

Piano d'impresa, raggiunto un accordo difficile

Uscite di personale volontarie, incentivate, fino a circa 1.200 nuove assunzioni e tutele per i dipendenti coinvolti da processi di riqualificazione professionale. Per la Uilca ora l'Azienda deve puntare allo sviluppo, alla valorizzazione dei lavoratori e a equità distributiva

Nella notte di venerdì 29 luglio è stato sottoscritto l'accordo per governare le ricadute del Piano d'Impresa triennale del Gruppo Intesa Sanpaolo, che giunge al termine di una trattativa molto complessa, in cui l'Azienda ha per lungo tempo mantenuto una posizione intransigente, con cui voleva ottenere l'obbligatorietà all'uscita di lavoratori e un risparmio sul costo del lavoro di 300 milioni di euro. A questa impostazione la Uilca e le altre Organizzazioni Sindacali del primo tavolo di settore hanno però opposto una posizione ferma e unitaria, contro riduzioni di personale obbligatorie e penalizzazioni per i 5.000 lavoratori, che saranno oggetto del processo di riconversione e riqualificazione professionale previsto dal Piano d'Impresa. La Uilca e le altre sigle sindacali hanno quindi ottenuto soluzioni importanti in linea con le loro rivendicazioni, prevedendo inoltre fino a circa 1.200 nuove assunzioni, tra quelle precisate nell'accordo e gli ingressi di personale in ragione degli impegni assunti dalla Banca verso aziende in crisi o in ristrutturazione.

La Uilca considera l'accordo raggiunto di grande portata, perché, anche di fronte a un Piano d'Impresa che prevede un processo di riorganizzazione particolarmente impegnativo, come quello del Gruppo Intesa Sanpaolo, conferma la priorità dell'accesso volontario alle uscite di lavoratori e la definizione di forme di incentivazione e gradualità.

Nello specifico l'intesa si inserisce in una linea di continuità con altri sottoscritti in passato nel Gruppo Intesa Sanpaolo, pur dovendo registrare, rispetto a quelli, le riduzioni dell'assegno di accompagnamento definite con l'accordo nazionale dell'8 luglio, grazie al quale è però stato possibile mantenere in vigore il Fondo di Solidarietà e l'istituto della volontarietà.

La Uilca ritiene che anche in questo caso le Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'accordo abbiano dimostrato grande senso di responsabilità e attenzione al contesto economico che attraversa il Paese.

Con l'accordo raggiunto il Gruppo Intesa Sanpaolo si trova quindi nella condizione di poter conseguire gli obiettivi che si è prefissa nel Piano d'Impresa e i relativi progetti di sviluppo, che per la Uilca costituisce indispensabile obiettivo da raggiungere di fronte all'attuale grave crisi economica, unitamente alla creazione di nuova occupazione stabile.

Le assunzioni e la definizione di forti tutele per chi lascerà il servizio e per chi continuerà a operare nel Gruppo rappresentano quindi elementi importanti di un accordo, dopo il quale le Organizzazioni Sindacali si attendono che Intesa Sanpaolo operi con analogo senso di responsabilità per valorizzare le lavoratrici e i lavoratori e porre in atto politiche di equa distribuzione della ricchezza e crescita sostenibile, in linea con i principi di Responsabilità Sociale d'Impresa che tanto spesso rivendica quali riferimenti per la sua azione.

La Uilca da sempre richiama il Gruppo Intesa Sanpaolo a operare in coerenza con le sue dichiarazioni di principio e continuerà a farlo a ogni livello, seguendo con attenzione e impegno il processo di applicazione del Piano d'Impresa e del relativo accordo, nell'ottica di garantire e valorizzare tutti i lavoratori in ogni sua fase.

Per una completa comprensione dei termini dell'accordo di seguito pubblichiamo una Guida di riferimento, uno schema relativo ai lavoratori che possono lasciare il servizio e una Faq che approfondisce gli aspetti di maggior rilievo.

LA GUIDA ALL'ACCORDO

Uscite di personale e incentivi

Vediamo in dettaglio i termini dell'accordo.

