

VERBALE DI ACCORDO

Roma, addì 8 febbraio 2021

Si sono incontrati in modalità telepresence la Direzione Aziendale ed il coordinamento delle RSU Almviva per continuare il confronto in materia di uscite incentivate per il raggiungimento di determinati requisiti pensionistici entro l'anno 2020 ("quota 100", pensione anticipata, "opzione donna")

Premesso che:

- La normativa vigente prevede diverse tipologie di accesso anticipato alla pensione rispetto alla pensione di vecchiaia. Tra queste:
 - a. la possibilità di accedere al trattamento di pensione con almeno 62 anni di età e 38 anni di contributi (cd. "quota 100") per il triennio 2019-2021;
 - b. la possibilità di accedere al trattamento di pensione anticipata – indipendentemente dall'età anagrafica - con almeno 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi di contributi per le donne;
 - c. la possibilità di accedere al trattamento di pensione per le donne che entro il 31 dicembre 2020 abbiano maturato almeno 35 anni di contributi ed abbiano un'età pari o superiore a 58 anni secondo la decorrenza prevista dall'art. 12 D.L. 78/2010 ovvero decorsi 12 mesi dalla maturazione dei requisiti (cd. "opzione donna").
- Le Parti hanno regolato, tramite accordo sottoscritto l'11 ottobre 2019, le condizioni economiche che avrebbero accompagnato l'uscita, su base volontaria, dei dipendenti che avessero maturato entro il 2019 il requisito pensionistico di "quota 100" e pensione anticipata, ed il requisito di "opzione donna" entro il 2018;
- Le Parti ritengono opportuno proseguire nel percorso, già avviato, avente come obiettivo un progressivo ricambio generazionale che possa consentire un proficuo equilibrio tra competenze consolidate e competenze innovative;
- A tal fine le Parti intendono definire complessivamente in un piano unico concordato nel 2021 – secondo una sequenza logica distinta ma temporalmente ravvicinata - i trattamenti di coloro che hanno raggiunto o raggiungeranno i requisiti di pensione (nelle tipologie precedentemente indicate) negli anni 2020 e 2021 nell'ambito di un quadro coerente ed omogeneo di gestione del cambio mix di competenze, da realizzarsi attraverso due accordi separati aventi ciascuno ad oggetto i due bacini intrinsecamente connessi.

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue

Il presente accordo si rivolge a tutti i dipendenti che abbiano maturato entro il 31 dicembre 2020 il requisito di pensione tramite “quota 100”, pensione anticipata, “opzione donna” e che decidano volontariamente di uscire dall’azienda.

Eventuali casi individuali legati ad altre forme di pensionamento (esclusa la pensione di vecchiaia) rientrano nel presente accordo e saranno trattati in coerenza con gli incentivi previsti di cui al paragrafo successivo.

Le Parti si danno atto che per il personale rientrante nell’ambito di applicazione di cui ai precedenti capoversi, il diritto a percepire i trattamenti sotto definiti (“Incentivo”) è strettamente legato alle modalità temporali di uscita dall’azienda previste al paragrafo “Procedure operative”.

L’Azienda valuterà, con piena discrezionalità, la possibilità di erogare un incentivo, come specificato nel quinto capoverso del paragrafo successivo, ad eventuali altre richieste che dovessero provenire da dipendenti non aventi i requisiti di pensione sopra elencati.

Incentivo

La misura dell’incentivo – aggiuntiva rispetto alla corresponsione delle mensilità equivalenti al periodo di preavviso contrattuale - varierà con progressione lineare da € 22.000 a € 28.000 in funzione della distanza temporale dalla data di maturazione del requisito di pensione di vecchiaia calcolata a normativa vigente (67 anni di età e 20 anni di contributi) nell’intervallo temporale compreso tra gennaio 2022 e dicembre 2025.

