

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 10 novembre 2025, tra Saipem S.p.A. (di seguito "Azienda" o "Datore di Lavoro") anche in rappresentanza delle società controllate alle quali si applica il CCNL Unico dell'Industria Armatoriale e USCLAC/UNCDiM (di seguito "Organizzazioni Sindacali").

Premesso che

- 1) Le Parti si incontrano per definire un percorso condiviso di rimodulazione occupazionale e ricambio generazionale per il periodo decorrente dal 1° gennaio 2026, al fine di adeguare le competenze professionali alle future sfide del mercato e favorire al contempo l'ingresso di giovani nel tessuto aziendale.
- 2) Le Parti concordano che tale processo si inserisce in una logica di pianificazione strategica del personale, volta a consentire ai lavoratori senior che lo desiderino di accedere a un percorso di esodo anticipato e, contestualmente, di fornire opportunità di crescita professionale per le risorse più giovani e di avviare una programmazione che permetta nel tempo di realizzare un piano di assunzioni di giovani lavoratori.
- 3) Le Parti intendono avvalersi dello strumento dell'isopensione previsto dall'art. 4, commi 1-7, della l. 28 giugno 2012, n. 92.
- 4) Le Parti prendono atto del quadro normativo che consente, per accordi sindacali stipulati a livello aziendale, di estendere il periodo massimo di fruizione dell'isopensione. Nello specifico, richiamando la *ratio* dell'articolo 1, comma 160, della l. 27 dicembre 2017, n. 205, come modificata dall'articolo 1, comma 345, della l. 30 dicembre 2020, n. 178, e ancora in ragione della proroga del regime di cui al d.l. 30 dicembre 2023, n. 215, l. conv. 23 febbraio 2024, n. 18, le Parti condividono la volontà di utilizzare l'estensione massima di sette anni (84 mesi) per il piano di esodo in oggetto.
- 5) Le Parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo è sottoscritto tra il Datore di Lavoro e le Organizzazioni Sindacali che sono maggiormente rappresentative, anche a livello aziendale.

Tutto ciò premesso, si concorda quanto segue

- 6) **Oggetto e finalità.** L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali concordano l'attivazione di un Piano di rimodulazione occupazionale e del ricambio generazionale, su base esclusivamente volontaria, per il periodo 2026-2028. Il Piano prevede l'accesso alla prestazione di isopensione ex art. 4, l. 92/2012, per i lavoratori che maturino i requisiti per il trattamento pensionistico (pensione di vecchiaia o anticipata) in un arco temporale massimo di 4 anni (**sette anni-limitatamente ai dipendenti che usciranno nell'anno 2026 come da Decreto Milleproroghe**) dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

- 7) **Lavoratori interessati.** Il Piano è rivolto a un numero massimo di 20 lavoratori tra bassa forza e stato maggiore, che manifestino volontariamente la propria adesione e che perfezionino i requisiti pensionistici (vecchiaia o anticipata) successivamente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro nel rispetto dei limiti di legge.
- 8) **Isopensione.** Per i lavoratori che aderiranno al Piano, l'Azienda si impegna a corrispondere, tramite l'INPS, una prestazione di importo pari al trattamento pensionistico che spetterebbe in base alle regole vigenti (isopensione). L'Azienda si impegna altresì a versare all'INPS la contribuzione correlata per l'intero periodo di anticipo, sino al raggiungimento dei requisiti minimi di pensionamento. Durante la finestra mobile finale di 3 mesi l'Azienda, su richiesta dell'INPS, continuerà a versare la provvista a copertura dell'assegno di isopensione ma non la contribuzione figurativa.
- 9) **Ricambio Generazionale.** Con l'attuazione del presente Piano di esodo, e in coerenza con le finalità del "ricambio generazionale" indicate in premessa, l'Azienda si impegna ad avviare una programmazione che permetta di realizzare nel tempo un piano di assunzioni di giovani lavoratori rispetto ai lavoratori che aderiranno all'isopensione. Tale ricambio generazionale dovrà realizzarsi tenendo conto della volontà di investire in professionalità critiche ed utili al fine di garantire la continuità delle attività oggetto del business. Le Parti assicureranno periodici incontri di monitoraggio complessivo del piano in considerazione della valutazione quali-quantitativa rispetto alla situazione definitiva delle adesioni, dell'evoluzione dello scenario complessivo di riferimento in termini di prospettive di mercato e carichi di lavoro futuri. Nel definire gli inserimenti che verranno effettuati nel corso del Piano, si presterà anche particolare attenzione a situazioni di stabilizzazione occupazionale, in continuità con quanto attualmente in essere.
- 10) **Modalità e termini di adesione.** La manifestazione di interesse volontaria da parte dei lavoratori in possesso dei requisiti dovrà essere resa all'Azienda nel periodo temporale compreso tra il 10 novembre 2025 e il 31 dicembre 2025, con le seguenti modalità:
 - i) Compilando e sottoscrivendo un modulo di preadesione.
 - ii) Delegando Saipem S.p.A. per l'effettuazione di visure contributive, controlli e tutto quanto necessario a definire la posizione contributiva del lavoratore presso l'INPS.

