

Torino, 4 febbraio 2026 - È stato raggiunto un accordo sul piano di esodi volontari in [Santander Consumer Bank](#), con accesso al Fondo di Solidarietà del Credito. Un'intesa complessa, frutto di un confronto serrato, che introduce tutele rilevanti per lavoratrici e lavoratori. Ne parliamo con **Francesco Mesiano**, della Fisac CGIL.

Mesiano, qual è il perimetro dell'accordo raggiunto sugli esodi?

L'accordo riguarda un piano di **pre-pensionamenti volontari** che interesserà le colleghe e i colleghi che matureranno il diritto alla pensione di anzianità o anticipata **dal 31 dicembre 2026 al 30 aprile 2036**. È prevista la possibilità di accedere, nei **60 mesi precedenti** la pensione, alle prestazioni della sezione straordinaria del **Fondo di Solidarietà del Credito**, uno strumento fondamentale per accompagnare l'uscita dal lavoro in modo tutelato e sostenibile .

Come sono strutturate le finestre di accesso al Fondo?

Abbiamo definito **tre fasi temporali**, calibrate sul momento di maturazione dei requisiti pensionistici. La prima riguarda chi va in pensione tra fine 2026 e fine 2032; la seconda copre il biennio 2033-2034; la terza si estende fino ad aprile 2036. Per ciascuna fase sono previsti specifici periodi di ingresso nel Fondo, così da garantire **certezza dei tempi e trasparenza** per tutte e tutti .

Uno dei nodi centrali era quello degli incentivi: che risultato avete ottenuto?

È stata senza dubbio la parte più difficile della trattativa. L'azienda era partita da una proposta molto limitata, ma siamo riusciti a costruire un **sistema di incentivi modulare**, basato su criteri oggettivi e accessibile all'intera platea, **senza differenziazioni di inquadramento o di reddito**. Le mensilità sono calcolate come dodicesimi della RAL e non possono comunque essere inferiori a tre. A questo si aggiungono elementi come la tempestività dell'adesione, l'anzianità di servizio e specifiche condizioni personali e familiari .

Quali tutele sono garantite durante la permanenza nel Fondo?

Per noi era essenziale che l'uscita dal lavoro non comportasse una perdita di diritti. L'accordo prevede il **mantenimento dell'assistenza sanitaria integrativa**, della **contribuzione aziendale al fondo pensione**, della **copertura assicurativa TCM** e della **polizza Long Term Care**, quest'ultima per tutta la vita come previsto dal CCNL. Sono inoltre salvaguardate le condizioni agevolate su prestiti, conto deposito e noleggio, se già in essere prima dell'ingresso nel Fondo .

È prevista un'alternativa al Fondo di Solidarietà?

Sì. Per chi, pur avendo i requisiti, preferisse **non accedere al Fondo**, l'accordo consente la risoluzione del rapporto di lavoro con un **incentivo economico sostitutivo**, calcolato in base ai mesi potenziali di permanenza nel Fondo, fino a un massimo di **30 mensilità**. Anche in questo caso è previsto il premio di tempestività e la tutela delle condizioni sui prestiti personali .

Che valore attribuite a questa intesa come Fisac CGIL?

Riteniamo che sia un accordo **equilibrato e responsabile**. Abbiamo messo al centro la **volontarietà**, la tutela del reddito e dei diritti, e una clausola di salvaguardia che protegge le lavoratrici e i lavoratori da eventuali

modifiche normative sui requisiti pensionistici, con oneri a carico dell'azienda. Inoltre, l'intesa contiene indicazioni sul **ricambio generazionale**, un tema che per noi resta strategico.

Quali saranno i prossimi passi?

La banca fornirà a breve le **indicazioni operative** su tempi e modalità di adesione. Come Fisac CGIL restiamo a disposizione per accompagnare ogni collega nella valutazione individuale, perché scelte di questo tipo vanno fatte con **informazioni complete e consapevolezza**.

Il volantino



Accordo raggiunto sui pre-pensionamenti

In data odierna è stato raggiunto l'accordo su un piano di pre-pensionamenti (esodi) volontari che interesserà le colleghe e i colleghi dipendenti di Santander Consumer Bank Spa, con possibilità di accesso alle prestazioni del "Fondo di Solidarietà per la riconversione e la riqualificazione professionale del settore del Credito" (di seguito, il "Fondo"), da qui ai prossimi 5 anni.

Le OOSS si sono incontrate per la definizione degli impegni sotto riportati in data 11 dicembre 2025, 8 gennaio 2026, 27 gennaio 2026 e 4 febbraio 2026.

L'accordo consente, su base volontaria, alle/i dipendenti che matureranno il diritto a percepire la pensione di anzianità (o la pensione anticipata) dal 31 dicembre 2026 al 30 aprile 2036, di fare ricorso, nei 60 mesi precedenti, alle prestazioni erogate dalla sezione straordinaria del Fondo.

