VERBALE DI ACCORDO

In Milano, in data 9 dicembre 2021

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A., in qualità di Capogruppo

e

- le Rappresentanze Sindacali Aziendali e di Gruppo Assicurativo FIRST/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNFIA e UILCA

premessi che

- nell'ambito dell'operazione di acquisizione di UBI - che ha determinato per ISP il possesso del 99,2% circa del capitale sociale di UBI - sono state acquisite da parte di ISP partecipazioni di controllo in BancAssurance Popolari S.p.A. (di seguito BAP) e UBI Sicura S.p.A. (controllata da BAP e ridenominata dal 16 dicembre 2020 Intesa Sanpaolo Insurance Agency S.p.A. di seguito ISPIA) nonché partecipazioni qualificate in Aviva Vita S.p.A. (ridenominata dal 30 maggio 2021 Assicurazioni Vita di seguito AV) e Lombarda Vita S.p.A. (di seguito LV);
- con l'intento di rafforzare ulteriormente il posizionamento di ISP nel comparto assicurativo e confermando la volontà di raggiungere una leadership europea nel settore, secondo il modello distributivo di Banca Assicurazione, si è proceduto all'acquisizione della totalità delle quote di AV e LV rispettivamente dal 1° aprile e 12 aprile 2021;
- coerentemente con la strategia di crescita del Gruppo e in funzione delle significative sinergie con le altre compagnie della Divisione, il 27 maggio 2021 si è perfezionato l'acquisto del 100% di Cargeas Assicurazioni S.p.A. (di seguito Cargeas);
- nella prospettiva di realizzare un importante beneficio in termini di sinergie di costo e maggior efficienza in termini di funzionamento, nonché una piena valorizzazione della rete distributiva e dell'offerta assicurativa, si è deciso di dar corso alla fusione per incorporazione entro il 30 dicembre del corrente anno di AV (ad oggi 83 persone), BAP (ad oggi 39 persone) e LV in Intesa Sanpaolo Vita;
- il Gruppo ISP con lettera del 4 novembre 2021 – che qui si dà per integralmente trascritta – ha pertanto provveduto a fornire alle OO.SS. l'informativa finalizzata all'avvio della procedura ai sensi dell'art. 47 della Legge n. 428 del 1990 (e successive modifiche e integrazioni) nonché dell'articolo 15 del CCNL 22 febbraio 2017;
- su richiesta delle medesime OO.SS. è stato attivato, ai sensi di quanto disposto dal citato articolo, il confronto fra le Parti, articolandosi negli incontri del 9, 15, 23, 29 novembre ed in data odierna, nel cui ambito da parte aziendale si è provveduto a dare la più ampia illustrazione alle OO.SS. dei contenuti dell'operazione;

- nell'ambito delle Compagnie della Divisione Insurance le Parti, sviluppando un modello di relazioni industriali teso a ricercare sempre nuove sinergie e capace di massimizzare la creazione di valore per tutte le persone anche attraverso l'armonizzazione delle discipline aziendali per tutte le Compagnie della Divisione Insurance e tenendo conto delle peculiarità, specificità oltre che dell'assetto organizzativo ed operativo del Gruppo, in data 18 dicembre 2017 hanno definito il "Protocollo per l'integrazione della contrattazione di primo livello e per la contrattazione di secondo livello della Divisione Insurance del Gruppo ISP" (di seguito Protocollo Insurance) e successive integrazioni, ad oggi scaduto ed applicato in via di fatto, fermo quanto previsto all'art. 2 dello Statuto dell'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici per il rinnovo del CCNL 22 febbraio 2017 anch'esso scaduto il 31 dicembre 2019 ed applicato in via di fatto. In tale quadro, al fine di assicurare a tutto il personale del Gruppo Assicurativo dei trattamenti economico/normativi omogenei, le Parti convengono di procedere all'armonizzazione dei trattamenti ad oggi in essere in ISPIA e Cargeas con le previsioni di cui al citato Protocollo Insurance, adeguando alcuni istituti alle recenti evoluzioni introdotte nel Gruppo ISP;