L'adesione dovrà quindi essere formalizzata tramite gli appositi canali aziendali (tramite la funzione HR di riferimento). L'accettazione delle domande di adesione è subordinata alla compatibilità della richiesta con le esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali. L'effettiva attivazione dell'isopensione per i singoli lavoratori aderenti è subordinata alla presentazione della domanda all'INPS e alla successiva validazione da parte dell'INPS. Per favorire e facilitare le operazioni di verifica di interesse saranno diffusi appositi comunicati aziendali e individuate opportune modalità di informazione e supporto. Inoltre, il termine ultimo entro il quale il Piano dovrà concludersi è fissato al 30 novembre 2028 e, pertanto, in base alle istruzioni fornite dall'INPS in merito alla regolamentazione della relativa procedura. le cessazioni

dei rapporti di lavoro del personale aderente dovranno avere luogo, nel rispetto delle "finestre d'uscita nei mesi di giugno e novembre e comunque entro e non oltre il 30 novembre di ciascun anno del piano.

Alla scadenza del termine di raccolta delle manifestazioni di interesse (31 dicembre 2025) e comunque entro la fine del mese di gennaio 2026, le Parti si incontreranno per una valutazione sul numero degli aderenti al Piano.

1) **Criteri di priorità.** Qualora il numero delle adesioni volontarie fosse superiore al numero massimo di uscite programmate (di cui al punto 7 che precede), si applicheranno i seguenti criteri di priorità per l'accoglimento delle domande: a) compatibilità della richiesta rispetto alle esigenze tecnico-organizzative aziendali, con particolare riferimento alla fungibilità professionale e alla tutela delle competenze strategiche; b) ordine cronologico della data di risoluzione del rapporto di lavoro. A seguito di validazione da parte dell'INPS, l'Azienda dichiara di essere disponibile a corrispondere ai dipendenti che abbiano aderito al Piano, in aggiunta alle competenze di fine rapporto ed al TFR, un importo a titolo di incentivazione all'esodo, previa sottoscrizione con i medesimi di apposito verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 cc degli art. 410 e segg. c.p.c., in sede sindacale, che includa anche l'espressa rinuncia a qualsivoglia pretesa di carattere economico-normativo inerente l'intercorso rapporto di lavoro e la sua risoluzione e il riconoscimento da parte della Società di un importo a titolo di transazione generale novativa. Fermo restando quanto sopra, l'importo complessivo riconosciuto, erogato secondo le norme sul trattamento pensionistico vigenti, comprensivo sia dell'importo erogato a titolo di incentivo all'esodo sia di quello riconosciuto a titolo di transazione generale novativa, sarà così quantificato:

- n. 4 mensilità per i dipendenti che raggiungono i requisiti pensionistici entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto;
- n. 6 mensilità per i dipendenti che raggiungono i requisiti pensionistici oltre 12 mesi ed entro 30 mesi dalla cessazione del rapporto;
- n. 8 mensilità per i dipendenti che raggiungono i requisiti pensionistici oltre 30 mesi.

Resta convenuto che per il calcolo delle suddette mensilità sarà presa a riferimento la retribuzione annua lorda (costituita solo dai seguenti istituti fissi: paga base conglobata – ad personam se presenti – scatti di anzianità – supplemento stato maggiore – 13esima – 14esima – EAR) alla data di cessazione del rapporto di lavoro diviso 12.

12) **Clausole finali.** In ottemperanza alle vigenti normative le modalità procedurali saranno le seguenti:

- a) Domanda all'INPS da parte dell'Azienda corredata dell'accordo sindacale aziendale e dall'elenco nominativo dei dipendenti interessati al Piano accompagnato dalle relative

deleghe di cui al punto 10, al fine di attivare la procedura di verifica da parte dell'INPS. Seguirà la fideiussione bancaria a carico della Società a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi previsti dalla legge secondo le indicazioni che saranno date dall'istituto stesso.

- c) Acquisizione da parte dell'Istituto previdenziale dell'esito dell'istruttoria ed emissione del provvedimento amministrativo INPS di validazione.
- c) Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e versamento all'INPS della provvista mensile della prestazione di cui all'art. 4 commi da 1 a 7-ter della legge n. 92/2012, con erogazione del trattamento nei confronti dell'ex dipendente da parte dell'istituto.
- d) Corresponsione, tramite INPS, a favore dei dipendenti coinvolti nel Piano e in caso di esito positivo dell'istruttoria, di una prestazione di importo pari al trattamento di pensione calcolato in base alle regole vigenti e a corrispondere all'INPS la contribuzione sino al raggiungimento dei requisiti minimi di pensionamento.
- e) Nel caso in cui intervengano modifiche normative che innalzino i requisiti di accesso al trattamento pensionistico nonché nel caso di incremento dell'aspettativa di vita superiore a quello – tempo per tempo – previsto dalla norma di legge, a favore dei soggetti già titolari di prestazione, l'erogazione di quest'ultima proseguirà a carico del datore di lavoro per l'ulteriore necessario periodo previsto per legge.
- f) Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente accordo, le Parti fanno rinvio alle disposizioni di legge (in particolare l'art. 4 della l. 92/2012) e ai CCNL applicati. In particolare, l'Azienda si impegna formalmente a presentare all'INPS la fideiussione bancaria richiesta ai sensi dell'art. 4, comma 3, l. 92/2012, a copertura degli obblighi assunti verso i lavoratori e l'INPS, nonché, adempirà i propri obblighi tramite il versamento mensile all'INPS della provvista necessaria.

Saipem S.p.A.

USCLAC/UNCDiM

DocuSigned by:
De Chiara Francesco
9A12DEABD73F431...