Personale che ha maturato o maturerà la Finestra pensionistica entro il 1° luglio 2015

Parte A Accordo

Scadenza Adesione

Per i lavoratori che rientrano in questa casistica la domanda di adesione volontaria andrà inviata entro il 20 settembre 2011, con la modulistica che l'Azienda pubblicherà unitamente alla policy relativa all'applicazione dell'accordo.

Lavoratori interessati e incentivo previsto

I termini condivisi sono i seguenti:

- per coloro che perfezionano il **diritto a pensione** entro il 31 dicembre 2011 e la cui **Finestra** si è aperta entro tale data o si aprirà successivamente al 1° gennaio 2012, una possibilità di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro a decorrere rispettivamente dal 31 dicembre 2011 e dalla finestra, incentivata nella misura del 75% di una Retribuzione Annuale Lorda (Ral);
- per coloro che perfezionano il **diritto a pensione** nel corso del 2012 e la cui apertura della **Finestra** si colloca entro il 1° gennaio 2014, la possibilità in alternativa, di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro a decorrere dalla finestra, con un incentivo pari al 75% di una Ral o di accedere con decorrenza 1° gennaio 2012 al Fondo di Solidarietà, con incentivazione pari al 15% di una Ral;
- per coloro che perfezionano il **diritto a pensione** entro il 2013, ma la cui **Finestra** si apre a partire dal 2 gennaio 2014, la facoltà, in alternativa, di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro a decorrere dalla data di maturazione del diritto, con un incentivo nella misura del 110% di una Ral, o di accedere dal 1° gennaio 2012 al Fondo di Solidarietà, con un incentivo pari al 15% di una Ral;
- per coloro che perfezionano il **diritto a pensione** successivamente al 31 dicembre 2013, ma la cui finestra si apre entro il 1° luglio 2015, la facoltà di accedere al Fondo di Solidarietà a decorrere dal 1° gennaio 2012, con un'incentivazione pari al 15% di una Ral.

Ulteriore Incentivo

Per il personale che risolverà il rapporto di lavoro senza aver raggiunto la massima anzianità contributiva è prevista una maggiorazione dell'incentivo, crescente in proporzione al numero dei mesi mancanti al raggiungimento dei quarant'anni di contribuzione (6,25% della Ral se al diritto pieno mancano meno di 20 mesi, 18,75% della Ral, se al diritto pieno manca un periodo compreso tra 20 e 40 mesi, 31,25% della Ral se al diritto pieno manca un periodo superiore ai 40 mesi). Tale previsione è rivolta anche a tutela del personale femminile che uscisse per il raggiungimento dell'età anagrafica utile per la pensione di vecchiaia, senza 40 anni di contribuzione.

Ipotesi di attivazione uscite obbligatorie

Solo qualora le opzioni descritte non conducessero al raggiungimento di una riduzione di personale di 2.500 lavoratori scatterebbe un meccanismo di uscita obbligatoria fino a tale limite, per quanti maturano il requisito pensionistico entro il 31 dicembre 2013, a partire dai più prossimi alla pensione.

Personale che maturerà la Finestra pensionistica entro il 1° gennaio 2018 Parte B Accordo

Scadenza adesione

Per i lavoratori che rientrano in questa casistica la domanda di adesione volontaria andrà inviata dal 1° settembre al 20 ottobre 2011, con la modulistica che l'Azienda pubblicherà unitamente alla policy relativa all'applicazione dell'accordo.

Lavoratori interessati e incentivo previsto

Il bacino dei potenziali lavoratori ai quali offrire l'opzione è stato inoltre ampliato per rispettare e rafforzare il concetto di volontarietà, per supportare il raggiungimento di una riduzione del personale di 3.000 unità e per intercettare anche le esigenze di quanti, pur non maturando il diritto a pensione nell'arco del Piano, potrebbero essere interessati ad accedere al Fondo di Solidarietà. L'accordo raggiunto prevede infatti anche la possibilità per coloro che perfezioneranno i **requisiti pensionistici** a partire da luglio 2014, con apertura della **Finestra** entro il 1° gennaio 2018, di accedere al Fondo di Solidarietà con un'incentivazione nella misura del 15% di una Ral.