L'accesso al fondo verrà suddiviso in **3 fasi temporali**, che verranno attivate in base al momento di maturazione dei propri requisiti pensionistici.

La **fase temporale 1** riguarderà coloro che matureranno il primo requisito pensionistico dal 31 dicembre 2026 al 31 dicembre 2032, con ingresso nel Fondo tra il 1° maggio 2026 ed il 1° gennaio 2028.

La **fase temporale 2** riguarderà coloro che matureranno il primo requisito pensionistico dal 31 gennaio 2033 al 31 dicembre 2034, con ingresso nel Fondo tra 1°

febbraio 2028 ed il 1° gennaio 2030.

La **fase temporale 3** riguarderà coloro che matureranno il primo requisito pensionistico dal 31 gennaio 2035 al 30 aprile 2036, con ingresso nel Fondo tra 1°

febbraio 2030 e il 1° maggio 2031.

A seguito delle trattative le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) sono riuscite ad ottenere una clausola che salvaguardi eventuali modifiche e/o slittamenti per la maturazione dei requisiti pensionistici. Eventuali oneri retributivi e contributivi saranno a carico dell'azienda.

È stato altresì concordato un numero di mensilità di incentivo all'adesione volontaria all'esodo, le mensilità vengono intese come 1/12 della RAL individuale, secondo un criterio modulare definito come da tabella seguente ma che comunque non potrà essere inferiore a 3 mensilità.

Causali per incentivo	Mensilità
Premio di tempestività	2
Intervallo temporale tra il requisito della pensione di anzianità (la pensione anticipata) e quello della pensione di vecchiaia minoreo uguale a 24 mesi	4
Se in possesso di L104 per sé stesso/a o familiari	3
Anzianità di servizio alla cessazione tra i 5 e i 10 anni compiuti	1
Anzianità di servizio alla cessazione tra gli 11 e i 20 anni compiuti	2
Anzianità di servizio alla cessazione tra i 21 e i 30 anni compiuti	3
Anzianità di servizio alla cessazione maggiore di 30 anni	4

Le OO.SS. tengono a sottolineare come la trattativa sia stata di non facile risoluzione sul nodo degli incentivi, con una proposta aziendale partita dall'offerta delle sole 2 mensilità di tempestività.

Si è ottenuto un riconoscimento a tutta la platea senza differenziazioni inquadramentali e/o retributive.

A tutte/i le/i colleghe/i che aderiranno agli esodi volontari verranno mantenuti e garantiti dalla Banca:

- L'iscrizione **all'assistenza sanitaria integrativa aziendale** alle medesime condizioni tempo per tempo vigenti per il personale in servizio fino al termine dell'anno in cui si realizza l'uscita dal Fondo.
- La **contribuzione aziendale al fondo pensione integrativo** a fronte del contributo del dipendente per tutto il periodo di permanenza nel Fondo con percentuale di contribuzione calcolata sull'importo dell'assegno erogato dal Fondo.
- L'iscrizione alla **Temporanea Caso Morte (TCM)** fino al termine dell'anno in cui si realizza l'uscita dal Fondo.
- Il mantenimento della polizza **Long Term Care (LTC)** per tutta la vita così come previsto dal CCNL
- Il mantenimento delle condizioni dei **prestiti personali dipendenti** se stipulati prima dell'ingresso nel Fondo e fino a loro naturale scadenza.
- Il mantenimento delle condizioni del **conto deposito** tempo per tempo vigenti per i dipendenti in organico.
- Il mantenimento delle stesse **condizioni di noleggioro**.

L'accordo prevede inoltre, sempre per coloro che matureranno il diritto di percepire la pensione di anzianità (la pensione anticipata) dal 31 dicembre 2026 al 30 aprile 2036, e che preferissero risolvere il rapporto di lavoro senza accedere alle prestazioni del Fondo, **un importo in sostituzione**, a titolo di incentivo all'esodo e ad integrazione del TFR, per un valore pari a metà mensilità lorda (come da ultimo cedolino) moltiplicato per i potenziali mesi di permanenza previsti nel Fondo e comunque con un massimo di mensilità piene erogate pari a 30. Anche per questa soluzione è prevista l'aggiunta delle 2 mensilità di premio di tempestività e verrà riconosciuto il mantenimento delle stesse condizioni dei prestiti personali dipendenti qualora siano stipulati prima dell'uscita dall'organico e fino a loro scadenza.



La Banca invierà a breve apposite indicazioni operative sulle tempistiche e le modalità di adesione.

L'accordo prevede specifiche indicazioni sul ricambio generazionale tramite nuove assunzioni.

Restiamo a disposizione per qualsiasi chiarimento o approfondimento.

**RSA FABI - RSA FISAC/CGIL
SANTANDER CONSUMER BANK**

Il testo dell'accordo
(se non visualizzi il pdf inquadra con il tuo smartphone il QR code in fondo alla pagina)