

<https://fisacgruppointesasanpaolo.it>

Nella serata del 10 dicembre 2025 è stato siglato un accordo che integra ed amplia le opportunità di uscita volontaria, definendo una nuova finestra per il Fondo di Solidarietà e garantendo allo stesso tempo nuove assunzioni.

## Nuovi Pensionamenti Incentivati

È stato concordato l'accoglimento di ulteriori domande di pensionamento volontario in aggiunta a quanto già previsto dall'accordo del 23 ottobre 2024. Questa opportunità è rivolta a chi non aveva aderito ai precedenti accordi e ha già maturato la pensione o la maturerà entro il 2026. L'uscita è prevista per il **28 febbraio 2026** ovvero, se successivo, all'ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza del pagamento del trattamento pensionistico dell'A.G.O.

L'**incentivo economico** segue le condizioni dell'accordo del 23 ottobre 2024:

- domande perfezionate entro il 7 gennaio 2026: Incentivo base (indennità contrattuale di mancato preavviso) + Premio di tempestività (ulteriori 2/12 di RAL);
- domande perfezionate entro il 19 gennaio 2026: Solo incentivo base (indennità contrattuale di mancato preavviso).

L'incentivo base (indennità contrattuale di mancato preavviso) corrisponde a 2 mensilità per le Aree Professionali e 4 mensilità per i Quadri Direttivi.

Qualora il requisito pensionistico dell'aderente (che eserciti l'opzione entro il 19 gennaio 2026) corrisponda alla cosiddetta "Quota 100", "Quota 102" o "Quota 103", alla somma sopra indicata sarà aggiunto un importo calcolato sulla base del numero dei mesi intercorrenti fra il mese di cessazione e il mese in cui maturerebbe il primo requisito utile per la pensione di anzianità o, se precedente, di vecchiaia. Tale importo non potrà comunque superare il 75% della RAL

## Anticipo Finestra per gli Esodi

Per i dipendenti già rientranti nel numero complessivo delle 4.000 uscite (accordo 23 ottobre 2024), viene introdotta la possibilità di anticipare l'uscita con una nuova ed ulteriore finestra al 31 gennaio 2026 (28 febbraio per i colleghi part-time). La platea potenziale è di circa 450 colleghi/e ed è costituita da:

- coloro che hanno diritto di priorità, avendo aderito anche all'accordo del 2021 con maturazione del requisito pensionistico (diritto) entro dicembre 2028
- coloro che sono privi di priorità avendo aderito soltanto all'accordo del 2024 e che matureranno il requisito pensionistico (diritto) entro maggio 2028

## Assunzioni

L'accordo ribadisce il legame imprescindibile tra uscite e nuove entrate. A fronte dei nuovi pensionamenti, sono confermate le assunzioni con lo stesso rapporto stabilito dall'accordo 23 ottobre 2024, ossia ogni 100 uscite (o relativa proporzione), 50 assunzioni a tempo pieno e 37,5 assunzioni a tempo parziale, da realizzarsi entro

marzo 2027.

È stato inserito un importante impegno per l'assunzione aggiuntiva (fino al 2%) di donne inserite in percorsi di protezione perché vittime di violenza di genere, dando attuazione concreta al protocollo nazionale del novembre 2025.

Inoltre, è stato sottoscritto l'impegno da parte del Gruppo ad arrivare a 1.500 assunzioni (sulle 3.500 prevista dal protocollo 2024) entro marzo 2026.

## Banca del Tempo e Solidarietà

Tutte le spettanze non fruite dai colleghi e dalle colleghe in uscita (ferie, permessi ex festività, permessi banca delle ore) non andranno perse, ma confluiranno automaticamente nel montante della Banca del Tempo.

Ricordiamo tuttavia che sarebbe auspicabile donare volontariamente i residui delle suddette spettanze prima della cessazione dal servizio, al fine di attivare il meccanismo del raddoppio delle ore versate da parte della Banca, e ampliare così il bacino del tempo a disposizione per chi ne ha più bisogno.

## Verifiche

Entro marzo 2026, le Parti si incontreranno per:

- monitorare l'andamento dell'accordo: adesioni e correlate assunzioni da realizzarsi entro il 31 marzo 2027,
- l'andamento delle assunzioni effettuate in applicazione dell'accordo 23 ottobre 2024, con l'obiettivo di raggiungere a tale data il totale complessivo di almeno 1.500 assunzioni
- L'effettiva applicazione delle tutele per le donne vittime di

Per compensare la perdita del PVR e dell'eventuale mese di Lecoip (che si sarebbero percepiti comunque uscendo a partire dal mese di giugno '26), l'Azienda ha dichiarato la volontà di riconoscere in autonomia tali quote sotto forma di indennità aggiuntiva al TFR a coloro che cesseranno dal rapporto di lavoro per accedere al Fondo di Solidarietà.

Riteniamo che questa decisione possa porre le basi per riaffrontare il tema delle premialità che, ad oggi, ha sempre escluso chi non risulti in servizio il giorno dell'erogazione.

**Questo accordo rappresenta un ulteriore passo avanti nella gestione delle riorganizzazioni aziendali. Abbiamo lavorato su due direttrici fondamentali: la volontarietà delle uscite ed il ricambio generazionale tramite la previsione di assunzioni.**

**Particolarmente rilevante è l'aspetto sociale dell'intesa: si mantiene saldo il principio che ad ogni uscita debbano corrispondere le previste assunzioni, garantendo prospettive ai giovani e viene confermata la responsabilità sociale con l'inclusione di quote di assunzione dedicate a donne vittime di violenza e il potenziamento della Banca del Tempo trasformano un accordo tecnico in uno strumento di solidarietà concreta.**

**Vigileremo affinché i numeri delle assunzioni vengano rispettati puntualmente, poiché il carico di lavoro quotidiano richiede risposte tempestive in termini di organico, e non solo manovre in uscita.**

[qui il documento in pdf](#)