

PREMIO AGGIUNTIVO VARIABILE 2019

In Milano, in data 11 ottobre 2019

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

premesse che

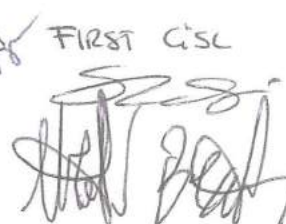
- in continuità con le previsioni del Protocollo per l'integrazione della contrattazione di primo livello e per la contrattazione di secondo livello della Divisione Insurance del Gruppo Intesa Sanpaolo del 18 dicembre 2017 le Parti confermano la volontà di applicare anche per il 2019 il Premio Aggiuntivo Variabile (di seguito PAV), in coerenza con gli obiettivi di redditività e produttività previsti dal Piano d'Impresa 2018-2021 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);
- le Parti confermano la volontà di proseguire il percorso già avviato nel corso degli ultimi anni di definire un Premio connesso ad incrementi di redditività, produttività ed efficienza, ai sensi dell'art 1, commi 182-189, della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e successive modificazioni e integrazioni e del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, al fine di applicare la tassazione agevolata ove ricorrano i presupposti richiesti dalla legge;

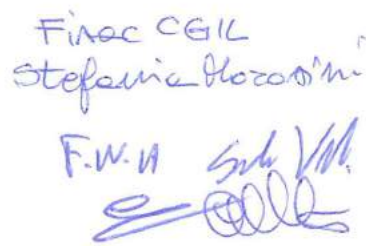

si conviene quanto segue

- 1) Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;
- 2) le Parti definiscono il riconoscimento del PAV relativo all'esercizio 2019 per il personale delle Compagnie Intesa Sanpaolo Vita, Intesa Sanpaolo Assicura e Fideuram Vita (di seguito le Compagnie) nelle modalità e nelle condizioni di seguito dettagliate;


SNFIA


UILCA

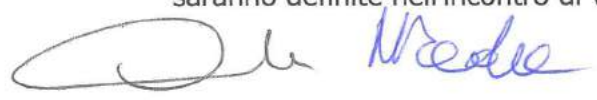

FIRST CISL


Fisac CGIL
Stefania Rozzoni
F.N.A. Sidi V.M.


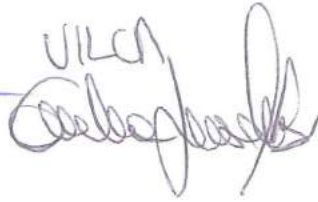
3) PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO PRESSO LE COMPAGNIE CON REDDITO DA LAVORO DIPENDENTE NELL'ANNO PRECEDENTE A QUELLO DI PERCEZIONE DELLE SOMME NON SUPERIORE A 80.000 EURO

- a) il PAV è reso disponibile qualora l'obiettivo di redditività aggiuntiva creata dal Gruppo Assicurativo indicato alla lettera b) risulti al 31 dicembre 2019 incrementale rispetto al 31 dicembre 2018 e a condizione che:
- 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%,
 - il "Risultato Corrente Lordo" del Gruppo ISP sia almeno pari al valore di budget;
- b) le Parti stabiliscono che, come sopra indicato, l'obiettivo di redditività aggiuntiva che consentirà l'applicazione della normativa in materia di tassazione agevolata richiamata in premessa, è il valore delle passività verso assicurati (al netto delle passività differite verso assicurati) del Gruppo assicurativo, perimetro Italia, al 31 dicembre 2019 raffrontato con la situazione al 31 dicembre 2018;
- c) il PAV è riconosciuto nella misura di euro 595 ed è innalzato a 875 euro per il personale la cui Retribuzione Annuale Lorda (di seguito RAL) al 31 dicembre 2019, sia inferiore a 35.000 euro;
- d) ferme restando le condizioni di cui alla lettera a), nel caso in cui 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 tuttavia il risultato di Divisione raggiunge il valore di budget e sono soddisfatte le condizioni soprariportate, il PAV sarà comunque attribuito per intero;
- e) ai fini del presente capitolo, la RAL al 31 dicembre 2019 (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;
- f) a norma dell'art. 1, comma 184, della L. 208/2015 e successive modificazioni e integrazioni le Parti concordano che il personale di cui al presente capitolo possa optare per convertire, in tutto o in parte, il premio spettante in beni e servizi secondo le modalità del conto sociale descritto nella scheda tecnica allegato 1, le cui modalità e tempistiche di utilizzo saranno definite nell'incontro di verifica di cui al successivo punto 5;

Ilwien






UILCA


FIRST CISL


Fiaoc CGIL
Stefania Morosini

F.M.A. S. V. M.


4) 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

- a) il Premio sociale è reso disponibile sempreché:
- l'obiettivo di redditività aggiuntiva creata dal Gruppo Assicurativo indicato al punto 3 lettera b), risulti incrementale rispetto al 2018,
 - 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%;
 - il "Risultato Corrente Lordo" del Gruppo ISP sia almeno pari al valore di budget;
- b) il Premio Sociale è riconosciuto nella misura di euro 595 lordi, da fruirsi sotto forma di servizi di welfare descritti nella scheda tecnica allegato 1, al personale di cui al presente capitolo;
- c) ferme restando le condizioni di cui alla lettera a), nel caso in cui 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, l'importo definito al punto che precede sarà riconosciuto nella misura del 90%; se, tuttavia, il risultato di Divisione raggiunge il valore di budget e sono soddisfatte le condizioni soprariportate, il Premio Sociale sarà comunque attribuito per intero;
- d) nel caso in cui, entro il 31 dicembre 2020, il personale destinatario del Premio Sociale 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;

*** **

- 5) le Parti firmatarie del presente accordo si impegnano ad incontrarsi entro il mese di aprile 2020 per la verifica delle condizioni di erogazione del PAV e del Premio Sociale, per la verifica della possibilità di applicazione della normativa in materia di tassazione agevolata e per attivare la possibilità di destinazione del PAV individualmente spettante al conto sociale;
- 6) il PAV nonché il Premio Sociale:
- 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 ad esclusione dei periodi per maternità obbligatoria o anticipata;
 - 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".

[Handwritten signatures and stamps]

UILCA

FIRST CISL

FINAC CGIL
Stefania Mazzoni

F.N.A.

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 e della Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 78/E del 19 ottobre 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 5 a definire le condizioni per il riconoscimento del PAV maturato 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.

*** **

Le Parti si incontreranno entro il primo trimestre 2020 per valutare la materia oggetto del presente accordo ed individuare le modalità e i criteri di erogazione più opportuni alla luce dell'esperienza maturata e del contesto di riferimento generale e di Gruppo.


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

FIRST/CISL 

FISAC/CGIL 

FNA 

SNFIA 

UILCA 

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	
	Spese sostenute per le gite didattiche, le visite di istruzione e le altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica	
Contributi per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti:	Assistenza domiciliare, badanti, assistenza infermieristica	
	Servizi di assistenza residenziali e semiresidenziali	
Contributo spese per il dipendente e i familiari a carico	Acquisto abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale	
Contribuzione	Previdenza Complementare	

MILANO

De Medis

Stefania
Stefania

UILCA
Collofacci

Finec CGIL
Stefania

F.N.A. Sals Velle
[Signature]

FIRST CISL
[Signature]