essere inoltrate **dal 1° SETTEMBRE 2011 ed entro il 20 OTTOBRE 2011**, con la modulistica che è reperibile su Intranet nella specifica sezione dedicata all'Accordo 29 luglio 2011.

Il modulo di adesione va sempre:

- anticipato via fax al numero 011-0930765
- inviato per raccomandata AR a Intesa Sanpaolo – Ufficio Amministrazione del Personale – Via Lorenteggio 266 – 20152 Milano.

L'accordo stabilisce che possano accedere volontariamente al “Fondo di solidarietà” tutti coloro che maturino la FINESTRA pensionistica **ENTRO IL 1° GENNAIO 2018**.

In base alle nuove norme pensionistiche, è pertanto interessato chi matura i requisiti per il “diritto”³:

- alla pensione di anzianità in base alle “quote” ENTRO IL 31 DICEMBRE 2016
- alla pensione di anzianità con 40 anni di contributi ENTRO IL 30 SETTEMBRE 2016
- alla pensione di vecchiaia ENTRO IL 31 DICEMBRE 2016.

I requisiti variano in caso in cui il dipendente abbia periodi contributivi come lavoratore autonomo.

2.2.1 Incentivo

Al personale che aderirà al Fondo di solidarietà viene riconosciuto un incentivo pari al **15%** della RAL.

Anche in questo caso, è stata concordata una maggiorazione dell'incentivo per coloro che raggiungono il diritto a pensione in base alle “quote”, senza quindi aver raggiunto i 40 anni di contribuzione, e per le donne che raggiungono il diritto a pensione di “vecchiaia”.

La maggiorazione è pari a:

- **6,25%** della RAL qualora manchino meno di 20 mesi al requisito dei 40 anni di contributi o, per le donne, ai 65 anni di età;
- **18,75%** della RAL qualora manchino tra 20 e 40 mesi ai requisiti suddetti;
- **31,25%** della RAL qualora manchino più di 40 mesi ai requisiti suddetti.

2.2.2 Data di uscita

Le uscite avverranno **entro il 30 giugno 2013** e potranno essere anticipate dall'azienda, in base alle esigenze operative, alle date del 30/6/2012 e 31/12/2012.

L'Azienda comunicherà la data di cessazione del rapporto di lavoro al personale interessato con almeno 45 giorni di preavviso.

³ Per chi ha dei periodi di contribuzione come lavoratore autonomo, i requisiti sono diversi – [vedi Allegato “Requisiti per il conseguimento della pensione”](#).

2.2.3 Graduatoria

Se il numero delle domande risultasse superiore a quanto stabilito dall'accordo, verrà predisposta un'apposita graduatoria in base alla maggiore prossimità alla "finestra" e, a parità di finestra, alla maggiore età anagrafica.

L'Azienda si è impegnata anche ad accogliere in via preliminare le richieste pervenute da personale portatore di handicap o con familiari portatori di handicap o affetti da gravi e documentate patologie.

2.2.4 Ulteriori norme per le adesioni al Fondo di Solidarietà

Oltre all'incentivazione del 15% della RAL e all'eventuale ulteriore maggiorazione, al personale che aderisce al Fondo di solidarietà spetta:

- l'erogazione del **valore attuale delle CONTRIBUTIONI previdenziali** che sarebbero state versate dall'azienda ai fondi di previdenza complementare, compreso l'eventuale "ristoro", per il periodo intercorrente tra la cessazione del servizio e la maturazione della finestra pensionistica⁴
- il mantenimento dell'iscrizione al **Fondo Sanitario Integrativo**, con le stesse contribuzioni previste per i lavoratori in servizio;
- l'applicazione delle condizioni previste in tema di agevolazioni a favore dei dipendenti in servizio;
- il riconoscimento del Premio di produttività (VAP), fermo restando che spetterà in proporzione ai mesi di servizio prestato nell'anno di cessazione;
- il riconoscimento della provvidenza annuale per familiari portatori di handicap in situazione di gravità, con gli stessi importi e tempi di erogazione previsti per il personale in servizio (€ 2.300 a giugno).

Infine, in caso di decesso del personale durante il periodo di permanenza nel Fondo esuberi, rimane la facoltà dell'azienda di assumere il coniuge superstite o, in caso di sua rinuncia, un orfano.