Anche per queste lavoratrici e questi lavoratori, qualora alla risoluzione del rapporto di lavoro non abbiano raggiunto il requisito di "vecchiaia" o "anzianità" con il massimo periodo previsto di 40 anni, sono previste le maggiorazioni dell'incentivo, crescente in proporzione al numero dei mesi mancanti al raggiungimento dei quarant'anni di contribuzione (6,25% - 18,75% - 31,25%). Nell'eventualità in cui le domande di adesione pervenute in questo caso superassero le 500 unità, o comunque il numero utile al raggiungimento dei 3.000, verrà stilata una graduatoria in base alla maggiore prossimità alla finestra di uscita e, a parità di finestra, alla maggiore età anagrafica.

Qualora le uscite complessive, secondo l'insieme dei meccanismi sopra illustrati, risultassero superiori alle 3.000 unità, sarà favorito l'accesso al Fondo anche dei dipendenti che ne hanno fatto richiesta fino a un massimo di 5.000 uscite per riduzione di personale.

Previsioni di uscita per i lavoratori di cui alla parte B dell'accordo

I lavoratori coinvolti da questo processo lasceranno il servizio il 30 giugno 2013, con possibile anticipazione, per iniziativa aziendale, al 30 giugno 2012 o al 31 dicembre 2012.

Il nuovo accordo sul Fondo firmato l'8 Luglio

Va chiarito che l'accompagnamento alla pensione tramite il Fondo di Solidarietà di settore avverrà alle condizioni di assegno inferiori, definite con l'accordo di rinnovo dell'ammortizzatore sociale di settore, firmato a livello nazionale lo scorso 8 luglio.

In particolare si ricorda che l'assegno sarà ridotto per quanti accedono alla pensione con il sistema retributivo dell'8% in caso di Retribuzione Annuale Lorda inferiore a 38.000 euro annui e dell'11% per redditi superiori. La permanenza massima nel Fondo, comprensivo del periodo per il raggiungimento dell'apertura della Finestra (immediata erogazione della pensione) è di 60 mesi. Nel nostro caso entro il 1° gennaio 2018.

Le regole in materia pensionistica nel nostro Paese

Il diritto alla pensione di vecchiaia si perfeziona, con almeno 20 anni di contribuzione, al raggiungimento di 60 anni di età per le donne e 65 per gli uomini. Nel caso di lavoratrici e lavoratori non vedenti o riconosciuti invalidi in misura non inferiore all'80% il perfezionamento del diritto a pensione di vecchiaia avviene in base a regole parzialmente diverse, con età anagrafiche ridotte.

Il diritto alla pensione di anzianità si perfeziona o al raggiungimento, indipendentemente dall'età anagrafica, di almeno 40 anni di contribuzione, oppure al conseguimento di una combinazione di anzianità contributiva (minimo 35 anni) e età anagrafica nel cosiddetto sistema delle quote. I lavoratori dipendenti che intendano accedere alla pensione di anzianità in questo secondo caso dovranno essere in possesso di un requisito anagrafico pari almeno a: 60 anni di età e raggiungere quota 96 nel 2011 e il 2012, 61 anni di età e raggiungere quota 97 a partire dal 1° gennaio 2013.

I recenti interventi normativi (L. 111/2011 – c.d. Manovra economica) hanno previsto a partire dal 2013 un incremento di 3 mesi dei requisiti anagrafici per il pensionamento di vecchiaia e per quella di anzianità nel sistema delle quote, e stabilito un allungamento della finestra di uscita solo per le pensioni di anzianità con 40 anni di contribuzione che, definite fino a tutto il 2011 in 12 mesi dalla maturazione dei requisiti, diverranno 13 mesi nel 2012, 14 nel 2013, 15 nel 2014. Possono conseguire il diritto all'accesso al trattamento pensionistico di anzianità, in presenza di un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e di un'età pari o superiore a 57 anni le lavoratrici dipendenti che optano per una liquidazione del trattamento medesimo secondo le regole di calcolo del sistema contributivo con le modalità stabilite dalla legge in via sperimentale, fino al 31 dicembre 2015.

Per chi ha periodi contributivi come lavoratore autonomo i requisiti di età anagrafica e quote e i requisiti di anzianità sono diversi e hanno una Finestra posticipata.