si conviene quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

2. EFFETTI DELLE OPERAZIONI SOCIETARIE

A far tempo dalla data di efficacia giuridica dell'operazione la titolarità dei rapporti di lavoro del Personale di AV, BAP e LV proseguirà, senza soluzione di continuità, ai sensi dell'art. 2112 c.c., alle dipendenze di Intesa Sanpaolo Vita con mantenimento del livello retributivo (e relativa classe) e inquadramento rivestito a tale data e riconoscimento dell'anzianità maturata a tutti i fini delle vigenti normative contrattuali, nazionali e aziendali, di pertinenza dei medesimi e di tutti i diritti che ne derivano ai sensi di legge.

Il personale incorporato continua a essere adibito, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, alle stesse mansioni o, in alternativa, a mansioni equivalenti comunque riconducibili al citato inquadramento in un'ottica di valorizzazione delle professionalità acquisite, nel rispetto della normativa vigente.

Intesa Sanpaolo Vita favorirà la piena integrazione e valorizzazione professionale del personale incorporato ricorrendo a un'adeguata formazione, anche al fine di consentire un corretto utilizzo delle procedure aziendali. Intesa Sanpaolo Vita assicurerà altresì che la gestione del personale trasferito avverrà tenendo conto della professionalità acquisita, con valorizzazione dei contributi operativi e di conoscenza dei singoli, garantendo pari opportunità di sviluppo professionale.

Tenuto conto che per effetto delle operazioni predette e dell'integrazione di Cargeas si realizzano sinergie tra le varie strutture, ISP dichiara che, anche grazie all'Accordo già condiviso in data 17 novembre 2021 per uscite volontarie attraverso il pensionamento o il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà, le eccedenze di capacità produttiva ancora esistenti troveranno soluzione, come di consueto, nell'ambito del Gruppo ISP senza determinare tensioni occupazionali.

Sempre a decorrere dalla predetta data di efficacia giuridica, sarà applicata a tutto il personale incorporato la contrattazione di primo e di secondo livello della Divisione Insurance e i trattamenti

economici e normativi da essa rinvenienti, fermo quanto diversamente previsto nel presente accordo.

- a) Il buono pasto sarà riconosciuto negli importi previsti al successivo punto 4 b) e con le regole in atto presso Intesa Sanpaolo Vita. L'eventuale differenza di valore rispetto a quanto precedentemente corrisposto sarà riconosciuta al personale sotto forma di contribuzione straordinaria a previdenza complementare nell'importo di € 285 annui per il personale di provenienza AV e € 191 annui per il personale di provenienza BAP ovvero, a scelta del dipendente, sotto forma di assegno *ad personam* pari a € 247 annui lordi per il personale di provenienza AV e € 165 annui lordi per il personale di provenienza BAP. Detto assegno *ad personam* sarà non rivalutabile e, al pari del contributo a previdenza complementare, assorbito fino a concorrenza solo in caso di attribuzione di buono pasto di valore superiore a quello attualmente previsto.
- b) Con decorrenza 1° gennaio 2022 nei confronti del personale proveniente da AV l'eventuale differenza economica risultante dal raffronto tra quanto stabilito a titolo di Premio Aziendale di Produttività parte fissa e l'importo complessivamente riconosciuto a titolo di Premio Aziendale Garantito e Premio Aziendale Consolidato sarà corrisposta sotto forma di assegno *ad personam* fisso e non assorbibile erogato su 14 mensilità e valido ai fini della determinazione della base di calcolo del trattamento di fine rapporto.
- c) Nei confronti del personale di provenienza AV sono mantenute le previsioni relative al PAV/Premio Welfare Aziendale riguardanti l'esercizio 2020 cui agli accordi 5 maggio 2020 e 17 marzo 2021. Gli importi riconosciuti sotto forma di prestazioni welfare saranno resi disponibili mediante la piattaforma DOUBLEYOU che sarà utilizzabile sino al 30/06/2022. Nei confronti del personale di provenienza BAP l'importo riconosciuto sotto la forma di prestazioni welfare sarà disponibile tramite la piattaforma DOUBLEYOU con le seguenti scadenze: 30/06/2022 per l'importo riferito all'anno 2019 e 30/11/2022 per l'importo riferito all'anno 2020.
- d) Il personale incorporato con rapporto di lavoro a tempo parziale conserverà anche alle dipendenze di ISP Vita il contratto part-time già in essere alla data della fusione, alle stesse condizioni pattuite, fatti salvi esclusivamente gli eventuali adeguamenti di orario che si rendano necessari a causa del mutato orario di lavoro applicato.
- e) Per quanto attiene alle ferie, alle ore accumulate nella banca delle ore, alle festività soppresse e ai permessi del personale incorporato, ISP Vita subentra in tutte le posizioni di debito/credito maturate presso le aziende di provenienza fino alla data di efficacia giuridica dell'operazione. L'Azienda richiederà al personale interessato la pianificazione dei residui di ferie più consistenti entro il 30 giugno 2022. Per il personale di provenienza AV la banca delle ore maturata nell'anno 2021, a superamento di ogni precedente previsione, potrà essere fruita entro 30 mesi.
- f) In materia di previdenza complementare, a decorrere dalla data di trasferimento del rapporto di lavoro il personale potrà aderire al Fondo Pensione a contribuzione definita del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Fondo Pensione ISP) quale Fondo unico di riferimento aziendale anche con il solo conferimento esplicito del TFR.

