

## PREMIO AGGIUNTIVO VARIABILE 2018

In Milano, in data 4 maggio 2018

tra

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

e

- le OO.SS.

premesso che

- con il Protocollo per l'integrazione della contrattazione di primo livello e per la contrattazione di secondo livello della Divisione Insurance del Gruppo Intesa Sanpaolo del 18 dicembre 2017 le Parti si sono impegnate ad incontrarsi entro il 31 maggio 2018 per individuare i parametri per la determinazione del Premio Aggiuntivo Variabile (di seguito PAV) per la durata del Piano d'Impresa;
- nel corso del mese di maggio si darà luogo ad un incontro per illustrare alle OO.SS. politiche ed indirizzi del Piano d'Impresa 2018-2021 (di seguito Piano), con specifico riguardo agli obiettivi di redditività e produttività da perseguire a livello del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Gruppo ISP) ed agli obiettivi di sviluppo delle Compagnie della Divisione Insurance (di seguito le Compagnie);
- il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le persone del Gruppo costituiscono presupposto fondamentale per la realizzazione degli sfidanti obiettivi del Piano ed è comune intento delle Parti rafforzare, già a partire dal corrente anno, il collegamento con il Piano stesso riconoscendo la partecipazione alla realizzazione degli obiettivi ivi previsti mediante strumenti di long term incentive, come già positivamente sperimentato per il Piano d'Impresa 2014-2017;
- alla luce delle norme introdotte con la Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (così come successivamente integrata con la Legge n. 232 dell'11 dicembre 2016, con il Decreto Legge n. 50 del 24 aprile 2017 convertito con Legge n. 96 del 21 giugno 2017) - e con la Legge n. 205 del 27 dicembre 2017 e del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, nonché dei chiarimenti sulla materia forniti con le Circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018, le Parti hanno analizzato le possibilità offerte dalla normativa in tema di tassazione agevolata;

si conviene quanto segue

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. Le Parti definiscono il riconoscimento del PAV relativo all'esercizio 2018 per i dipendenti delle Compagnie Intesa Sanpaolo Vita, Intesa Sanpaolo Assicura e Fideuram Vita, nelle modalità ed alle condizioni di seguito dettagliate;

3. Nel caso in cui il Solvency Ratio a livello di Gruppo Assicurativo sia almeno uguale al limite previsto nel RAF e il "Risultato Corrente Lordo" del Gruppo ISP sia almeno pari al valore di budget, al personale con contratto a tempo indeterminato in servizio presso le Compagnie è attribuito il PAV nella misura di euro 545, a condizione che il reddito da lavoro dipendente nell'anno precedente a quello di percezione delle somme non sia superiore a 80.000 euro. L'importo del PAV è innalzato a 825 euro per il personale la cui Retribuzione Annuale Lorda (di seguito RAL) al 31 dicembre 2018, sia inferiore a 35.000 euro;

4. nel caso in cui:

- il Solvency Ratio a livello di Gruppo Assicurativo sia almeno uguale al limite previsto nel RAF,
- il Common Equity Tier Ratio (CET1) di Gruppo ISP sia almeno uguale al limite previsto dallo Supervisory Review and Evaluation Process (SREP),
- il Net Stable Funding Ratio (NSFR) di Gruppo ISP sia pari o superiore al 100%

e il "Risultato Corrente Lordo" del Gruppo ISP (al netto di eventuali contributi di proventi da riacquisto di passività di propria emissione, da valutazione al fair value di proprie passività e da componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista) sia comunque positivo ma non raggiunga il valore di budget, gli importi definiti al punto che precede saranno corrisposti nella misura del 90%; se il risultato di Divisione raggiunge il valore di budget e il "Risultato Corrente Lordo" del Gruppo ISP sia positivo ma non raggiunga il valore di budget, il PAV sarà comunque attribuito per intero;

5. ai fini di quanto sopra la RAL al 31 dicembre 2018 (determinata includendo gli elementi contrattuali fissi di retribuzione, gli assegni individuali ad personam ed il cosiddetto "pap" – parte fissa) per il Personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, è determinata in via convenzionale sulla base di quella riferita al corrispondente lavoro a tempo pieno;