Coloro che raggiungono il requisito di pensione di vecchiaia nel 2021 ed hanno maturato il requisito di “quota 100” entro il 31 dicembre 2020 avranno diritto ad un incentivo variabile tra € 4.000 ed € 6.000 in funzione della data di maturazione del requisito di vecchiaia.

Nella tabella allegata si riportano gli importi dell’incentivo (Tabella 1).

I dipendenti aventi i requisiti di “opzione donna” o pensione anticipata – ma che non hanno anche i requisiti di “quota 100” – avranno un incentivo pari ad € 28.000 qualora non raggiungano il requisito di pensione di vecchiaia entro il 31 dicembre 2025. In caso contrario verrà loro riconosciuto l’incentivo indicato in Tabella 1.

I dipendenti non aventi i requisiti di pensione, cui l’Azienda decidesse discrezionalmente di agevolare l’uscita, avranno diritto ad un incentivo a € 22.000 oltre alla corresponsione delle mensilità equivalenti al periodo di preavviso contrattuale.

L'incentivo complessivo, comprensivo delle mensilità equivalenti al periodo di preavviso contrattuale, verrà erogato in 2 rate di pari importo:

- prima rata entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro;
- seconda rata entro i 4 mesi successivi alla prima rata

Procedure operative

Tutte le persone del bacino considerato, interessate alla proposta e rientranti nella lista finale, cesseranno il rapporto di lavoro il 31 marzo 2021, eccezion fatta per le persone che hanno maturato i requisiti di "opzione donna", le quali potranno dimettersi entro e non oltre il termine della finestra annuale prevista dalla Legge.

A valle della sottoscrizione del presente accordo le persone interessate sottoscriveranno tempestivamente una scrittura privata in sede aziendale, salvo impedimenti non dipendenti dalla volontà individuale.

Successivamente, le Parti interessate ratificheranno i termini della proposta tramite conciliazione in sede protetta ai sensi della legge 11.08.1973 n.. 533 e s.m.i..

/-----/

Le Parti si incontreranno entro la presente settimana per definire le modalità attuative del secondo accordo di cui in premessa, fermo restando i criteri definiti dal presente accordo con la riserva di valutare altre opportunità che si dovessero presentare anche alla luce di eventuali novità legislative.

Letto, confermato e sottoscritto in via telematica

La Direzione

Le RSU

Tabella 1

Data uscita pensione di vecchiaia (67 anni di età)	Misura incentivo (al netto del costo preavviso)
30/06/2021	4.000
31/07/2021	4.333
31/08/2021	4.667
30/09/2021	5.000
31/10/2021	5.333
30/11/2021	5.667
31/12/2021	6.000
31/01/2022	22.000
28/02/2022	22.250
31/03/2022	22.375
30/04/2022	22.500
31/05/2022	22.625
30/06/2022	22.750
31/07/2022	22.875
31/08/2022	23.000
30/09/2022	23.125
31/10/2022	23.250
30/11/2022	23.375
31/12/2022	23.500
31/01/2023	23.625
28/02/2023	23.750
31/03/2023	23.875
30/04/2023	24.000
31/05/2023	24.125
30/06/2023	24.250
31/07/2023	24.375
31/08/2023	24.500
30/09/2023	24.625
31/10/2023	24.750
30/11/2023	24.875
31/12/2023	25.000
31/01/2024	25.125
29/02/2024	25.250
31/03/2024	25.375
30/04/2024	25.500
31/05/2024	25.625
30/06/2024	25.750
31/07/2024	25.875
31/08/2024	26.000
30/09/2024	26.125
31/10/2024	26.250
30/11/2024	26.375
31/12/2024	26.500
31/01/2025	26.625
28/02/2025	26.750
31/03/2025	26.875
30/04/2025	27.000
31/05/2025	27.125
30/06/2025	27.250
31/07/2025	27.375
31/08/2025	27.500
30/09/2025	27.625
31/10/2025	27.750
30/11/2025	27.875
31/12/2025	28.000