A tal fine, a decorrere dal 1° gennaio 2022 (a fronte dell'iscrizione da perfezionarsi entro il 30 giugno 2022) sarà riconosciuto esclusivamente al Fondo Pensione ISP, il versamento di una aliquota datoriale minima pari al 3,5%, ferme restando le contribuzioni superiori in essere, della retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto unitamente all'eventuale contributo a carico dell'iscritto.

Sarà consentito il trasferimento della posizione già in essere presso il Fondo di provenienza al Fondo Pensione ISP, anche in un momento successivo all'iscrizione, secondo le modalità e le regole del Fondo stesso.

In conformità alle vigenti disposizioni di legge sarà comunque consentita la possibilità di mantenere la posizione di previdenza complementare eventualmente in essere ovvero di trasferirla a Fondi Pensione Aperti o a forme pensionistiche individuali, in ogni caso con esclusione della contribuzione a carico Azienda.

Il cosiddetto "tfr inoptato", ai sensi dell'art. 8, 7° comma del D.Lgs. 252/2005, sarà versato, sempre a decorrere dal 1° gennaio 2022, al comparto Insurance del Fondo Pensione ISP.

- g) A far tempo dal 1° gennaio 2022 al personale incorporato, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, viene riconosciuta la medesima forma di assistenza sanitaria prevista per le Compagnie della Divisione Insurance, mediante adesione alla Cassa Intesa Sanpaolo Assicura, con contribuzione integralmente a carico aziendale, sostitutiva delle corrispondenti previsioni del CCNL per il personale appartenente alla categoria dei Funzionari e comprensiva del contributo previsto dal CCNL per il restante personale.
- h) Al personale incorporato saranno applicate le condizioni agevolate comuni a tutte le Società del Gruppo a far data dal 1° gennaio 2022.
- i) I Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) di provenienza BAP in carica al 30 dicembre 2021 conservano in via convenzionale la carica e le relative prerogative rivenienti dalla legge e dagli accordi di settore sino al 30 giugno 2022. Entro il 1° luglio 2022 ciascuna O.S. dovrà provvedere a regolarizzare la nomina dei Dirigenti Sindacali.