6. per il corrente esercizio inoltre, in coerenza con gli obiettivi di partecipazione declinati in premessa ed in considerazione dell'avvio del nuovo Piano, i suddetti importi saranno incrementati di 1200 euro lordi procapite quale riconoscimento dell'impegno che sarà richiesto per la realizzazione del Piano stesso (Welcome Bonus di Piano);

7. ferme restando le condizioni di determinazioni del PAV come sopra definite, le Parti individuano i seguenti indicatori per la misurazione degli incrementi di qualità, efficienza ed innovazione da realizzarsi nell'esercizio 2018 e validi, al raggiungimento di almeno uno di essi, ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata di cui alle premesse:

- a. estensione nell'utilizzo del lavoro flessibile misurato come numero di lavoratori del Gruppo Assicurativo ai quali è data la possibilità di adesione al 31.12.2018 raffrontato con la situazione al 31.12.2017;
- b. decremento del ratio reclami su portafoglio misurato come rapporto tra i reclami accolti e le consistenze di portafoglio (intese come polizze attive) al 31.12.2018 raffrontato con la situazione al 31.12.2017;
- c. incremento del ratio ticket di modifica dati misurato come rapporto tra i ticket di modifica dati chiusi entro gli SLA ed i ticket ricevuti al 31.12.2018 raffrontato con la situazione al 31.12.2017;
- d. riduzione dei giorni di liquidazione sinistri auto card gestionali con constatazione amichevole doppia firma e con solo danni al veicolo al 31.12.2018 raffrontato al dato al 31.12.2017;

- e. decremento del ratio reclami sinistri misurato come rapporto tra reclami accolti e numero dei sinistri gestiti nell'anno, al 31.12.2018 raffrontato con la situazione al 31.12.2017;
  - f. incremento del numero complessivo delle polizze del comparto Danni, calcolate per la nuova offerta modulare XME Protezione considerando i singoli sotto prodotti in coerenza con l'attuale configurazione, al 31.12.2018 raffrontato con la situazione al 31.12.2017;
  - g. incremento delle riserve dei prodotti Multiramo al 31.12.2018 raffrontato con la situazione al 31.12.2017;
8. in relazione all'andamento degli indicatori previsti al punto 4. che precede, registrato nel trimestre gennaio-marzo 2018, e verificato che:
- a. il Solvency Ratio a livello di Gruppo Assicurativo è superiore al limite previsto dal RAF,
  - b. il CET1 di Gruppo ISP è almeno pari al limite previsto dallo SREP,
  - c. il NSFR di Gruppo ISP è almeno pari al 100%,
  - d. il Risultato Corrente Lordo di Gruppo ISP (al netto di eventuali contributi di proventi da riacquisto di passività di propria emissione, da valutazione al fair value di proprie passività e da componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista) è positivo

Le Parti stabiliscono di procedere nel mese di luglio 2018 al pagamento, al personale in servizio alla data dell'erogazione, di un anticipo del PAV 2018 pari a 1200 euro pro-capite, ridotto pro-quota in presenza di rapporto di lavoro part time, ed assoggettato alla tassazione agevolata prevista dalle disposizioni richiamate in premessa, qualora alla data del 31.5.2018 almeno uno degli indicatori individuati al punto che precede presenti un andamento incrementale rispetto alla situazione al 31.12.2017 ed il destinatario rientri nell'ambito di applicazione della citata normativa.

Tale anticipo, a richiesta del dipendente, sarà convertito in azioni ordinarie Intesa Sanpaolo destinate al Piano di incentivazione a lungo termine LECOIP 2.0.

Nel caso in cui 31.12.2018 non si sia realizzato l'incremento di alcuno degli indicatori di cui al precedente punto 7, all'anticipo erogato dovrà essere applicata l'aliquota IRPEF marginale e le addizionali previste dalla normativa vigente;

9. in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento prima dell'erogazione del PAV 2018, l'anticipo erogato verrà trattenuto dalle competenze di fine rapporto.