2.2.5 Personale a part-time

I lavoratori e le lavoratrici a part-time possono richiedere di ripristinare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno nell'ultimo mese antecedente la data prevista di cessazione dal servizio e di accesso al Fondo di solidarietà. In tal caso, andrà inviata specifica richiesta all'Ufficio Gestione del Personale competente⁵.

In questo caso la contribuzione previdenziale, versata all'INPS dall'Azienda fino alla maturazione del diritto a pensione, sarà calcolata sulla retribuzione a tempo pieno e, di conseguenza, aumenterà l'importo della pensione (non l'importo dell'assegno). Anche il calcolo dell'incentivo all'esodo sarà così calcolato sull'importo a tempo pieno.

Per tutte le informazioni relative all'assegno straordinario e alle altre normative relative al fondo esuberi, alleghiamo in fondo alla Guida una sintesi [Vedi Allegato 2 – Fondo di solidarietà](#).

⁴ La percentuale di contribuzione versata dall'azienda a Fondi di previdenza Complementare è desumibile dalla busta paga. Per l'attualizzazione viene utilizzato l'attuale tasso ufficiale di riferimento pari al 1,50%.

⁵ Vedi Policy aziendale "Regole per l'applicazione dell'Accordo Quadro 29 luglio 2011".

3 ASSUNZIONI

Con l'accordo abbiamo ottenuto nuove assunzioni, in aggiunta agli impegni già assunti da Intesa Sanpaolo al riguardo di aziende in crisi nel settore (Ber e Gruppo Delta).

In particolare sono previste:

- **250 assunzioni** a partire dal 1/1/2013, qualora il numero complessivo delle adesioni raggiunga 4.000 uscite, e ulteriori **250 assunzioni** qualora si raggiungano 4.500 uscite;
- ulteriori **250 assunzioni a part-time** a partire dal 1/1/2014, qualora il numero complessivo delle adesioni raggiunga 5.000 uscite;
- impegno a definire in uno specifico accordo entro il 31/3/2012 l'applicazione dei “**contratti di solidarietà espansiva**” che permettano di sviluppare fino a 250 nuove assunzioni.

Le assunzioni avverranno con contratto di apprendistato, qualora possibile, o a tempo indeterminato, **attingendo dagli ex Tempi Determinati** con almeno 9 mesi di servizio nel Gruppo, a partire da quelli che hanno concluso il proprio contratto nel secondo semestre del 2009 o che erano in servizio al 31/12/2009 ed hanno concluso il contratto successivamente.

4 RICONVERSIONE DEL PERSONALE

Il Piano d'Impresa prevede la riconversione e riqualificazione professionale per 5.000 lavoratori. L'accordo, con l'allargamento del numero delle uscite, ha ridotto in modo correlato il numero dei lavoratori coinvolti nei processi di riconversione (che potrebbe scendere quindi da 5.000 a 3.000).

Riteniamo possa essere utile ricordare i dati al riguardo presentati dall'Azienda nell'incontro del 15 giugno.

L'Azienda ha illustrato il Progetto "8.000", enfatizzando l'obiettivo di incremento di produttività di Gruppo, con un aumento di addetti commerciali dal 58% al 63% e una diminuzione di amministrativi dal 42% al 37%.

Gli "8.000" efficientamenti (4000 recuperi da Strutture Centrali e 4000 da attività amministrative di filiale) sono determinati da:

- I volumi di attività "transazionale" nel periodo 2008-2010 sono diminuiti del 35% e Bankit prevede un ulteriore calo del 14% nel triennio 2011-2013. Questo comporterebbe una conseguente riduzione di assistenti alla clientela/strutture di area/regionali dal 10% al 15%.
- Ridisegno del modello operativo di DOR (Poli di Back Office), con riorganizzazione in 8 Poli hub con coordinamento di distaccamenti (Poli di B.O. minori) e con chiusura di alcuni Poli di piccole dimensioni (valutazioni ancora n corso).
- L'accentramento delle attività amministrative in corso, più ulteriori accentramenti di operatività amministrativa Small Business (es. caricamento dati dei bilanci) e surroghe comporterà una riduzione dei carichi di lavoro nelle filiali che "libera" circa 1.600 FTE nella BdT.
- Gestori: circa il 3,5% non ha portafogli "saturi".
- Migrazione dell'operatività transazionale su ATM/MTA: prelevamenti dal 75% al 90%; versamenti dal 13% al 25%.
- Piano sportelli: accorpamenti e chiusure di circa 400 filiali e conversione di 600 filiali da "full" a "basic branch".

