

VERBALE DI ACCORDO

In Milano in data 20 aprile 2021

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A., nella sua qualità di Capogruppo,

e

- le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

premessi che:

- con l'Accordo del 6 luglio 2020 UBI Banca e le proprie OO.SS. hanno disciplinato la materia del Premio Aziendale 2020 a favore del Personale delle Società del Gruppo UBI che applicano il CCNL del settore del Credito (UBI Banca, UBI Sistemi e Servizi, IW Bank, UBI Factor, UBI Leasing, Pramerica, Prestitalia), subordinando il riconoscimento alla sussistenza del positivo risultato delle attività ordinarie del Gruppo e alla verifica di incrementi di produttività, redditività, efficienza, qualità di cui al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016;
- in relazione a quanto sopra, all'art 3 dell'accordo citato sono stati individuati quali indicatori funzionali alla verifica del miglioramento della produttività, redditività, efficienza, qualità:
 - il numero di dipendenti abilitati all'esecuzione della prestazione in modalità "agile" ai sensi della Legge 22 maggio 2017, n. 81, non collegati all'emergenza COVID-19;
 - la riduzione di consumi di energia (GJ) come previsto dal Bilancio di Sostenibilità al 31.12.2019, subordinando l'erogazione del Premio di produttività alla necessità che - nel periodo congruo specificato per i singoli indicatori - per almeno uno dei due indici sopra citati sussista un miglioramento secondo le modalità definite dall'accordo stesso, da appurare mediante apposito momento successivo di verifica;
- nell'accordo in questione è stato inoltre individuato, quale quota di riferimento del premio dell'anno 2020 in modalità "welfare", l'importo riconosciuto a titolo di Premio Aziendale per l'anno 2019, fissato relativamente al Personale appartenente al 3° livello della Terza Area Professionale nell'importo di € 675, prevedendo altresì l'applicazione di una variazione in aumento o decremento pari al 50% dell'aumento o decremento dell'Utile dell'Operatività Corrente al Lordo delle Imposte (UOCLI), rilevabile dal conto economico consolidato riclassificato al netto delle più significative componenti non ricorrenti dell'anno 2020 rispetto all'analogo valore dell'anno 2019, e definendo l'invarianza della quota stessa in caso di variazione in aumento o in diminuzione dell'UOCLI pari al massimo al 10%;
- nell'accordo citato è stata altresì definita, in caso di esito positivo della verifica:
 - per i dipendenti con imponibile fiscale annuo riferito al reddito da lavoro dipendente percepito nell'anno 2020 non superiore ad € 80.000, la possibilità di richiedere l'erogazione del Premio Aziendale in forma "cash" in sostituzione, anche parziale, dei valori stabiliti in modalità "Welfare";
 - al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, la possibilità di fruire di ulteriori giornate di permesso per esigenze personali per l'anno 2021, rimandando ad una fase successiva la definizione dell'entità delle stesse, prevedendo che ai dipendenti che

intendono fruire dei permessi citati non compete il Premio Aziendale 2020 di cui al presente accordo;

si conviene quanto segue:

