



1.100 ASSUNZIONI E 2.000 USCITE VOLONTARIE: SOTTOSCRITTO UN POSITIVO ACCORDO

Nella serata di ieri, 16 novembre, è stato raggiunto un importante accordo di ricambio generazionale nell'ambito del Gruppo.

L'accordo sottoscritto risponde all'esigenza di nuove assunzioni, nonché all'impatto derivante dalla progressiva digitalizzazione e dalle necessità di riconversione/riqualificazione professionale che ne potrebbero derivare.

Il primo punto è infatti: "Politiche attive per l'occupazione e solidarietà generazionale".

Sono previste sino a 1.100 assunzioni a tempo indeterminato al raggiungimento delle 2.000 uscite stabilite come soglia massima.

A fronte del mancato raggiungimento del limite di 2.000 uscite sarà garantita la proporzionalità di 1 assunzione ogni 2 uscite.

Tenuto conto delle precedenti intese, il numero complessivo di assunzioni, da realizzare entro il 30 giugno 2025, sarà di 4.600.

Le nuove assunzioni saranno effettuate avendo attenzione anche al supporto della Rete, alle zone svantaggiate del Paese ed al Mezzogiorno, valutando inoltre l'inserimento dei lavoratori del settore collocati nel Fondo Emergenziale.

La possibilità di aderire alle nuove uscite è riservata a coloro che non abbiano già presentato una domanda valida ai sensi dei precedenti accordi.

L'accordo prevede:

➤ **Personale che ha maturato o maturerà il "diritto" a pensione entro il 31.12.2023**

Possibilità di adesione volontaria al pensionamento entro il 31 gennaio 2022 con uscita al 28.02.2022 per chi ha già maturato la finestra pensionistica o all'ultimo giorno del mese antecedente alla maturazione della stessa.

L'incentivo è pari:

- per le **pensioni anticipate e di vecchiaia** al preavviso contrattuale (2 mensilità per le aree professionali, 4 per i quadri direttivi, 6 per i dirigenti); qualora l'adesione pervenga entro il 24.12.2021 è prevista l'erogazione di un premio aggiuntivo di tempestività pari a 2/12 della RAL.
- per le pensioni "**quota 100**" al preavviso contrattuale (2 mensilità per le aree professionali, 4 per i quadri direttivi, 6 per i dirigenti) aumentato di un importo determinato dal 1,5% della RAL per ogni mese tra il 7° e il 18° di distanza dal requisito della pensione anticipata e dal 2% della RAL per ogni mese a partire dal 19°; la somma complessiva non potrà comunque superare il 75% della RAL oltre all'eventuale premio di tempestività di 2/12 della RAL;
- per le pensioni con "**opzione donna**" al 75% della RAL oltre all'eventuale premio di tempestività di 2/12 della RAL.

➤ **Personale che maturerà il requisito pensionistico tra il 01.01.2024 e il 31.12.2024**

possibilità di adesione entro il 31 gennaio 2022 **alternativa** tra:

- **pensione anticipata o di vecchiaia**, con incentivo e premio di tempestività come sopra indicati (preavviso contrattuale, pari a: 2 mensilità per le aree professionali, 4 per i quadri direttivi, 6 per i dirigenti + qualora l'adesione pervenga entro il 24.12.2021 2/12 della RAL)
- **Fondo di solidarietà.**

➤ **Personale che maturerà il requisito tra il 01.01.2025 ed entro il 31.12.2028**

Possibilità di adesione al Fondo di solidarietà entro il 31 gennaio 2022.

Uscita prevista entro il 31 marzo 2025, con facoltà della banca di anticipare al 30 giugno e 31 dicembre 2022, 31 dicembre 2023, 31 marzo, 30 giugno e 31 dicembre 2024.

Le date del 30 giugno e 31 dicembre 2022 saranno adottate per i colleghi che matureranno il requisito pensionistico entro il 2024.

Durante il periodo di permanenza nel Fondo di solidarietà verranno garantite:

Copertura sanitaria del personale in servizio, condizioni creditizie ed agevolate, erogazione dell'assegno per familiari con handicap, assunzione del coniuge/figlio in caso di premorienza.

Verrà riconosciuta l'attualizzazione della contribuzione aziendale al fondo pensione per i mesi di esodo erogata con le spettanze di fine rapporto.

Nel caso di adesioni superiori alle 2.000 previste verrà redatta una **graduatoria** unica sulla base della data di maturazione del diritto a pensione con **priorità**:

- ai titolari della L.104 in situazione di gravità per sé;
- al Personale disabile con invalidità non inferiore al 67%.

L'accordo prevede per i **part-time** che accederanno al Fondo di solidarietà la possibilità di richiedere il rientro a tempo pieno nel mese precedente all'uscita.

Come OO.SS. valutiamo positivamente l'accordo sottoscritto e le assunzioni ottenute e al tavolo negoziale abbiamo ribadito la necessità che esse siano realizzate avendo attenzione alla Rete, alle aree svantaggiate del Paese e al Mezzogiorno.

Milano, 17 novembre 2021

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**