Ulteriori previsioni

Per i dipendenti che confluiscono nel Fondo di Solidarietà, con percepimento dell'assegno straordinario in forma rateale, in quanto iscritti a forme di previdenza complementare a contribuzione definita è stata concordata l'erogazione a titolo di incentivo di un importo pari al valore attuale del contributo aziendale mensile che la Banca avrebbe versato nel Fondo previdenziale di riferimento fino al percepimento della pensione, compresa la quota, se compete, relativa al recupero del maggior onere versato nel Fondo Sanitario Integrativo di Gruppo, a cui sarà mantenuta l'iscrizione.

Inoltre è stata garantita la parificazione con il personale in servizio per l'applicazione delle agevolazioni finanziarie.

Con lettera a latere dell'accordo l'Azienda ha inoltre confermato:

- la disponibilità della Società di far accedere prioritariamente al Fondo il personale portatore di handicap ovvero quello nel cui nucleo familiare siano presenti persone portatrici di handicap o in gravi e documentate condizioni di malattia;
- la facoltà dell'Azienda di assumere per chiamata diretta il coniuge superstite o, in caso di sua rinuncia, un orfano del dipendente deceduto in servizio, in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione, potrà essere esercitata anche nei confronti di soggetti inseriti nel Fondo di Solidarietà;
- che l'erogazione della provvidenza annua per i familiari portatori di handicap, pari a 2.300 euro erogate nel mese di giugno, è prevista, con le medesime regole, anche per il Personale nel Fondo di Solidarietà;
- l'erogazione del Premio Aziendale con le modalità e nei termini che saranno tempo per tempo individuati, fermo restando che il premio competerà in proporzione ai mesi di servizio prestato nell'anno di cessazione.

Assunzioni

Le uscite aggiuntive rispetto alle 3.000 determineranno un correlato intervento di contenimento delle riconversioni e riqualificazioni oggetto degli obiettivi di piano. Questa apertura della possibilità di uscite volontarie ha consentito di dare la possibilità di esercitare una volontà in tal senso del personale interessato e di attivare un percorso di grande rilievo sociale di nuove assunzioni.

La Uilca ha avanzato dall'inizio del confronto, e sempre sostenuto con forza la richiesta di nuova e stabile occupazione, in coerenza con le rivendicazioni espresse in sede nazionale, condivise con le altre Organizzazioni Sindacali del primo tavolo di confronto, nella Piattaforma di rinnovo del Contratto Nazionale.

L'accordo sottoscritto prevede quindi il mantenimento degli impegni assunti dal Gruppo Intesa Sanpaolo in ordine a operazioni relative al personale di altre aziende in situazioni di crisi (circa 200 lavoratori) e nuovi ingressi di personale secondo i seguenti criteri:

- qualora sia raggiunto un numero complessivo di riduzioni del personale pari a 4.000 unità, si procederà a 250 assunzioni a partire dal 1° gennaio 2013;
- qualora il numero complessivo di riduzioni del personale superi le 4.500 unità, si darà luogo a ulteriori 250 assunzioni;
- al raggiungimento del limite massimo di 5.000 riduzioni di personale, a partire dal 1° gennaio 2014, si effettueranno ulteriori 250 assunzioni con contratto a tempo parziale.

Ai fini delle assunzioni di cui sopra il perimetro di riferimento è prioritariamente quello definito da chi ha prestato servizio a tempo determinato per almeno nove mesi presso le aziende del Gruppo, a partire da lavoratrici e lavoratori il cui rapporto di lavoro si sia concluso nel secondo semestre 2009, ovvero risultassero in servizio al 31 dicembre 2009 (appartenenti al cosiddetto *bacino*).

Oltre a ciò è stato sancito l'impegno a sviluppare fino a 250 assunzioni da attuarsi mediante contratti di solidarietà cosiddetta espansiva, di cui all'accordo nazionale 8 luglio 2011 di revisione del Fondo di Solidarietà, attraverso un confronto con il sindacato volto a definirne le modalità applicative entro il 31 marzo 2012.

Riconversioni e riqualificazioni

Nel corso del confronto la Uilca non ha mai voluto scindere la definizione di idonee soluzioni per le 3.000 persone delle quali l'Azienda richiedeva l'uscita, dall'operazione di riqualificazione delle circa 5.000 risorse equivalenti, ritenendo quest'ultimo un tema altrettanto delicato e complesso.