Quindi i recuperi da attività amministrative sono:

- 4.000 dalle funzioni di Governance Centrali e di Divisione, così suddivise:
 - Strutture centrali Capogruppo (organico attuale ca 3700): recupero 370 (-10%)
 - Strutture centrali Divisioni (2.000): recupero 200 (-10%)
 - Strutture centrali Direzioni Regionali/Aree (4.400): recupero 675 (-15%)
 - Strutture centrali Società prodotto (4.200): recupero 420 (-10%)
 - ISGS (8.300): recupero 825 FTE (-10%) e recupero produttività per accentramento attività amministrative con conseguente recupero **nelle filiali** di 1600 FTE (che significa che all'interno di ISGS il recupero di efficienza dovrebbe essere di fatto di circa il 30%).
- 4.000 dalle funzioni amministrative delle filiali (per "amministrativi" l'azienda intende tutti i ruoli non commerciali, cioè tutti tranne i gestori e direttori) così suddivisi:
 - 1.345 FTE su assistenti alla clientela per riduzione attività transazionale
 - 780 FTE su gestori per portafogli "insaturi"
 - 830 FTE su assistenti clientela per migrazione prelevamenti/versamenti su ATM/MTA

- 1.000/1.200 risorse per piano sportelli.

La suddivisione per Regione degli "8.000" è reperibile sul sito, ([click qui](#))

L'Azienda nell'ultimo incontro ha illustrato le attività commerciali che intende sviluppare:

- vendita prodotti assicurativi, per circa 600 risorse
- sviluppo small business, per circa 300 risorse
- promotori finanziari, per circa 500 risorse
- sviluppo mutui, per circa 600/700 risorse
- contact unit, per circa 400 risorse e con l'apertura di 3 nuovi call center a Bologna, a Cagliari e a Pavia o Alessandria (ancora da definire).

L'accordo del 29 luglio 2011 ha fissato le tutele per quanto riguarda il personale coinvolto nella riconversione.

Qualora non sia possibile una ricollocazione in mansioni equivalenti all'interno delle distanze massime previste dalla normativa nazionale e aziendale, al fine di contenere il disagio da mobilità territoriale, l'intesa inoltre prevede la possibile adibizione a mansioni inferiori a parità di retribuzione e di inquadramento. Sarà comunque possibile il mantenimento delle stesse mansioni o mansioni equivalenti con il trasferimento al di fuori di tali limiti territoriali. Rimangono comunque ferme tutte le previsioni economiche per i trasferimenti disposti dall'azienda d'ufficio (pendolarismo, viaggi di rientro, ecc.)

Questa norma rappresenta una soluzione di equilibrio nell'utilizzo degli strumenti previsti dall'art. 18 del CCNL che l'Azienda ha tentato fino all'ultimo di inserire per tutti i lavoratori coinvolti nei processi di riorganizzazione (mobilità straordinaria superando i limiti chilometrici previsti per il consenso e assegnazione a mansioni in deroga all'art. 2103 c.c., blocco degli straordinari, fruizione obbligatoria delle ex festività soppresse, ecc.).

Il personale coinvolto nei processi di riconversione, al fine di limitare il proprio disagio, potrà chiedere il part-time in deroga alle condizioni previste dalle norme aziendali (in merito alla durata, alle motivazioni, al superamento dei numeri e delle percentuali massime di accoglimento).

Al fine di ridurre le ricadute sociali sul personale, l'accordo inoltre prevede:

- l'accoglimento di tutte le domande di part-time in sospenso, nonché l'impegno a favorire la soddisfazione delle future richieste di trasformazione e di rinnovo;
- l'accoglimento delle domande di trasferimento dalle strutture centrali alla rete, nonché l'impegno ad una forte attenzione gestionale delle liste di trasferimento, in particolare per le domande che riguardano regioni diverse.

I processi di riorganizzazione, comprese l'evoluzione del modello di servizio e nuovi profili professionali, le attività di riconversione e formazione del personale, le ricadute in termini di mobilità ed eventuali demansionamenti, nonché l'attivazione dei part-time e dei trasferimenti saranno oggetto di verifica nell'ambito del Comitato di Consultazione.