Nel caso in cui venissero meno le condizioni, anche individuali, per l'erogazione del PAV 2018, ovvero il premio individualmente spettante risultasse di importo inferiore all'anticipo PAV 2018 corrisposto, fatta eccezione per il caso di pensionamento, l'anticipo percepito o l'eventuale differenza tra il premio individualmente spettante ove inferiore all'anticipo e l'anticipo stesso sarà trattenuto:

- dal PAV 2019 ove individualmente spettante, ovvero dallo stipendio del mese di maggio 2020,
- in caso di adesione al Piano di Investimento LECOIP 2.0, in sede di liquidazione del Lecoip Certificate sottoscritto,
- nel caso di indisponibilità/incapienza del Certificate al momento della liquidazione sulle prime competenze utili, fatta eccezione per il personale destinatario di provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" al fine di evitare il doppio intervento;

10. al personale di cui al punto 3. che maturerà il diritto a percepire il PAV 2018, al netto della quota anticipata nelle modalità definite nel punto 8. viene riconosciuta la possibilità di

destinarlo al conto sociale per essere fruito sotto forma dei servizi di welfare descritti nella scheda tecnica allegato 1, secondo le modalità e le tempistiche che saranno definite nell'incontro di verifica di cui al successivo punto 14;

11. nel caso in cui il Solvency Ratio a livello di Gruppo Assicurativo sia almeno uguale al limite previsto nel RAF e il "Risultato Corrente Lordo" del Gruppo ISP sia almeno pari al valore di budget al personale con contratto a tempo indeterminato in servizio presso le Compagnie con reddito da lavoro dipendente nell'anno precedente a quello di percezione delle somme superiore a 80.000 euro, viene riconosciuto un Premio Sociale, nella misura di 545 euro lordi, da fruirsi sotto forma di servizi di welfare descritti nella scheda tecnica allegato 1.

Detto importo sarà riconosciuto nella misura del 90% nel caso in cui:

- il Solvency Ratio a livello di Gruppo Assicurativo sia almeno uguale al limite previsto nel RAF,
- il CET1 di Gruppo ISP sia almeno uguale al limite previsto dallo SREP,
- il NSFR di Gruppo ISP sia pari o superiore al 100%

e il "Risultato Corrente Lordo" del Gruppo ISP (al netto di eventuali contributi di proventi da riacquisto di passività di propria emissione, da valutazione al fair value di proprie passività e da componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista) sia comunque positivo ma non raggiunga il valore di budget.

Se il risultato di Divisione raggiunge il valore di budget e il "Risultato Corrente Lordo" del Gruppo ISP sia positivo ma non raggiunga il valore di budget, il Premio Sociale sarà comunque attribuito per intero;

12. per il corrente esercizio inoltre, in coerenza con gli obiettivi di partecipazione declinati in premessa ed in considerazione dell'avvio del nuovo Piano, al personale di cui al punto che precede viene assegnato un premio straordinario di 1200 euro lordi pro-capite, quale riconoscimento dell'impegno che sarà richiesto per la realizzazione del Piano stesso (Welcome Bonus di Piano) che – al ricorrere delle medesime condizioni di cui al punto 8. che precede – verrà erogato nel corso del mese di luglio 2018 nei termini ivi previsti ovvero, a richiesta del dipendente, convertito in azioni ordinarie Intesa Sanpaolo destinate al Piano di incentivazione a lungo termine LECOIP 2.0.

Nel caso in cui venissero meno le condizioni, anche individuali, per l'erogazione del premio straordinario, ovvero il premio individualmente spettante risultasse di importo inferiore al quanto riconosciuto a luglio 2018, fatta eccezione per il caso di pensionamento, il premio straordinario o l'eventuale differenza tra il premio individualmente spettante e quanto riconosciuto sarà trattenuto:

- in caso di premio liquidato in busta paga dal PAV 2019 ove individualmente spettante ovvero dallo stipendio del mese di maggio 2020 per il personale in servizio, ovvero dalle competenze di fine rapporto in caso di dimissioni o licenziamento,
- in caso di adesione al Piano di Investimento LECOIP 2.0, in sede di liquidazione del Lecoip Certificate sottoscritto. Nel caso di indisponibilità/incapienza del Certificate al momento della liquidazione sulle prime competenze utili, fatta eccezione per il personale destinatario di provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" al fine di evitare il doppio intervento;

