

PREMIO AGGIUNTIVO VARIABILE 2020

In Milano, in data 9 luglio 2020

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

premesso che

- le Parti confermano la volontà di proseguire il percorso già avviato nel corso degli ultimi anni e di applicare anche per il 2020 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, inoltre, la volontà 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 2020 per il personale delle Compagnie Intesa Sanpaolo Vita, Intesa Sanpaolo Assicura, Fideuram Vita e RBM Assicurazione Salute (di seguito le Compagnie) nelle modalità e alle condizioni di seguito dettagliate;

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 2020 unitariamente determinato sulla base delle sue componenti nella misura individuata alla lettera c) è reso disponibile qualora l'obiettivo di redditività aggiuntiva creata dal Gruppo Assicurativo indicato alla lettera b) risulti al 31 dicembre 2020 incrementale rispetto al 31 dicembre 2019 e a condizione che:
- il Solvency Ratio a livello di Gruppo Assicurativo sia almeno uguale al limite previsto nel Risk Appetite Framework (RAF),
 - il Common Equity Tier Ratio (CET1) di Gruppo ISP sia almeno uguale al limite previsto dal RAF,
 - 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 del Risultato della gestione assicurativa al lordo degli effetti da consolidamento presente nel Bilancio consolidato del Gruppo Intesa Sanpaolo, con riferimento al perimetro Italia delle società facenti parte il gruppo assicurativo Intesa Sanpaolo Vita, al 31 dicembre 2020 raffrontato con la situazione al 31 dicembre 2019 (ove per il 2019 e i primi quattro mesi del 2020 è stato proformato il risultato dell'indicatore considerando RBM Assicurazione Salute);

Le Parti si danno inoltre atto che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, il raggiungimento dell'obiettivo incrementale è incerto, tenuto conto che l'andamento dei parametri adottati è suscettibile di variabilità alla data di stipula, anche alla luce della particolare situazione determinata dall'emergenza Covid-19 nel corso del 2020.

- c) fermo restando le condizioni di riconoscimento del PAV 2020 di cui alle lettere a) e b), la misura delle componenti che costituiscono unitariamente il PAV 2020 è così determinata: il PAV 2020 è riconosciuto nella misura di euro 615 ed è innalzato a 900 euro per il personale la cui Retribuzione Annuale Lorda (di seguito RAL) al 31 dicembre 2020, sia inferiore a 35.000 euro.
- I suddetti importi saranno incrementati di una ulteriore quota (quota premio sinergia assicura) riconosciuta ai dipendenti che segnalino anagrafiche di potenziali clienti, con dati completi, che siano interessati all'acquisto del prodotto Polizza Collettiva Infortuni di Intesa Sanpaolo Assicura. Tale quota, di importo pari ad € 200 a fronte della prima segnalazione di anagrafica che risulterà finalizzata, sarà riconosciuta a condizione che, successivamente alle necessarie verifiche effettuate entro il primo trimestre 2021, l'anagrafica segnalata risulti sottoscrittrice di questo contratto di polizza; l'importo in questione risulterà incrementato di ulteriori € 150 in caso di n. 2 segnalazioni di anagrafica che risulteranno finalizzate e sarà ulteriormente incrementato di € 150 nel caso in cui le segnalazioni di anagrafica che risulteranno finalizzate siano pari o superiori a 3, per un importo complessivo massimo di € 500. In presenza di un numero di segnalazioni di anagrafica (e conseguenti polizze emesse) che portino a superare lo stanziamento previsto l'ammontare della quota si ridurrà proporzionalmente. Nel computo delle segnalazioni che determinano il calcolo della quota del premio sinergia assicura non rilevano quelle effettuate dalle funzioni di cui all'allegato 2;
- d) fermo 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% ad eccezione della quota premio sinergia assicurata; 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 2020 (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;

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 2020 unitariamente determinato sulla base delle sue componenti nella misura individuata alla lettera b) è reso disponibile sempreché:
 - l'obiettivo di redditività aggiuntiva creata dal Gruppo Assicurativo indicato al punto 3 lettera b), risulti incrementale rispetto al 2019,
 - il Solvency Ratio a livello di Gruppo Assicurativo sia almeno uguale al limite previsto nel Risk Appetite Framework (RAF),
 - il Common Equity Tier Ratio (CET1) di Gruppo ISP sia almeno uguale al limite previsto dal RAF,
 - 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) fermo restando le condizioni di riconoscimento del Premio Sociale di cui alla lettera a), la misura delle componenti che costituiscono unitariamente il Premio Sociale 2020 è così determinata:

il Premio Sociale è riconosciuto nella misura di euro 610 lordi, da fruirsi sotto forma di servizi di welfare descritti nella scheda tecnica allegato 1, al personale di cui al presente capitolo.

I suddetti importi saranno incrementati di una ulteriore quota (quota premio sinergia assicurata) riconosciuta ai dipendenti che segnalino anagrafiche di potenziali clienti, con dati completi, che siano interessati all'acquisto del prodotto Polizza Collettiva Infortuni di Intesa Sanpaolo Assicura. Tale quota, di importo pari ad € 200 lordi a fronte della prima segnalazione di anagrafica che risulterà finalizzata, sarà riconosciuta a condizione che, successivamente alle necessarie verifiche effettuate entro il primo trimestre 2021, l'anagrafica segnalata risulti sottoscrittrice di questo contratto di polizza; l'importo in questione risulterà incrementato di ulteriori € 150 lordi in caso di n. 2 segnalazioni di anagrafica che risulteranno finalizzate e sarà ulteriormente incrementato di € 150 lordi nel caso in cui le segnalazioni di anagrafica che risulteranno finalizzate siano pari o superiori a

3, per un importo complessivo massimo di € 500 lordi. In presenza di un numero di segnalazioni di anagrafica (e conseguenti polizze emesse) che portino a superare lo stanziamento previsto l'ammontare della quota si ridurrà proporzionalmente. Nel computo delle segnalazioni che determinano il calcolo della quota del premio sinergia assicura non rilevano quelle effettuate dalle funzioni di cui all'allegato 2;

- c) fermo 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% ad eccezione della quota premio sinergia assicura; 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 2021, 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 2021 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 e 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 dovuta a congedi parentali COVID 19;
 - 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".

Fermo restando quanto sopra i dipendenti di RBM Assicurazione Salute sono destinatari del PAV, nonché del Premio Sociale, per la quota parte maturata a far data dal 1° maggio 2020.

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 della prassi

amministrativa in materia, 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 confermano l'impegno a dare corso, incontrandosi entro il primo trimestre 2021, alla già prevista valutazione della 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	
Spese per l'acquisto di strumenti compensativi e di sussidi tecnici e informatici che assicurino ritmi graduali di apprendimento da parte di propri familiari fiscalmente a carico studenti con DSA		
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	

Allegato 2

Funzioni

Intesa Sanpaolo Vita

Audit
Audit Danni
Audit Vita
Chief Compliance Officer
AML
Compliance Gruppo presidi specialistici
Compliance Prodotti Vita e Danni
Chief Risk Officer
Risk Management Danni
Risk Management Vita
Validazione Interna
Funzione Attuariale
Funzione Attuariale Danni
Funzione Attuariale Vita

Fideuram Vita

Audit
Compliance e AML
AML
Funzione Attuariale
Risk Management

Intesa Sanpaolo Assicura

Audit
Compliance
Funzione Attuariale
Risk Management

RBM Assicurazione Salute

Audit
Compliance
Funzione Attuariale
Risk Management