L'accordo ha previsto anche la possibilità di ricorrere in futuro ai contratti di solidarietà "difensiva" a sostegno dei piani formativi (superando la proposta dell'azienda di legarlo a eventuali ulteriori tensioni occupazionali): al riguardo, ricordiamo che per l'attivazione dei contratti di solidarietà, oltre alla pubblicazione dell'apposito Decreto Ministeriale, è necessario uno specifico accordo.

ALLEGATO n. 1

Requisiti per il conseguimento della pensione

PENSIONE DI VECCHIAIA

La pensione di vecchiaia si consegue con un requisito minimo di contribuzione di almeno 20 anni (pari a 1.040 contributi settimanali) e al raggiungimento di un'età anagrafica che, con l'applicazione della L. 148/2011 e con l'incremento della speranza di vita⁶, è:

Anno	Uomini	Donne
2011	65	60
2012	65	60
2013	65 e 3 mesi	60 e 3 mesi
2014	65 e 3 mesi	60 e 4 mesi
2015	65 e 3 mesi	60 e 6 mesi
2016	65 e 7 mesi	61 e 1 mese

Eccezioni:

- I lavoratori non vedenti e i lavoratori con residuo visivo non superiore a 1/10 in entrambi gli occhi, con almeno 10 anni di anzianità contributiva dopo l'insorgenza della cecità, possono andare in pensione a 55 anni se uomini e a 50 anni se donne.
- Gli invalidi con infermità superiore all'80% possono andare in pensione a 55 anni se donne e a 60 anni se uomini.

PENSIONE DI ANZIANITA'

Si consegue il diritto alla pensione con:

- **almeno 40 anni di contribuzione, indipendentemente all'età anagrafica;**
- il cosiddetto **"sistema delle quote"**, in base al quale il diritto alla pensione di anzianità si consegue con almeno 35 anni di contributi e il raggiungimento di una quota determinata dalla somma tra età anagrafica e anzianità contributiva maturata dal lavoratore, come da tabella successiva (anche in questo caso vengono applicati gli incrementi della speranza di vita)

Anno	"Quota" minima (*) (somma di età anagrafica e anzianità contributiva)	Età anagrafica minima (*)
2011	96	60
2012	96	60
2013 e successivi	97 e 3 mesi	61 e 3 mesi
2016 e successivi	97 e 7 mesi	61 e 7 mesi

Per il raggiungimento della quota, purché si sia comunque in presenza del requisito contributivo minimo di 35 anni e dell'età minima prevista nei diversi periodi, valgono anche le frazioni di anno e di anzianità contributiva. Le frazioni si determinano nel seguente modo:

⁶ La legge 111 del 15 di luglio 2011 prevede la revisione triennale dell'età minima per l'accesso alla pensione di anzianità con il "sistema delle quote", rispecchiando l'incremento della speranza di vita rilevata nel triennio antecedente. Sulla base del modello *previsionale* demografico ISTAT, il primo incremento atteso dal gennaio 2013 sarà di 3 mesi, mentre il secondo dal gennaio 2016 sarà di 4 mesi.

- età: deve essere costituita da anni e giorni e trasformata in anni con arrotondamento al terzo decimale. I giorni devono essere contati partendo dal giorno successivo a quello di nascita e fino al giorno di verifica del diritto compreso; devono poi essere trasformati in anni dividendo il numero dei giorni per 365.
- anzianità contributiva: deve essere trasformata da settimane in anni dividendo il numero delle settimane per 52 con arrotondamento al terzo decimale.⁷

(*) Per chi ha dei periodi di contribuzione come **lavoratore autonomo**, i requisiti minimi di “quota ed “età anagrafica” sono aumentati di 1 anno.

Opzione per le lavoratrici

La legge prevede, in via sperimentale dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2015, che le lavoratrici possano conseguire il diritto alla pensione di anzianità con almeno 35 anni di anzianità contributiva al raggiungimento di 57 anni di età⁸, fermo restando comunque che la pensione decorre dopo 12 mesi successivi.

Per potersi avvalere di tale opportunità, le lavoratrici devono però scegliere di farsi liquidare la pensione con le regole di calcolo del sistema contributivo⁹.

DECORRENZA DELLA PENSIONE cosiddetta “FINESTRA”

La Legge 122/2010 ha previsto che dal 1° gennaio 2011 i lavoratori dipendenti conseguono il diritto al trattamento di pensione, sia nel sistema retributivo che in quello contributivo, **trascorsi 12 mesi dalla data di maturazione dei requisiti anagrafici e contributivi**.

