

PREMIO AGGIUNTIVO VARIABILE 2021

In Milano, in data 26 luglio 2021

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 2021 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) anche nel loro nuovo assetto a seguito dell'ingresso nel Gruppo Assicurativo di BancAssurance Popolari, Intesa Sanpaolo Insurance Agency, Assicurazioni Vita, Lombarda Vita e Cargeas Assicurazioni;
- in tale quadro le Parti hanno avviato il confronto finalizzato alla determinazione del PAV per l'esercizio 2021 nelle more di affrontare quello relativo all'armonizzazione dei trattamenti ad oggi in essere in BancAssurance Popolari, Intesa Sanpaolo Insurance Agency, Assicurazioni Vita, Lombarda Vita e Cargeas Assicurazioni;
- 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 2021 per il personale delle Compagnie Intesa Sanpaolo Vita, Intesa Sanpaolo Assicura, Fideuram Vita, Intesa Sanpaolo RBM Salute, BancaAssurance Popolari, Intesa Sanpaolo Insurance Agency, Assicurazioni Vita, Lombarda Vita 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 2021 determinato 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 2021 incrementale rispetto al 31 dicembre 2020 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 della raccolta premi dei prodotti Previdenziali e dei prodotti non-motor (su cui si concentra il Piano d'Impresa 2018-2021) del Gruppo assicurativo, perimetro Italia, al 31 dicembre 2021 raffrontato con la situazione al 31 dicembre 2020 (ove per il 2020 si intende il dato proformato con Assicurazioni Vita, Lombarda Vita e Cargeas Assicurazioni);

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 dello scenario economico incerto per il perdurare dell'emergenza Covid-19 alla data di stipula.

La normativa in materia di tassazione agevolata richiamata in premessa risulterà dunque applicabile all'intero premio qualora si registri un incremento in relazione all'indicatore di redditività aggiuntiva sopra indicato;

- c) fermo restando le condizioni di riconoscimento del PAV 2021 di cui alle lettere a) e b), la misura del PAV 2021 è così determinata:
il PAV 2021 è riconosciuto nella misura di euro 680 ed è innalzato a 1.020 euro per il personale la cui Retribuzione Annuale Lorda (di seguito RAL) al 31 dicembre 2021, sia inferiore a 35.000 euro;
- 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%; 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 2021 (determinata includendo gli elementi contrattuali fissi di retribuzione, gli assegni individuali ad personam ed il cosiddetto "pap" – parte fissa ovvero il premio aziendale garantito "PAG" o premio aziendale consolidato "PAC", ove presenti) 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 2021 determinato 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 2020,
 - 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 del Premio Sociale 2021 è così determinata:
il Premio Sociale è riconosciuto nella misura di euro 670 lordi, da fruirsi sotto forma di servizi di welfare descritti nella scheda tecnica allegato 1, al personale di cui al presente capitolo;
- 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%; 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 2022, 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 2022 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 per i dipendenti di Assicurazioni Vita e Cargeas Assicurazioni il PAV, nonché il Premio Sociale, sono sostitutivi relativamente all'anno 2021 degli articoli 20.2) Premio Aziendale Variabile e 22-Premio Aziendale Variabile con minimo garantito dei rispettivi contratti integrativi aziendali.

Relativamente all'esercizio 2021 al personale di Assicurazioni Vita in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo viene riconosciuto, entro il mese di febbraio 2022 e con le regole di erogazione di cui sopra al punto 6, in via straordinaria, un "contributo welfare" di importo pari a € 1.000 da utilizzare nel Conto Sociale per i servizi previsti nell'allegato 1 e che non potrà in alcun modo essere monetizzato.

Nel caso in cui, entro il 31 dicembre 2022, il personale destinatario del "contributo welfare" abbia fruito dei servizi offerti 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.

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 tempestivamente dopo l'ufficializzazione del nuovo Piano d'Impresa e comunque entro il primo trimestre 2022, 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

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	
	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	