A tal proposito l'accordo sottoscritto prevede:

- per il personale oggetto di riconversione professionale interventi formativi attuati con ricorso ai finanziamenti di cui alla sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà;
- la possibilità di ricorrere a contratti di solidarietà cosiddetti difensivi come previsto dal recente accordo 8 luglio 2011 di revisione del Fondo di Solidarietà a sostegno dei piani formativi.

Negli ultimi incontri l'Azienda ha specificato il suo progetto di incremento dell'attività commerciale, precisando che la riqualificazione professionale del personale sarà effettuata con destinando 600 risorse alla vendita di prodotti assicurativi, 300 allo sviluppo della operatività di small business, 500 come Promotori Finanziari e 400 in attività di Contact Unit, con l'apertura di 3 nuovi Call Center a Bologna, Cagliari e Pavia o Alessandria.

Nel corso della trattativa è stato inoltre ottenuto anche un superamento della rigida impostazione aziendale in merito alle previsioni normative per i lavoratori oggetto del processo di riqualificazione e riconversione professionale. In tal senso va letto il limite posto alla volontà aziendale di derogare all'articolo 2103 del Codice Civile definendo che, in caso di chiusura e/o cessazione totale o parziale di attività ovvero di significativa riduzione delle

attività, al personale interessato potranno essere assegnate mansioni inferiori, ma al fine di mantenere gli ambiti territoriali previsti dalla normativa nazionale e aziendale in materia, mentre il superamento della stessa opererà a garanzia di mansioni equivalenti. E' stato poi respinto il tentativo aziendale di superare gli accordi di armonizzazione in essere, in scadenza il 31 dicembre 2011, fissando un percorso negoziale per giungere a un loro rinnovo entro il 31 marzo 2012.

Part Time e trasferimenti

Per quanto riguarda le 5.000 riconversioni sarà altresì consentita la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time, anche in deroga a quanto stabilito dalla normativa di armonizzazione vigente nel Gruppo.

In merito a tutto il personale del Gruppo l'intesa raggiunta, nel rispetto delle previsioni aziendali, per ridurre complessivamente le ricadute sociali sui lavoratori, prevede poi l'accoglimento:

- con gradualità nel periodo di Piano, di tutte le domande di Par Time in sospenso, nonché l'impegno a favorire la soddisfazione delle future richieste di trasformazione e di rinnovo;
- delle domande di trasferimento dalle Strutture Centrali alla Rete, e l'utilizzo prioritario delle liste di trasferimento per contenere la mobilità, con forte attenzione alle richieste che riguardano regioni diverse da quelle di attuale assegnazione.

Data la complessità delle fasi di attuazione dell'accordo nel complesso dell'evoluzione e dello sviluppo del piano industriali sono stati definiti specifici momenti di confronto, verifica e monitoraggio con il sindacato.

Termini uscita di personale definiti con l'accordo 29 luglio 2011 sul Piano d'Impresa del Gruppo Intesa Sanpaolo

PERIMETRO LAVORATORI CON FINESTRA DI PENSIONAMENTO entro 1/7/2015 - Parte A Accordo

Accordo	Diritto	Finestra	Possibilità	Data uscita con scelta consensuale	Incentivo	Domanda per uscita volontaria	Risoluzione obbligatoria	Incentivo
art. 5 lett. A	Entro 2011	Entro 1/1/2012	Pensionamento	31/12/2011	75% Ral	20/9/2011	31/12/2011	Zero
art. 5 lett. B	Entro 2011	Dal 2/1/2012	Pensionamento	Maturazione della finestra	75% Ral	20/9/2011	31/12/2011	Zero
art. 5 lett. C	Nel 2012	Entro 1/1/2014	Pensionamento	Maturazione della finestra	75% Ral	20/9/2011	Il giorno dopo la maturazione del diritto	Zero
art. 5 lett. C	Nel 2012	Entro 1/1/2014	Fondo di Solidarietà	01/01/2012	15% Ral	20/9/2011	No obbligatorio con scelta Fondo Solidarietà	
art. 5 lett. D	Nel 2012 a tutto il 2013	Dal 2/1/2014	Pensionamento	Maturazione del diritto	110% Ral	20/9/2011	Il giorno dopo la maturazione del diritto	Zero
art. 5 lett. D	Nel 2012 a tutto il 2013	Dal 2/1/2014	Fondo di Solidarietà	01/01/2012	15% Ral	20/9/2011	No obbligatorio con scelta Fondo Solidarietà	
art. 5 lett. E	Entro giugno 2014	Entro 1/7/2015	Fondo di Solidarietà	01/01/2012	15% Ral	20/9/2011	Non ricadono in perimetro ipotesi risoluzione obbligatoria	