La pensione, quindi, decorre dal primo giorno del mese successivo allo scadere del differimento di 12 mesi.

La finestra è rimasta di 12 mesi per le pensioni di vecchiaia e per quelle di anzianità con il “sistema delle quote”, mentre **per le pensioni di anzianità con almeno 40 anni di contribuzione**, la legge 111 del 15 di luglio 2011 ha modificato le “finestre” come segue:

- per chi consegue il “diritto” dal 1/1/2012, la pensione decorre dopo **13 mesi**
- per chi consegue il “diritto” dal 1/1/2013, la pensione decorre dopo **14 mesi**
- per chi consegue il “diritto” dal 1/1/2014, la pensione decorre dopo **15 mesi**.

Per chi ha dei periodi di contribuzione come lavoratore autonomo, tutte le “finestre” sono allungate di ulteriori 6 mesi.

Alcune informazioni riguardo l'estratto conto contributivo INPS.

È il riepilogo dei contributi che risultano registrati negli archivi dell'INPS. Sono ricompresi, oltre ai contributi da lavoro, anche quelli figurativi o da riscatto.

Riepiloghiamo di seguito i casi più ricorrenti di conteggio di periodi di assenza:

⁷ Esempio - Verifica della “quota” al 30 settembre 2010 per un lavoratore nato il 20 maggio 1951:

- l'età del lavoratore è di 59 anni e 133 giorni pari a $59 + 133/365 = 59,364$ anni
- al 30 settembre 2010 ha un'anzianità contributiva di 1854 settimane pari a $1854/52 = 35,654$ anni
- la somma tra età e anzianità al 30 settembre 2010 è pari a $59,364 + 35,654 = 95,018$.

Il lavoratore ha, quindi, raggiunto il diritto a pensione a settembre 2010, avendo superato quota 95 ed essendo in possesso dei requisiti minimi di 59 anni di età e 35 anni di contribuzione.

⁸ Ovvero di 58 anni per coloro che hanno dei periodi di contribuzione come lavoratrice autonoma.

⁹ Attenzione: in tal caso si perde per sempre l'integrazione pensionistica della Cassa di Previdenza per il personale già Sanpaolo.

- **Congedi di maternità e congedi parentali:** i periodi di aspettativa sia obbligatoria sia facoltativa sono utili per la maturazione del diritto alla pensione, in quanto coperti da contribuzione figurativa. Occorre controllare nel proprio Estratto conto contributivo se tali periodi siano stati conteggiati; diversamente occorre richiedere con apposito modulo INPS l'accredito dei periodi mancanti (la casistica più frequente è la mancanza dei 6 mesi, pari a 26 settimane, di aspettativa facoltativa). Per l'accredito dei 5 mesi inerenti al congedo di maternità obbligatorio è sufficiente un'autocertificazione contenente la data di nascita del figlio/a, mentre per ottenere l'accredito dell'aspettativa facoltativa è necessaria una dichiarazione del datore di lavoro che attesti che il periodo di assenza è avvenuto in costanza di rapporto di lavoro. Nel caso in cui l'assenza per maternità sia avvenuta non in costanza di rapporto di lavoro (tra un lavoro e un altro) o in assenza di rapporto di lavoro, è possibile riscattare a titolo oneroso tale periodo contributivo.
- **Congedi per gravi motivi familiari – Legge 53/2000:** il periodo fino a 2 anni di congedo retribuito per i genitori di figli portatori di handicap o per il coniuge è interamente utile per la maturazione del diritto alla pensione. Per gli altri periodi di assenza non retribuita previsti dalla legge per gravi motivi di famiglia, invece, è possibile fare richiesta di riscatto a titolo oneroso, qualora non sia stata richiesta la prosecuzione volontaria del versamento dei contributi contestualmente all'assenza. Il riscatto può riguardare tutto il periodo di assenza o anche solo una parte.
- **Aspettative non retribuite per motivi di studio o per motivi personali:** qualora non sia stata richiesta la prosecuzione volontaria del versamento dei contributi contestualmente all'assenza, per i periodi di aspettativa fruiti dal 1° gennaio 1997 è possibile richiederne il riscatto. Il riscatto può riguardare tutto il periodo di assenza o anche solo una parte.

