

REGOLE PER L'APPLICAZIONE DELL'ACCORDO 2 LUGLIO 2013

Emittente:
Direzione Centrale Risorse Umane

Destinatari:
Intesa Sanpaolo
Intesa Sanpaolo Group Services
Banca Prossima
Banche della Divisione Banca dei Territori (ad esclusione di Banca Monte Parma)
Mediocredito Italiano
Intesa Sanpaolo Private Banking
Banca Imi

Percorso:
ARCO – Regole – Gestione risorse – Gestione risorse umane

Il presente documento riguarda anche le seguenti società: Leasint; Centro Leasing; Mediofactoring; Centro Factoring; Neos Finance; Intesa Sanpaolo Personal Finance; IMI Investimenti; IMI Fondi Chiusi; Sirefid; Equiter; Intesa Sanpaolo Previdenza SIM; Banca Fideuram; Eurizon Capital; Epsilon SGR; Fideuram Fiduciaria; Fideuram Investimenti; Sanpaolo Invest Sim

luglio 2013

1. PRINCIPI GENERALI

Con il Verbale di Accordo 11 aprile 2013 sono stati condivisi interventi e misure per la gestione di 600 esuberanti a livello di Gruppo conseguenti alle iniziative allora già realizzate di semplificazione societaria, razionalizzazione dei presidi commerciali della Rete e delle attività di back office, riorganizzazione del comparto del credito al consumo.

Con l'Accordo 2 luglio 2013 sono state individuate ulteriori soluzioni atte a garantire comunque il conseguimento degli obiettivi della prevista riduzione strutturale del costo del lavoro.

Quantificate pertanto in 353 unità di personale, alla data del 2 luglio 2013, le riduzioni di organico ancora da conseguire, si illustrano di seguito gli interventi concordati con le Organizzazioni Sindacali con l'Accordo del 2 luglio 2013.

2. REGOLE APPLICATIVE

PERSONALE CHE MATURA IL DIRITTO A PENSIONE SUCCESSIVAMENTE AL 31 DICEMBRE 2013 ED ENTRO IL 30 GIUGNO 2018

Per favorire la gestione degli esuberanti di cui trattasi è stato confermato il ricorso al "Fondo di Solidarietà" di cui ai DD.MM. 158/2000 e 226/2006 nonché alle modifiche ed integrazioni previste dall'accordo nazionale ABI 8 luglio 2011, recepite con D.M. 3 agosto 2012. Pertanto, al fine di incrementare le domande già pervenute è stata definita una ulteriore "offerta al pubblico" per consentire l'accesso al Fondo di Solidarietà da parte dei lavoratori che vi aderiranno volontariamente **entro il 16 settembre 2013**.

L'"offerta al pubblico":

- è rivolta al personale dipendente dalle Società ricomprese nell'elenco Allegato 1 che matura il diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia e/o comunque i trattamenti pensionistici dell'A.G.O. successivamente al 31 dicembre 2013 ed entro il 30 giugno 2018;
- consentirà a detto personale di accedere al "Fondo di Solidarietà" dalla data della cessazione del rapporto di lavoro e di permanervi sino alla fine del mese precedente a quello di percepimento del trattamento pensionistico previsto dall'Assicurazione Generale Obbligatoria entro e non oltre il 1° luglio 2018.

Conseguentemente (ai sensi di quanto disposto dall'art. 1336 c.c.) viene offerta 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 31 dicembre 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 31 dicembre 2014, la data di risoluzione del rapporto di lavoro al 31 marzo 2014, 30 giugno 2014 ovvero 30 settembre 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.

I dipendenti interessati alla suddetta "offerta al pubblico" dovranno compilare, **entro il 16 settembre 2013**, l'apposito modulo di accettazione (allegato 2) - reperibile sull'intranet [Sezione Accordo 2 luglio 2013 – Modulistica e adesione](#) - completato in tutti i campi compresa data e firma; il modulo andrà trasmesso 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.

Si avverte che la suddetta accettazione comporterà l'efficacia immediata delle condizioni ivi previste, 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.

Saranno considerate 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 16 settembre 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 Annua 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).

ooo ooo ooo

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 pianificate secondo modalità, tempi e criteri concordati tra Aziende e Personale interessato, compatibilmente con le esigenze tecniche organizzative e produttive.

L'Azienda, nelle more dell'autorizzazione da parte del Comitato Amministratore del Fondo di Solidarietà ed **in attesa della erogazione** del previsto assegno ordinario a sostegno del reddito, individuerà forme di anticipazione e/o agevolazione finanziaria, senza oneri a carico del personale, a valere sulla predetta erogazione della prestazione.

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

ooo ooo ooo

Si richiama, di seguito, la normativa di riferimento conseguente all'accesso al “Fondo di Solidarietà” per il sostegno del reddito.