3. ARMONIZZAZIONE

- a) A far tempo dal 1° gennaio 2022 a tutto il personale appartenente a Cargeas e ISPIA sarà applicata la contrattazione di primo e di secondo livello applicata nelle Compagnie della Divisione Insurance e i trattamenti economici e normativi da essa rinvenienti.
- b) A fronte della rinuncia a qualsiasi diritto e pretesa riguardante le festività e semi festività, civili e religiose, cadenti di domenica e comunque a compenso, anche in via transattiva e novativa di qualsivoglia diritto e pretesa a riguardo, Cargeas si impegna a riconoscere al Personale con contratto a tempo indeterminato 12 ore di permesso annue compensative delle festività e semi festività cadenti di domenica che matureranno a partire dal 2022. Il monte ore, se non fruito, verrà azzerato a fine anno.

- c) In materia di previdenza complementare, le Parti condividono la volontà di avvalersi del Fondo Pensione a contribuzione definita del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Fondo Pensione ISP) quale Fondo unico di riferimento aziendale anche con il solo conferimento esplicito del TFR.

A tal fine, a decorrere dal 1° gennaio 2022 (a fronte dell'iscrizione da perfezionarsi entro il 30 giugno 2022) sarà riconosciuto esclusivamente al Fondo Pensione ISP, il versamento di una aliquota datoriale minima pari al 3,5%, ferme restando le contribuzioni superiori in essere, della retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto unitamente all'eventuale contributo a carico dell'iscritto.

Sarà consentito il trasferimento della posizione già in essere presso il Fondo di provenienza al Fondo Pensione ISP, anche in un momento successivo all'iscrizione, secondo le modalità e le regole del Fondo stesso.

In conformità alle vigenti disposizioni di legge sarà comunque consentita la possibilità di mantenere la posizione di previdenza complementare eventualmente in essere ovvero di trasferirla a Fondi Pensione Aperti o a forme pensionistiche individuali, in ogni caso con esclusione della contribuzione a carico Azienda.

Il cosiddetto "tfr inoptato", ai sensi dell'art. 8, 7° comma del D.Lgs 252/2005, sarà versato, sempre a decorrere dal 1° gennaio 2022, al comparto Insurance del Fondo Pensione ISP.

- d) A far tempo dal 1° gennaio 2022 al personale di Cargeas e ISPIA con contratto di lavoro a tempo indeterminato viene riconosciuta la medesima forma di assistenza sanitaria prevista per le Compagnie della Divisione Insurance, mediante adesione alla Cassa Intesa Sanpaolo Assicura, con contribuzione integralmente a carico aziendale, sostitutiva delle corrispondenti previsioni del CCNL per il personale appartenente alla categoria dei Funzionari e comprensiva del contributo previsto dal CCNL per il restante personale.
- e) A decorrere dal 1° gennaio 2022 tutti i dipendenti di Cargeas e ISPIA sono iscritti all'Associazione Culturale, Ricreativa e Sportiva dei Dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo (ALI) con applicazione delle complessive previsioni tempo per tempo vigenti.
- f) Al Personale di Cargeas e ISPIA saranno applicate le condizioni agevolate comuni a tutte le Società del Gruppo a far data dal 1° gennaio 2022.
- g) Per effetto di quanto previsto nel presente accordo le Parti condividono, inoltre, di estendere l'applicazione del Verbale di Accordo 9 marzo 2016 in materia di cessioni individuali di contratto.
- h) Per quanto attiene al decreto legislativo 81/2008, le Parti si danno atto che gli eventuali attuali Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di Cargeas rimarranno in carica fino al prossimo rinnovo degli RLS.