Ricordiamo, infine, che **è possibile il recupero di periodi contributivi omessi e caduti in prescrizione, con onere a carico del richiedente.**

Si tratta della richiesta all'INPS di costituzione di rendita vitalizia, con pagamento della relativa "riserva matematica". Per ottenere questa regolarizzazione occorrono documenti dell'epoca nella quale si è svolto il rapporto di lavoro (buste paga, libretto di lavoro, ecc.) con i quali possono essere comprovate l'effettiva esistenza del rapporto di lavoro, la qualifica rivestita e la retribuzione percepita.

Il Patronato sindacale **INCA-CGIL** è a disposizione per l'assistenza ai lavoratori per qualsiasi pratica inerente alla contribuzione previdenziale e alla pensione. L'indicazione delle sedi del Patronato INCA-CGIL sono reperibili sul sito www.inca.it.

ALLEGATO n. 2

Fondo di solidarietà

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELL'ASSEGNO STRAORDINARIO

L'assegno, pur essendo come onere a carico dell'Azienda, è pagato dall'INPS.

E' erogato dal **mese successivo alla cessazione** del rapporto di lavoro e fino alla conclusione del mese antecedente il pagamento della pensione, cioè fino al mese prima della finestra, e dell'erogazione della pensione (per un massimo di 60 mesi).

L'assegno è erogato per 13 mensilità, in rate mensili anticipate al 1° giorno lavorativo di ogni mese.

Esempio:

un lavoratore cessa il rapporto di lavoro il 30/6/2013, mentre la sua pensione decorrerà dall'1/5/2016.

Il lavoratore percepirà l'assegno straordinario dall'1/7/2013.

Nell'anno 2013 saranno quindi erogate 6 mensilità più 6/12 della tredicesima mensilità.

Nel 2014 e 2015 saranno erogate le 13 mensilità.

Nell'anno 2016 saranno erogate le mensilità fino ad aprile più i 4/12 della tredicesima mensilità.

*Dall'1/5/2016 scatta l'erogazione della pensione INPS: **il lavoratore deve formalmente presentare all'INPS la relativa domanda entro il mese precedente.***

In caso di **premorienza**, l'assegno non è reversibile. Ai superstiti sarà erogata la pensione cui avrebbe avuto diritto l'interessato, tenendo anche conto della contribuzione versata per il periodo di erogazione dell'assegno. Naturalmente la pensione ai superstiti è riconosciuta nelle percentuali previste dalle norme vigenti sulla reversibilità e con le eventuali limitazioni in base al reddito del percettore.

MISURA DELL'ASSEGNO STRAORDINARIO

Il recente accordo nazionale del 8 luglio 2011 stipulato con ABI sul Fondo di solidarietà, ha modificato i criteri di calcolo dell'assegno straordinario con la previsione di una decurtazione dell'importo. La modifica deve essere ancora recepita con Decreto Interministeriale Lavoro e Economia: il recepimento è previsto entro l'anno e quindi prima delle uscite previste dell'1/1/2012.

L'assegno erogato al lavoratore esodato è PARI ALL'IMPORTO NETTO DELLA PENSIONE che avrebbe percepito con la maturazione dei contributi necessari al raggiungimento del diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia. Nei confronti dei lavoratori il cui trattamento pensionistico è integralmente calcolato con il sistema retributivo, l'importo dell'assegno straordinario è decurtato di una percentuale pari a:

- **8%** qualora l'ultima retribuzione annua lorda sia inferiore o pari a € 38.000¹⁰,
- **11%** qualora l'ultima retribuzione annua lorda sia superiore a € 38.000.

I criteri per il calcolo dell'assegno sono identici a quelli per il calcolo della pensione INPS.

Il calcolo è fatto sulle retribuzioni percepite sino alla data di risoluzione del rapporto per il numero degli anni utili per il conseguimento del diritto (compresi quindi quelli che si maturano nel fondo

¹⁰ La retribuzione annua lorda è determinata sulla base dell'ultima mensilità percepita dall'interessato.

esuberi)¹¹. Determinato così l'assegno lordo si applicano le ritenute Irpef ordinarie; non vengono applicate le detrazioni per lavoro/pensione né quelle per familiari.

L'assegno, non essendo un trattamento pensionistico, **non beneficia della perequazione automatica delle pensioni** (quindi rimane invariato per tutto il periodo di permanenza nel Fondo).

