

PREMIO AGGIUNTIVO VARIABILE 2022

In Milano, in data 29 aprile 2022

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

- le Parti confermano la volontà di proseguire il percorso già avviato nel corso degli ultimi anni e di applicare anche per il 2022 il Premio Aggiuntivo Variabile (di seguito PAV) per tutte le Compagnie della Divisione Insurance;
- in data 4 febbraio 2022 Intesa Sanpaolo ha presentato il Piano d'Impresa 2022-2025 (di seguito Piano) basato sul de-risking, sulla trasformazione tecnologica attraverso la digitalizzazione, sulla leadership nel Wealth Management, Protection & Advisory e sulla forte focalizzazione sull'ESG nonché sugli obiettivi di redditività e produttività del Piano che costituiscono la base per continuare a generare valore e allo stesso tempo costruire la banca del futuro innovativa e sostenibile con la piena valorizzazione di tutte le persone del Gruppo, ritenute da sempre la risorsa più importante;
- il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le persone del Gruppo costituiscono presupposto fondamentale per la realizzazione degli importanti obiettivi del nuovo Piano da attuare anche attraverso piani di incentivazione a lungo termine (LECOIP 3.0), come già positivamente sperimentato per i Piani di Impresa 2014 – 2017 e 2018 – 2021 finalizzate a riconoscere la partecipazione alla realizzazione degli obiettivi di Gruppo;
- le Parti confermano la volontà di definire un PAV per l'esercizio 2022 connesso a 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 2022 per i dipendenti delle Compagnie Intesa Sanpaolo Vita, Intesa Sanpaolo Assicura, Fideuram Vita, Intesa Sanpaolo RBM Salute, Intesa Sanpaolo Insurance Agency e Cargeas Assicurazioni (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 2022 determinato nella misura individuata alla lettera d) è reso disponibile qualora almeno uno degli obiettivi di redditività, produttività, innovazione ed efficienza aggiuntiva creata dal Gruppo Assicurativo indicati alla lettera b) risulti al 31 dicembre 2022 incrementale rispetto al 31 dicembre 2021 e a condizione che:
- il Solvency Ratio a livello di Gruppo Assicurativo sia almeno uguale al limite hard previsto nel Risk Appetite Framework (RAF) del Gruppo Assicurativo,
 - il Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) di Gruppo ISP sia almeno uguale al limite hard previsto nel RAF del Gruppo ISP,
 - il coefficiente di leva finanziaria di Gruppo ISP sia almeno uguale al limite hard previsto nel RAF di Gruppo ISP,
 - il minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) di Gruppo ISP sia almeno uguale all'early warning previsto nel RAF di Gruppo ISP,
 - il Net Stable Funding Ratio (NSFR) a livello di Gruppo ISP sia almeno uguale al limite hard previsto dal RAF di Gruppo ISP,
 - sia verificato l'esito dell'ICAAP (Internal Capital Adequacy Assessment Process) del Gruppo ISP e delle raccomandazioni sulla distribuzione di dividendi da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza per il Gruppo ISP;
 - il "Risultato Corrente Lordo" del Gruppo ISP sia almeno pari al valore di budget;
- b) le Parti stabiliscono che, come sopra indicato, gli obiettivi di redditività, produttività, innovazione ed efficienza aggiuntiva che consentiranno l'applicazione della normativa in materia di tassazione agevolata richiamata in premessa, sono:
1. l'incremento del valore della somma della raccolta premi dei prodotti Previdenziali e dei prodotti non-motor del Gruppo Assicurativo, perimetro Italia, al 31 dicembre 2022 raffrontato con la situazione al 31 dicembre 2021;
 2. la diminuzione del rapporto tra Perdite Operative su numero clienti del Gruppo Assicurativo, perimetro Italia, al 31 dicembre 2022 raffrontato con la situazione al 31 dicembre 2021;
 3. la diminuzione del rapporto Reclami (esclusi primi seguiti e note IVASS) su numero clienti del Gruppo Assicurativo, perimetro Italia, al 31 dicembre 2022 raffrontato con la situazione al 31 dicembre 2021;
 4. la diminuzione del rapporto Perdite Operative su totale riserve matematiche del Gruppo Assicurativo, perimetro Italia, al 31 dicembre 2022 raffrontato con la situazione al 31 dicembre 2021;
 5. la diminuzione delle Perdite Operative del Gruppo Assicurativo, perimetro Italia, al 31 dicembre 2022 rispetto al dato consolidato al 31 dicembre 2021.