4. PREVISIONI VALIDE PER TUTTE LE COMPAGNIE DELLA DIVISIONE INSURANCE

Nel richiamare la volontà delle Parti di correlare la contrattazione di primo e secondo livello del comparto assicurativo alle evoluzioni della normativa di primo e secondo livello applicata al Gruppo ISP, di cui la Divisione Insurance è componente essenziale e strategica, nonché a conferma del valore che rivestono le persone nel Gruppo, le Parti condividono di apportare le seguenti variazioni al Protocollo Insurance:

a) TRATTAMENTO DI MISSIONE

A decorrere dal 1° gennaio 2022, al personale inviato in missione è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per la consumazione del pasto serale, sino a concorrenza di € 50, anche in assenza di pernottamento a fronte di rientri oltre le ore 21.30.

b) BUONO PASTO

A decorrere dal 1° gennaio 2022 al personale viene corrisposto un buono pasto giornaliero in forma elettronica del valore di € 7,00 per ogni giornata di effettiva presenza con rientro pomeridiano. In alternativa rispetto all'attribuzione del buono pasto in forma elettronica, il dipendente può chiederne l'attribuzione in forma cartacea mediante opzione esercitabile entro il 13 marzo a valere dal 1° maggio del medesimo anno.

Nei confronti del personale a tempo parziale per le giornate nelle quali l'orario individuale non prevede l'effettuazione dell'intervallo meridiano, è riconosciuto – se viene effettuata la prestazione lavorativa – un buono pasto giornaliero in forma elettronica del valore di € 5,29.

Nota a verbale

Resta inteso che per il personale destinatario della previsione del Protocollo Insurance relativa al riconoscimento di un contributo sotto forma di versamento straordinario a previdenza complementare o assegno ad personam e dovuto alla differenza derivante dall'applicazione del valore del buono pasto a € 5,16 si opererà all'assorbimento di detto contributo per il maggior importo del buono pasto riconosciuto dal 1° gennaio 2022.

c) BANCA DEL TEMPO

Sempre a decorrere dal 1° gennaio 2022 il tetto annuo massimo pro-capite di permessi Banca del Tempo è esteso a 20 giornate per tutte le casistiche previste. Le previsioni in materia di cui all'Accordo 9 luglio 2020 continuano a trovare applicazione fino al termine dello stato di emergenza.

d) ASSEGNO PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

A decorrere dal 1° gennaio 2022 tutti i dipendenti con familiare convivente (intendendosi per tale il coniuge/unito civilmente o il convivente di fatto, i figli o equiparati, ovvero genitori, fratelli o sorelle) portatore di handicap grave (documentato da certificazione medica rilasciata dalla Componente Struttura ASL ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104/1992 ovvero da certificati medici, purché rilasciati da strutture pubbliche, dai quali risulti un'invalidità civile totale o permanente al 100%, ovvero, nel caso di minori, beneficiari dell'indennità di

accompagnamento, lo stato di "cieco assoluto" ovvero lo stato di "sordo") a carico – secondo il criterio a suo tempo seguito per la corresponsione degli assegni familiari – se in possesso di certificazione medica di non autosufficienza, hanno diritto, a richiesta, al rimborso a fronte di idonea documentazione, delle spese sostenute per i servizi di assistenza per i suddetti familiari per un importo massimo di euro 5.000, rientrando tale casistica nella normativa fiscale di cui al vigente articolo 51, comma 2, lett. f-ter del TUIR. A tal fine la somma sarà accreditata entro il mese di giugno di ogni anno sul c.d. Conto Sociale per il relativo utilizzo.

Nel caso in cui non fosse disponibile la dichiarazione di non autosufficienza le Compagnie provvederanno invece a corrispondere con la retribuzione di giugno un importo lordo di € 5.000.

La Parti, dopo un approfondito esame delle tematiche inerenti a tutte le operazioni societarie oggetto del presente Verbale di Accordo, si danno atto di aver così definito e concluso le relative procedure di legge e di contratto.

Le Parti si impegnano inoltre ad avviare tempestivamente la trattativa per il rinnovo della contrattazione di primo e di secondo livello della Divisione Insurance una volta rinnovato il CCNL Assicurativo, quale contratto di riferimento, la cui procedura di rinnovo è attualmente in corso.

INTESA SANPAOLO S.p.A.
in qualità di Capogruppo

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

Accordo firmato digitalmente