L'onere complessivo **a carico dell'azienda** è pari alla somma:

- ✎ dell'importo netto dell'assegno straordinario
- ✎ dell'importo delle **trattenute** sull'assegno straordinario calcolate secondo il metodo della tassazione separata con l'applicazione dell'aliquota del TFR. Tali somme costituiscono la tassazione dell'assegno **che è versata al Fisco**. Quindi l'azienda versa al fisco una tassazione minore di quella che risulterebbe dall'applicazione degli scaglioni IRPEF (perciò, a parità di netto per il lavoratore, la quantità lorda complessiva è più contenuta).

ASPETTI PARTICOLARI DI NATURA FISCALE

Tutta la materia fiscale presenta complicate questioni attuative, poiché la somma è percepita al netto dell'IRPEF (come fosse un TFR)¹².

Per gli esodati si pone il problema che la percezione di un reddito già al netto dell'IRPEF impedisce loro di operare le **detrazioni fiscali**.

Perciò, a meno che non percepiscano altri redditi validi ai fini IRPEF, non possono portare in detrazione oneri (es. interessi mutui, assicurazioni, spese mediche, ecc.).

Poiché si tratta di reddito soggetto a tassazione separata (quindi di una somma netta) è possibile che l'esodato, che non abbia redditi personali (escluso l'assegno) superiori a € 2840,51, possa andare a carico fiscale di soggetti tenuti all'obbligo degli alimenti, esempio il coniuge, e le spese possano essere detratte da costoro (comunque, a nostro avviso, gli interessi passivi di un mutuo intestato al solo esodato non possono essere portati in detrazione dal coniuge).

Va altresì considerato che la tassazione separata ha il vantaggio di non assoggettare tale reddito alle **Addizionali Irpef** Regionale e Comunale.

CONTRIBUZIONE INPS PER GLI ANNI MANCANTI

L'intera contribuzione pensionistica, pari al 33%, è **pagata dal datore di lavoro** in aggiunta all'onere complessivo dell'assegno straordinario, ed è versata all'INPS **sulla base dell'ultima**

¹¹ Esempio di pensione di anzianità raggiunta con il solo requisito dell'anzianità contributiva (requisito contributivo 40 anni): per un lavoratore con 55 anni di età e 36 di contributi che accederà al Fondo di solidarietà (per un periodo di 4 anni), sia l'assegno straordinario, sia la futura pensione saranno calcolati sulla base di 40 anni di contribuzione.

¹² Sul piano tributario dell'assegno straordinario, trova applicazione l'art. 26 comma 23 della Legge n. 448 del 1998. Questa disposizione ha esteso alle misure straordinarie del reddito il regime fiscale agevolato già previsto, ai sensi dell'art. 59 comma 3 della Legge 449 del 1997 "In presenza di tali esuberi riguardanti banche, associazioni di banche e concessionari della riscossione...possono: a) prevedere, allo scopo di agevolare gli esodi, apposite indennità da erogare, anche ratealmente, in conformità dell'articolo 17 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi...; al medesimo regime fiscale previsto dal citato articolo 17 del TUIR sono assoggettate le analoghe prestazioni eventualmente erogate, ai fini di cui sopra, dai citati fondi nazionali per il settore del credito in luogo dei datori di lavoro; b) adottare, in via prioritaria, il criterio della maggiore età ovvero della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, purché siano contestualmente previste forme di sostegno al reddito, comprensive della corrispondente contribuzione figurativa, erogabili, anche in soluzione unica,...". Ricordiamo che l'articolo 17 del TUIR prevede il regime di tassazione separata per il TFR, incentivazioni all'esodo, ecc.

retribuzione tabellare (retribuzione mensile rapportata ad anno) con esclusione delle voci variabili.

La contribuzione è dovuta fino al raggiungimento del diritto a pensione di anzianità o vecchiaia, non fino alla finestra (l'assegno viene invece erogato fino alla finestra).

EROGAZIONE IN UNICA SOLUZIONE DELL'ASSEGNO

E' possibile per il lavoratore chiedere l'erogazione in un'unica soluzione: in tal caso **la misura sarà pari al 60% del valore attuale della rendita** calcolato in base al TUR. Dalla base di calcolo è dedotta la contribuzione previdenziale, che in questo caso non è versata all'INPS e quindi si interrompe la maturazione di anni contributivi ai fini del raggiungimento del diritto a pensione.