Le due previsioni riportate per la lettera C sono fra loro in alternativa, come lo sono le due per la lettera D.

Nel caso di incentivo zero previsto nell'ultima colonna, viene fatta salva la previsione del Contratto Nazionale in materia di preavviso.

Ecocert: Entro il 12 Settembre 2011 tutto il personale nato fino a tutto il 1960 dovrà trasmettere o delegare l'azienda ad acquisire l'Ecocert. Il modulo dovrà essere consegnato a Direzione Centrale Personale – Ufficio Amministrazione Personale Intesa Sanpaolo.

PERIMETRO LAVORATORI CON FINESTRA DI PENSIONAMENTO entro 1/1/2018 - Parte B Accordo

Accordo	Diritto	Finestra	Possibilità	Uscita Consensuale	Incentivo	Domanda	Risoluzione obbligatoria
Art. 8	Da luglio 2014	Entro 1/1 2018	Fondo di solidarietà	30 giugno 2013 (giugno 2012 o fine 2012 per scelta azienda)	15%	Dal 1 settembre 2011 al 20 ottobre 2011	Non ricadono in perimetro ipotesi risoluzione obbligatoria

Per entrambi i perimetri sono previsti ulteriori incentivi a coloro che fuoriescono senza i requisiti pensionistici di vecchiaia o anzianità con il massimo del periodo previsto (40 anni)

6,25% della Ral se al diritto pieno mancano meno di 20 mesi

18,75% della Ral se al diritto pieno manca un periodo compreso tra 20 e 40 mesi

31,25% della Ral se al diritto pieno manca un periodo superiore ai 40 mesi.

Per approfondire l'accordo con domande e risposte

Quali garanzie ci sono nell'accordo per i lavoratori disabili?

Oltre a tutte le previsioni per la generalità dei lavoratori, quanti sono occupati ai sensi della Legge 68 del 1999 non saranno soggetti a forme di cessazioni obbligatorie dal servizio.

Se decido di uscire attraverso il Fondo di Solidarietà di sostegno al reddito la mia fuoriuscita è certa una volta presentata la domanda?

Nel caso le domande dovessero essere eccedenti il limite stabilito sarà redatta apposita graduatoria unica a livello di Gruppo. Avrà migliore collocazione rispetto alla possibile fuoriuscita chi è più prossimo alla finestra e a parità di finestra ha maggiore età anagrafica. Ad ogni modo quelle eccedenti le prime 500, rispetto alla concorrenza dei primi 3.000 lavoratori in uscita, concorreranno alla determinazione del bacino delle ulteriori possibili 2.000 uscite previste dall'accordo.

A quanto ammonta l'assegno di accompagnamento erogato dal Fondo?

Il riferimento è l'accordo di rinnovo dell'ammortizzatore sociale di settore, firmato a livello nazionale lo scorso 8 luglio, che prevede una riduzione dell'assegno rispetto alle regole precedenti, che consentivano l'erogazione di un assegno di un importo pressoché pari a quello della futura pensione.

Le nuove regole di riferimento si riferiscono a quanti accedono alla pensione con il sistema retributivo e stabiliscono una decurtazione degli assegni mensili, rispetto al calcolo precedente, nella misura dell'8% in caso di Retribuzione Annuale Lorda inferiore a 38.000 euro annui e dell'11% per redditi superiori. La permanenza massima nel Fondo, comprensivo del periodo per il raggiungimento dell'apertura della Finestra (immediata erogazione della pensione) è di 60 mesi. Nel caso dell'accordo in questione entro il 1° gennaio 2018.