Tali indicatori sono tra loro alternativi e concorrono alla corresponsione del PAV 2022, unitariamente determinato nelle sue componenti, di cui al punto d) del presente accordo.

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 a causa dell'incerto scenario economico e finanziario internazionale.

La normativa in materia di tassazione agevolata richiamata in premessa risulterà dunque applicabile all'intero premio qualora si registri un incremento in relazione ad almeno uno degli indicatori sopra indicati;

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, gli importi definiti al punto seguente 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;

d) fermo restando le condizioni di riconoscimento del PAV 2022 di cui alle lettere a) e b), il PAV 2022 è riconosciuto nella misura di euro 800 ed è innalzato a:

1. euro 1.020 per il personale la cui Retribuzione Annuale Lorda (determinata includendo gli elementi contrattuali fissi di retribuzione, gli assegni individuali ad personam ed il cosiddetto "pap" – parte fissa, di seguito RAL) al 31 dicembre 2022 (indipendentemente dall'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale), sia inferiore o pari a 35.000 euro
2. a euro 875 per il personale la cui RAL al 31 dicembre 2022 (indipendentemente dall'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale), sia superiore a 35.000 euro e inferiore o pari a 37.000 euro

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 1.300 euro lordi pro-capite quale riconoscimento dell'impegno che sarà richiesto per la realizzazione del Piano stesso (Welcome Bonus di Piano);

e) verificate le seguenti condizioni minime:

- Solvency Ratio a livello di Gruppo Assicurativo almeno uguale al limite hard previsto nel Risk Appetite Framework (RAF) del Gruppo Assicurativo,
- CET1 e coefficiente di leva finanziaria almeno uguale al limite hard previsto nel RAF di Gruppo ISP;
- MREL almeno uguale all'early warning previsto nel RAF di Gruppo ISP;
- NSFR almeno uguale al limite hard previsto nel RAF di Gruppo ISP;
- verificato l'esito dell'ICAAP (Internal Capital Adequacy Assessment Process) del Gruppo ISP e delle raccomandazioni sulla distribuzione di dividendi da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza per il Gruppo ISP;
- Risultato Corrente Lordo di Gruppo (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) positivo;

le Parti stabiliscono di procedere entro il mese di luglio 2022 all'erogazione, al personale in servizio alla stessa data dell'erogazione, di un anticipo del PAV 2022 pari a 1.300 euro lordi pro-capite, ridotto pro-quota in presenza di rapporto di lavoro part time, ed assoggettato al regime fiscale previsto dalle disposizioni richiamate in premessa, qualora alla suddetta data almeno uno degli indicatori individuati alla lettera b) che precede presenti un andamento incrementale rispetto alla situazione al 31.12.2021 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 3.0.