1. le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. le Parti, alla luce di quanto rappresentato dall'Azienda in merito agli indicatori di cui al secondo alinea delle premesse, hanno quindi verificato l'andamento positivo dell'indicatore "consumi di energia (GJ)", con valore alla data del 31.12.2020 in miglioramento rispetto all'analogo valore rilevato al 31.12.2019;
3. le Parti si danno atto che si è verificata una delle condizioni, tra loro alternative, per l'erogazione del Premio Aziendale 2020 e, in particolare, con riferimento a quanto definito al punto 3 dell'accordo 6 luglio 2020 si è registrato un decremento di consumi di energia (GJ) del 10,93 % nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2020 (609.821 al 31.12.2020) rispetto al medesimo dato riferito al periodo 1° gennaio-31 dicembre 2019 (684.637 al 31.12.2019);
4. attesa la positiva verifica prevista, relativamente alla quantificazione del premio derivante dall'andamento dell'UOCLI relativo all'anno 2020 rispetto al medesimo dato relativo all'anno 2019, rilevabile dal conto economico consolidato riclassificato al netto delle più significative componenti non ricorrenti, l'Azienda evidenzia come tale indice abbia subito una variazione in diminuzione pari al 16,34%. Conseguentemente, per effetto di quanto già previsto nell'accordo 6 luglio 2020, relativamente al Personale appartenente al 3° livello della Terza Area Professionale, le Parti si danno atto che la determinazione della quota di riferimento del Premio Aziendale 2020 è determinata in € 620,00 in modalità "Welfare";
5. in considerazione di quanto sopra, secondo quanto già previsto nell'accordo 6 luglio 2020, si conferma la possibilità per il Personale dipendente con imponibile fiscale annuo riferito al reddito da lavoro dipendente percepito nell'anno 2020 non superiore a € 80.000 di optare, in sostituzione del premio in modalità "Welfare" di cui al punto che precede, per l'erogazione nelle seguenti misure, sempre con riferimento al Personale appartenente al 3° livello della Terza Area Professionale:
 - a) Euro 500 in forma "mista", di cui Euro 225 in forma "welfare" e di Euro 275 in forma "cash";
 - b) Euro 500 in forma "cash".

Nella tabella di cui all'allegato 1 al presente accordo sono riepilogati gli importi del Premio Aziendale 2020, determinato in ragione di quanto definito nell'accordo 6 luglio 2020 e di quanto previsto nel presente accordo.

Per quanto concerne la composizione e le tempistiche di utilizzo delle somme in modalità "welfare", le Parti, rimandando alla circolare esplicativa in materia per la puntuale definizione delle stesse, sulla base della vigente disciplina di legge, confermano nella misura massima di Euro 230, se non già fruito per altre iniziative, l'importo utilizzabile da ciascun dipendente per ciascun anno solare quale "buono spesa";

6. inoltre, in considerazione della positiva verifica, le Parti - fermo restando quanto già previsto all'art. 7 dell'accordo 6 luglio 2020 - determinano altresì l'entità delle giornate di permesso fruibili, in alternativa all'erogazione del premio aziendale, nelle misure previste nella tabella Allegato 2.

La richiesta dei permessi da parte dei dipendenti interessati potrà essere effettuata entro il 30 giugno 2021;

7. ai sensi di quanto previsto nell'accordo 30 dicembre 2020 in materia di trasferimento di rami di aziende del Gruppo Intesa Sanpaolo a Bper Banca, il personale UBI Banca e UBI Sistemi e Servizi interessato dal predetto trasferimento potrà utilizzare il Premio Aziendale 2020 in modalità "Welfare" secondo i trattamenti presenti sulla piattaforma aziendale BPER.

INTESA SANPAOLO S.p.A.
(anche n.q. di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

Accordo firmato digitalmente

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Allegato 1

INQUADRAMENTO	Importo 100% WELFARE	Importo 100% CASH (*)	Importo MISTO Quota cash (*)	Importo MISTO Quota welfare (*)
AREA UNICA	579	467	257	210
3^ AREA 1° LIVELLO	598	482	265	217
3^ AREA 2° LIVELLO	608	490	270	221
3^ AREA 3° LIVELLO	620	500	275	225
3^ AREA 4° LIVELLO	642	518	285	233
QD 1° LIVELLO	668	539	296	243
QD 2° LIVELLO	685	552	304	249
QD 3° LIVELLO	719	580	319	261
QD 4° LIVELLO	775	625	344	281

* scelta riservata al solo Personale dipendente con imponibile fiscale annuo riferito al reddito da lavoro dipendente percepito nell'anno 2020 non superiore a Euro 80.000

Allegato 2

INQUADRAMENTO	<i>Giorni di permesso per esigenze personali Anno 2021</i>
Aree Professionali	6
Quadri Direttivi 1° e 2° livello	5
Quadri Direttivi 3° e 4° livello	4