CUMULO DELL'ASSEGNO CON REDDITI DA LAVORO

Le condizioni di cumulabilità dell'assegno si distinguono secondo il tipo di attività e il soggetto a favore del quale è prestata:

<p>Attività in concorrenza Redditi da lavoro dipendente o autonomo a favore di soggetti che svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro</p>	<p><i>L'assegno non è cumulabile in alcuna misura, pertanto contestualmente all'acquisizione di tali redditi è sospesa l'erogazione degli assegni e della contribuzione.</i></p>
<p>Attività dipendente non in concorrenza Redditi da lavoro dipendente a favore di soggetti che non svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro</p>	<p><i>L'assegno è cumulabile nella misura massima dell'ultima retribuzione (mensile ragguagliata ad anno) percepita dall'interessato in servizio, se il reddito ricavato dall'attività è superiore a tale limite l'assegno e la contribuzione sono ridotti in misura corrispondente.</i></p>
<p>Attività autonoma non in concorrenza Redditi da lavoro autonomo a favore di soggetti che non svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro</p>	<p><i>L'assegno è cumulabile per l'importo corrispondente al trattamento minimo di pensione (oggi € 6.088,55 annui) più il 50% dell'importo eccedente il minimo. Se il reddito ricavato dall'attività autonoma è superiore a tale limite l'assegno e la contribuzione sono ridotti in misura corrispondente alla quota eccedente.</i></p> <p>Esempio: <i>Misura dell'assegno mensile € 1.000 meno trattamento minimo di pensione mensile € 468,35 = € 531,65 € 531,6 : 2 (ossia il 50%) = € 265,82 € 265,82 + € 468,35 = € 734,17 (importo che si somma al reddito autonomo).</i></p>

IL PASSAGGIO DAL FONDO ESUBERO ALLA PENSIONE

Alla fine del periodo di erogazione dell'assegno **gli esodati devono fare domanda di pensione all'INPS entro il mese precedente alla data della decorrenza della pensione.** Non è previsto, infatti, alcun automatismo.

LA PREVIDENZA INTEGRATIVA E COMPLEMENTARE

Gli accordi sottoscritti in azienda regolano i trattamenti di previdenza complementare per gli esodati, distinguendo tra:

- Iscritti a fondi a contribuzione definita e capitalizzazione individuale (quali FAPA, Fondo Pensioni Gruppo Sanpaolo, Fondo Banco Napoli Sez. B, ecc.): possibilità di riscatto del 50% della posizione individuale (cd. Zainetto) senza alcuna penalizzazione¹³, trasferimento ad altro fondo o mantenimento della posizione individuale nel fondo. E' facoltà dell'iscritto richiedere subito, senza attendere il pensionamento, anche il riscatto¹⁴ del rimanente 50%: in questo caso però l'ammontare maturato dal 1/1/2001 al 31/12/2006 è assoggettato a tassazione ordinaria (scaglioni progressivi Irpef) e la quota maturata dal 1/1/2007 ha una ritenuta a titolo d'imposta del 23%.
- Iscritti a fondi a prestazione definita (quali Cassa di Previdenza personale San Paolo, Fondo previdenza Banco Napoli Sez. A, ecc.): mantenimento dell'iscrizione ed erogazione delle prestazioni al momento del pensionamento. Gli anni trascorsi nel Fondo esuberi saranno considerati validi a tutti gli effetti per la determinazione delle prestazioni previdenziali integrative, che saranno calcolate tenendo conto degli incrementi retributivi derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale che si verificheranno fino alla maturazione del diritto pensionistico.

L'ISCRIZIONE AL SINDACATO

Al personale in esodo è data la facoltà di mantenere l'iscrizione al sindacato.

Invitiamo le lavoratrici e i lavoratori a farlo, indicando “**FISAC-CGIL Cod. 1B**” nello spazio specifico della modulistica per la corresponsione dell'assegno straordinario, in modo da poter avere tutta l'assistenza – nel campo dei servizi (patronato INCA per le pratiche di pensione di cui sopra, CAF-CGIL per l'assistenza fiscale) come negli altri – di cui godono le iscritte e gli iscritti alla **FISAC-CGIL**.

¹³ Il riscatto parziale (50% della posizione individuale) per accesso al Fondo esuberi viene trattata ai fini fiscali come prestazione previdenziale in conto capitale: viene quindi applicata la tassazione agevolata prevista in caso di pensionamento.

¹⁴ In questo caso il riscatto è per “cause diverse” per la perdita dei requisiti di partecipazione al fondo pensioni a seguito della cessazione del servizio.