- f) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento prima dell'erogazione del PAV 2022, 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 2022, ovvero il premio individualmente spettante risultasse di importo inferiore all'anticipo PAV 2022 corrisposto, fatta eccezione per il caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro per accesso al Fondo di solidarietà o 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 2023 ove individualmente spettante, ovvero dallo stipendio del mese di maggio 2024;
- in caso di adesione al Piano di incentivazione a lungo termine LECOIP 3.0, 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;

- g) 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 che maturerà il diritto a percepire il PAV 2022, al netto della quota anticipata nelle modalità definite nella lettera e) viene riconosciuta la possibilità di 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 2022 determinato nella misura individuata alla lettera c) è reso disponibile sempreché:
- almeno uno degli obiettivi di redditività, produttività, innovazione ed efficienza aggiuntiva creati dal Gruppo Assicurativo indicati al punto 3 lettera b), risulti incrementale rispetto al 2021,
 - il Solvency Ratio a livello di Gruppo Assicurativo sia almeno uguale al limite hard previsto nel Risk Appetite Framework (RAF) del Gruppo Assicurativo,
 - il Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) di Gruppo ISP sia almeno uguale al limite hard previsto nel Risk Appetite Framework (RAF) del Gruppo ISP,
 - il coefficiente di leva finanziaria di Gruppo ISP sia almeno uguale al limite hard previsto nel RAF di Gruppo ISP,
 - il minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) di Gruppo ISP sia almeno uguale all'early warning previsto nel RAF di Gruppo ISP,
 - il Net Stable Funding Ratio (NSFR) a livello di Gruppo ISP sia almeno uguale al limite hard previsto dal RAF di Gruppo ISP,
 - sia verificato l'esito dell'ICAAP (Internal Capital Adequacy Assesment Process) del Gruppo ISP e delle raccomandazioni sulla distribuzione di dividendi da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza per il Gruppo ISP;
 - il "Risultato Corrente Lordo" del Gruppo ISP sia almeno pari al valore di budget;
- b) 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 segue 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;

- c) fermo restando le condizioni di riconoscimento del Premio Sociale di cui alla lettera a), la misura del Premio Sociale 2022 è così determinata:
il Premio Sociale è riconosciuto nella misura di euro 800 lordi, da fruirsi sotto forma di servizi di welfare descritti nella scheda tecnica allegato 1, al personale di cui al presente capitolo;
- d) 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 4. viene assegnato un premio straordinario di 1.300 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 3 lettera e) che precede – verrà erogato nel corso del mese di luglio 2022 nei termini ivi previsti ovvero, a richiesta del dipendente, convertito in azioni ordinarie Intesa Sanpaolo destinate al Piano di incentivazione a lungo termine LECOIP 3.0.

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 a quanto riconosciuto a luglio 2022, fatta eccezione per il caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro per accesso al Fondo di solidarietà o 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 2023 ove individualmente spettante ovvero dallo stipendio del mese di maggio 2024 per il personale in servizio, ovvero dalle competenze di fine rapporto in caso di dimissioni o licenziamento,
 - in caso di adesione al Piano di incentivazione a lungo termine LECOIP 3.0, 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;
- e) nel caso in cui, entro il 31 dicembre 2023, 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 2023 per la verifica delle condizioni di erogazione del PAV 2022, al netto della quota anticipata, 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 2022, il Premio Sociale 2022 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 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".

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 attraverso il c.d. Conto Sociale compresa la gamma di servizi resi disponibili mediante convenzionamenti.

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

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

Accordo firmato digitalmente

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, pc, tablet e laptop per la Didattica a Distanza	
	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	

CONTO SOCIALE GRUPPO ASSICURATIVO INTESA SANPAOLO

Somme attribuite al dipendente per spese sostenute per sé o per i familiari mediante convenzionamento (welfare)	Viaggi personalizzati e pacchetti viaggio	Fino a capienza dell'importo individualmente spettante
	Corsi di formazione (es. corsi di lingue) e servizi accessori	
	Servizi per la casa e la famiglia (es. servizi babysitting)	
	Abbonamenti a strutture sportive e palestre, centri benessere e prestazioni mediche	
	Ingressi a musei, cinema, parchi e abbonamenti editoria	
Voucher di cui all'art. 51, comma 3-bis del TUIR	Alimentari, tecnologia, abbigliamento, editoria	Fino ad un massimo di 258,23 euro nell'ambito dell'importo individualmente spettante