Se decido di uscire attraverso il Fondo di Solidarietà di sostegno al reddito quali tutele relative al welfare aziendale conservo?

Grazie all'accordo viene assicurata la copertura delle prestazioni sanitarie previste dal Fondo Sanitario o dalle varie polizze. Tale copertura viene garantita anche a favore di coloro che cessano dal servizio senza passare attraverso il fondo ovvero:

- A) con accesso diretto alla pensione in quanto maturata la finestra;
- B) senza accesso diretto alla pensione in quanto non maturata la finestra;

Nel caso A) il lavoratore dovrà manifestare la volontà in quanto pensionato di voler conservare alle condizioni previste la copertura sanitaria.

Nel caso B) il lavoratore continuerà ad essere coperto dal Fondo Sanitario ovvero dal sistema di polizze fino alla pensione e poi valuterà l'esercizio della facoltà di cui al comma precedente.

L'accordo prevede per i lavoratori che vanno in esodo e sono iscritti a Fondi di previdenza complementare a contribuzione definita un ulteriore incentivo. Si tratta di un importo pari al valore attuale della somma dei contributi periodici che, in quanto a suo carico, l'Azienda avrebbe continuato a versare al lavoratore qualora questi fosse rimasto in servizio.

L'ammontare dell'incentivo in questione dipende dal numero di anni di permanenza nel Fondo esuberanti, dalla misura dell'ultima retribuzione ordinaria di spettanza del dipendente prima dell'accesso al Fondo, dalla percentuale di tale retribuzione, che definisce per il lavoratore interessato la contribuzione aziendale.

Se invece l'esodando è iscritto a forme di previdenza complementare a prestazione definita non ci potrà essere, per la diversità del meccanismo di calcolo, un'integrazione all'incentivo ma la "forma di incentivo" è da considerarsi intrinseca nel fatto che il periodo di

permanenza al Fondo sarà valido ai fini del calcolo delle somme che dovranno essere erogate al momento del pensionamento. Per tutti gli esodandi permangono le condizioni bancarie e creditizie agevolate fino alla pensione. Inoltre:

- nel caso di decesso del dipendente in servizio o già inserito nel Fondo di Solidarietà è facoltà dell'azienda assumere per chiamata diretta il coniuge superstite o, in caso di sua rinuncia, un orfano del dipendente deceduto;
- l'erogazione della provvidenza annua per i familiari portatori di handicap è prevista anche per il personale inserito nel Fondo di Solidarietà;
- viene prevista l'erogazione del Premio Aziendale in proporzione ai mesi di servizio prestato nell'anno della cessazione.

Quali sono le tempistiche per le domande previste dall'accordo?

Entro il 12 Settembre 2011 tutto il personale nato fino a tutto il 1960 dovrà trasmettere o delegare l'azienda ad acquisire l'Ecocert. Il modulo dovrà essere consegnato a Direzione Centrale Personale – Ufficio Amministrazione Personale Intesa Sanpaolo

Tutti i lavoratori dovranno presentare la richiesta con la manifestazione di volontà finalizzata alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro entro il 20 settembre 2011.

Per i lavoratori che rientrano nella parte B prevista dall'accordo, cioè che maturano la finestra entro gennaio 2018 (art. 8 accordo 29 Luglio) il termine ultimo è il 20 ottobre.

Quali sono le tempistiche per le uscite previste dall'accordo?

Per i lavoratori di cui alla Parte B dell'accordo viene previsto che l'Azienda debba comunicare entro 45 giorni prima dell'ultimo giorno di lavoro (30/6/2012 – 31/12/2012 – 30/6/2013) la data finale del rapporto di lavoro.

Quanti sono i lavoratori che saranno soggetti al processo di riconversione?

Sono 5.000 individuati al momento in risorse Full Time Equivalent. Tale numero è a lordo di eventuali ulteriori uscite comprese tra oltre i 3.000 e fino alle 5.000 previste.

Cosa è previsto per tali lavoratori?

Al termine del processo di riqualificazione e riconversione viene prevista l'assegnazione in mansioni commerciali e di sviluppo degli affari.

Cosa stabilisce l'accordo in riferimento al Part Time?