13. nel caso in cui, entro il 31 dicembre 2018, il personale di cui al punto 11 abbia fruito dei servizi offerti (elencati nella scheda tecnica allegato 1) per un valore totale inferiore rispetto a quello spettante la quota non fruita verrà destinata, previa effettuazione delle trattenute di legge, alla posizione di previdenza complementare a contribuzione definita in capo all'interessato;

14. le Parti firmatarie del presente accordo si impegnano ad incontrarsi entro il mese di aprile 2019 per la verifica delle condizioni di erogazione del PAV 2018, al netto della quota anticipata – prevista entro il mese di maggio 2019 – nonché dell’andamento degli indicatori di cui al punto 7 e per attivare la possibilità di destinazione del PAV individualmente spettante al conto sociale per i lavoratori con reddito nell’anno precedente a quello di erogazione del premio non superiore a 80.000 euro;
15. il PAV 2018, nonché il Premio Sociale ed il premio straordinario/Welcome bonus di Piano:
- saranno erogati a tutto il Personale con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data di erogazione dei premi, in proporzione ai mesi interi di servizio retribuito ed alla percentuale di lavoro a tempo parziale eventualmente fruita;
  - saranno ridotti pro-quota nel caso di assenza non retribuita;
  - non saranno comunque erogati in caso di assenza per l’intero anno;
  - non concorreranno alla determinazione del trattamento di fine rapporto;
  - non competono al personale che risulti destinatario di un provvedimento disciplinare di “sospensione dal servizio” o di “licenziamento”.

### Dichiarazione delle Parti

Alla luce delle novità normative introdotte con la Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (così come successivamente integrata con la Legge n. 232 dell’11 dicembre 2016, con il Decreto Legge n. 50 del 24 aprile 2017 convertito con Legge n. 96 del 21 giugno 2017) - e con la Legge n. 205 del 27 dicembre 2017 e del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, nonché dei chiarimenti sulla materia forniti con le Circolari dell’Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018, le Parti si danno atto che le erogazioni definite con il presente accordo costituiscono remunerazione della produttività del lavoro effettivamente raggiunta e sono conformi ai criteri di misurazione e verifica di cui alla normativa sopra citata.

Le Parti firmatarie del presente accordo si impegnano, in occasione della verifica prevista al punto 14, a definire le condizioni per il riconoscimento del PAV maturato e non anticipato:

- mediante servizi di welfare nell’ambito delle possibilità previste dagli artt. 51 e 100 del TUIR e verificheranno altresì la possibilità di ampliare la gamma dei servizi all’attualità ricompresi nel conto sociale alle ulteriori fattispecie previste dai sopraccitati articoli del TUIR, anche mediante convenzionamenti con organismi di Gruppo e/o sistemi disponibili nel Gruppo per la clientela,
- attraverso l’attribuzione di azioni, ai sensi della normativa tempo per tempo vigente

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

Le OO.SS.

## Allegato 1

### CONTO SOCIALE GRUPPO ASSICURATIVO INTESA SANPAOLO

Contributi per i seguenti servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare sostenuti per i figli:	Asili nido	Fino a capienza dell'importo individualmente spettante
	Baby-sitting	
	Scuole pubbliche e private nell'ambito dell'intero ciclo scolastico, comprese scuole materne e servizi integrativi di mensa	
	Università e scuole di specializzazione riconosciute	
	Master riconosciuti	
	Ludoteche e centri estivi e invernali	
	Rimborso acquisto testi scolastici	
	Corsi di lingua curricolari	
	Servizio di trasporto scolastico	
Contributi per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti:	Spese sostenute per le gite didattiche, le visite di istruzione e le altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica	
	Assistenza domiciliare, badanti, assistenza infermieristica	
Contributo spese per il dipendente e i familiari a carico	Servizi di assistenza residenziali e semiresidenziali	
	Acquisto abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale	
Contribuzione	Previdenza Complementare	