Dal momento dell'accesso al “Fondo di Solidarietà”, 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 2 luglio 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.

E' altresì confermato che 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;
- 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.

Al medesimo personale, se 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.

Nel caso di iscrizione 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;

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:

- il personale in questione 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.

PART TIME

Vengono accolte le domande di part-time che risultano in sospeso al 2 luglio 2013 e verrà favorito il ricorso al lavoro a tempo parziale in tutte le sue forme, con durata a tempo determinato od indeterminato, con domande da presentare **entro il 30 settembre 2013**.

L'inoltro della richiesta di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi dell'Accordo 2 luglio 2013, avverrà compilando il modulo elettronico che sarà reso disponibile sull'intranet aziendale a breve ed evidenziato con apposita news.

La struttura del Personale di riferimento valuterà la richiesta sulla base delle esigenze tecniche, organizzative e produttive e fornirà quindi riscontro circa l'accogliibilità o gli eventuali interventi necessari.

Ferma restando la consensualità del contratto di lavoro a tempo parziale, per soddisfare nel modo più ampio possibile le richieste di trasformazione a tempo parziale dei rapporti di lavoro del personale in servizio a tempo pieno appartenente sia alle aree professionali che ai quadri direttivi l'Azienda potrà procedere anche attraverso attribuzione di diversa figura professionale/mansione e/o differente assegnazione logistica, anche a richiesta dell'interessato.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno può avvenire su richiesta:

- dell'Azienda, motivata da sopravvenute esigenze tecnico/organizzative;
- del Dipendente, per motivate ragioni personali e/o familiari.

Nel caso di rapporto di lavoro part time:

- a tempo determinato, il ripristino a tempo pieno potrà avvenire oltre che dal giorno successivo alla scadenza del contratto, anche anticipatamente con il consenso delle parti;
- a tempo indeterminato, il ripristino a tempo pieno potrà avvenire su richiesta di una delle parti con un preavviso di almeno tre mesi.

SOSPENSIONE ATTIVITA' - SOLIDARIETA' DIFENSIVA VOLONTARIA

In coerenza con gli obiettivi richiamati nei "Principi generali" del presente documento, il personale, di ogni ordine e grado, **entro il 30 settembre 2013** potrà richiedere di fruire di un periodo massimo di 10 giorni lavorativi, ripartibili in due periodi di 5 giorni lavorativi consecutivi ciascuno, compilando il modulo elettronico che sarà reso disponibile sull'intranet aziendale a decorrere dal 12 luglio 2013.

Si ricorda che le giornate di sospensione di attività, computate sulla base del criterio comune di 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata, comporteranno la

corrispondente riduzione del trattamento economico e l'erogazione delle prestazioni di cui agli artt. 5 comma 1 lettera a) punto 2 e art. 10 del DM 158/2000 e successive modifiche ed integrazioni, ivi compreso il DM 3 agosto 2012, nel limite delle risorse economiche utilizzabili a tal fine; rimane confermata in queste giornate la contribuzione piena ai fini pensionistici.

L'Azienda, ricevute le domande ed effettuate le necessarie valutazioni, anche tenuto conto dei risultati di complesso conseguiti con gli interventi di cui sopra, ammetterà alla riduzione e/o sospensione dell'orario di lavoro successivamente al 1° ottobre 2013 ed entro il 30 settembre 2014 il personale che lo abbia richiesto, compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive, con correlata erogazione delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà.

Ai fini della fissazione dei periodi saranno considerate le preferenze evidenziate dal lavoratore nel modulo elettronico di richiesta, ma, la fruizione potrà avvenire anche in diverso periodo proposto dall'Azienda ed accettato dal lavoratore. Per la pianificazione delle giornate di sospensione dell'attività seguiranno specifiche istruzioni tecniche.

Le giornate di sospensione di attività volontaria devono considerarsi in aggiunta ed integrazione delle specifiche previsioni del Protocollo 19 ottobre 2012 in materia di riduzione orario/sospensione dell'attività.

3. ALTRE DISPOSIZIONI

Le Parti infine hanno stabilito specifici momenti di verifica da effettuarsi entro il 31 ottobre 2013 per verificare l'effetto combinato delle previsioni del Verbale di Accordo 11 aprile 2013 e dell'accordo 2 luglio 2013, nonché lo stato complessivo delle riorganizzazioni/ristrutturazioni evidenziate nell'ambito dei "Principi generali" del presente documento, ed individuare le misure e gli strumenti atti a conseguire tutti gli obiettivi economici di riduzione strutturale del costo del lavoro.

Allegato

[Verbale di Accordo 2 luglio 2013 e relativi allegati](#)