Su questo tema è previsto il ricorso al part Time come strumento per la gestione delle riconversioni. Per tutto il personale è previsto l'accoglimento con gradualità delle domande di Part Time in sospenso e ampio sostegno al suo utilizzo futuro in sede gestionale.

Cosa è previsto in tema di trasferimenti?

Si darà corso ai trasferimenti di personale assegnato a strutture centrali che abbia presentato domanda e sarà prestata forte attenzione alle altre domande, specie quelle verso altre regioni rispetto a quella dell'attuale assegnazione.

Quali sono le date di riferimento dell'accordo?

- Tempo per tempo il Comitato di Consultazione, previsto dal Protocollo delle relazioni Industriali, seguirà lo stato di applicazione dell'accordo;
- 30 settembre 2011 per l'andamento della raccolta delle domande di risoluzione consensuale di cui alla parte A dell'accordo;
- entro il 30 ottobre 2011 le parti verificheranno lo stato delle adesioni complessive, per attivarsi al fine di consentire l'accesso al Fondo di Solidarietà dei dipendenti che ne hanno fatto richiesta, fino alla concorrenza di 5.000 lavoratori;

- 30 novembre 2011 per verificare l'esito del processo di raccolta dei modelli Ecocert
- gennaio 2012 - 2013 - 2014 a livello di Gruppo e a livello aziendale per verificare lo stato di attuazione dell'accordo;
- tempo per tempo nel Comitato di Consultazione previsto dal Protocollo delle relazioni Industriali sarà fornita informativa circa i processi di riconversione e riqualificazione, l'accoglimento delle domande di part time giacenti e di quelle di trasferimento in essere, in uscita dalle Strutture Centrali (articoli 12 e 13 dell'accordo).

Gli accordi di armonizzazione in scadenza a fine anno subiranno modifiche?

- La previsione di nuove figure commerciali impone necessariamente l'individuazione della disciplina correlata. Sarà questa l'occasione per normare anche ulteriori figure professionali attualmente non rientranti nell'accordo in essere in materia di inquadramenti e percorsi professionali. Per il rinnovo degli accordi di armonizzazione in essere, la cui scadenza è prevista per il 31 dicembre 2011, è stata decisa l'apertura di un confronto, con avvio dal 1° dicembre e l'impegno a concluderlo entro marzo 2012, per una loro nuova definizione.

Quante e quando ci saranno assunzioni nel Gruppo Intesa Sanpaolo ?

- L'Azienda può colmare esigenze specifiche, bisogni di professionalità specialistiche ovvero organizzativi che si andranno a determinare tempo per tempo.
- Le assunzioni previste nell'ambito delle politiche attive per l'occupazione saranno definite a partire da gennaio 2013:
- 250 al raggiungimento complessivo di 4.000 unità di fuoriuscite sulle 5.000 massime ipotizzate;
- 250 al raggiungimento complessivo di 4.500 unità;
- 250 a tempo parziale al raggiungimento complessivo di 5.000 unità.
- L'accordo prevede la stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato, a partire dal primo bacino di 434 con i requisiti definiti nelle precedenti intese, secondo cui la possibilità di conferma era destinata a coloro che avevano concluso il rapporto di lavoro nel secondo semestre 2009 ovvero risultassero in servizio alla data del 31 dicembre 2009 e siano successivamente scaduti con servizio prestato per oltre 9 mesi.
- Ulteriori 250 assunzioni saranno attivate con accordo da definire entro marzo 2012, attraverso l'utilizzo dei cosiddetti contratti espansivi.
- Altre assunzioni derivano dall'intervento a sostegno di aziende in crisi, ristrutturazione o amministrazione straordinaria (Delta - Banca dell'Emilia Romagna - Bentos - 16 Banca).

In quali aziende si applica l'accordo?

- Intesa Sanpaolo - Intesa Sanpaolo Previdenza - Intesa Sanpaolo Group Services - Intesa Sanpaolo Private Banking - Banca CR Firenze - Leasint - Banca dell'Adriatico - Mediocredito Italiano - Banca di Credito Sardo - Mediofactoring - Banca di Trento e Bolzano - Moneta - Banca Fideuram - NEOS Finance - Banca IMI - Sanpaolo Invest Sim - Banca Infrastrutture Innovazione e Sviluppo - Sirefid - 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.