

## VERBALE DI ACCORDO

In Roma, in data 6 maggio 2014

tra

- INTESA SANPAOLO S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo (di seguito Azienda o Capogruppo)

e

- le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. DIRCREDITO – FD, FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB, UGL CREDITO e UILCA

premesso che

- con il Protocollo delle Relazioni Industriali 24 febbraio 2014 Intesa Sanpaolo, anche nella sua qualità di Capogruppo, e le OO.SS. hanno confermato la volontà di ricercare soluzioni condivise in materia di premio variabile di risultato comunque basato su criteri di redditività, produttività e/o risultato, ivi ricomprendendo obiettivi di carattere qualitativo, in conformità con tutte le previsioni vigenti in materia di cui al CCNL 19 gennaio 2012;
- nel corso di specifico incontro, l'Azienda ha rappresentato in prima istanza alle OO.SS. politiche ed indirizzi del Piano d'impresa 2014-2017 (di seguito Piano), soffermandosi in particolare sugli obiettivi di redditività e produttività da perseguire soprattutto con riguardo alle condizioni di scenario previste nel periodo di riferimento; nell'occasione sono stati illustrati e commentati, anche relativamente agli anni precedenti, i risultati economici consolidati conseguiti nel 2013, che non comportano l'erogazione del Premio Aziendale per detto anno;
- in tale quadro le Parti, nell'intento di valorizzare il maggior impegno, sia dal punto di vista organizzativo che produttivo, che sarà richiesto a tutto il Personale per la crescita e lo sviluppo del Gruppo nel quadriennio di riferimento del suddetto Piano, hanno condiviso la volontà di riconoscere fin da ora la partecipazione dei Dipendenti alla realizzazione degli obiettivi economici e patrimoniali previsti;
- a tal fine in data 16 e 17 aprile l'Azienda ha illustrato alle OOSS il progetto di azionariato diffuso ed i piani di investimento cui i dipendenti del Gruppo potranno aderire, costituendo dette iniziative parte integrante dei sistemi incentivanti del Gruppo stesso;
- in tale circostanza le Parti hanno anche verificato che i risultati di produttività relativi al 2013 di cui al Protocollo Occupazione e Produttività 19 ottobre 2012 risultano in linea con i relativi obiettivi, condividendo l'erogazione di un premio sociale e l'anticipo al 2014 di alcuni effetti previsti per il 2015;

si conviene quanto segue

1. La premessa forma parte integrante e sostanziale del presente Accordo.
2. Allo scopo di favorire la più ampia adesione ai progetti di cui in premessa, ferma restando la necessaria approvazione da parte degli Organi competenti, l'Azienda, nel corso del 2014, assegnerà ai dipendenti delle società del Gruppo (di cui all'allegato 1) azioni per un controvalore complessivo di 55 mln di euro, sulla base dei criteri in appresso definiti; a detta somma si aggiungerà quanto riveniente dai piani di investimento cui potranno aderire detti dipendenti e che sarà valorizzato, anno per anno, nel successivo triennio. La c.d. "leva" minima di attribuzione di azioni gratuite per i Dipendenti che aderiscono a detti piani viene concordemente definita in 0,8.

La predetta somma di 55 mln di euro – oltre ad ogni ulteriore aggravio di legge collegato alla medesima – ed i costi correlati all'assegnazione della c.d. "leva" per i piani di investimento di cui al paragrafo che precede saranno considerati quale anticipo sugli importi eventualmente spettanti a titolo di Premio Aziendale ovvero di Premio Variabile di Risultato per gli anni 2014-2017 di cui agli artt. 48 e 52 del CCNL.

In particolare, in relazione a quanto precede, a tutto il Personale con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato professionalizzante delle Aziende del Gruppo riportate nell'allegato 1, in servizio alla data di lancio dell'iniziativa (indicativamente nel periodo luglio/ottobre 2014), verrà offerta l'assegnazione gratuita di azioni di Intesa Sanpaolo per un controvalore individuale pari a 920 euro, ridotto pro quota in presenza di rapporto di lavoro a tempo parziale.

I principali contenuti dell'offerta sono riportati nell'allegato 2 al presente accordo, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

3. Con riguardo all'intervenuta verifica prevista dal Protocollo Occupazione e Produttività 19 ottobre 2012, a fronte dei relativi risultati di produttività conseguiti nel 2013, al Personale con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato professionalizzante o di inserimento delle Aziende del Gruppo riportate nell'allegato 1, in servizio alla data di lancio dell'iniziativa e la cui Retribuzione Annuale Lorda teorica al 31 dicembre 2013 è inferiore a 65.000 euro, viene riconosciuto un "premio sociale" pari a 820 euro (importo tabellare), per un costo massimo a carico di tutte le Aziende del Gruppo (di cui all'allegato 1) pari a 45 mln di euro.

Ai fini di quanto sopra la Retribuzione Annuale Lorda teorica al 31 dicembre 2013 è determinata includendo l'EDR e, 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.

Nel caso in cui, entro il 31 dicembre 2014, il Personale abbia fruito dei servizi offerti (elencati nella scheda tecnica allegato 3) per un valore totale inferiore rispetto a quello spettante - determinato sulla base delle regole previste dal CCNL per il premio aziendale - la quota non fruita (riproporzionata sulla base del valore monetario più oltre definito) viene corrisposta, in uno con le competenze del mese di febbraio 2015 con applicazione della normativa contributiva e fiscale tempo per tempo vigente.

I contenuti dell'iniziativa saranno oggetto di apposita comunicazione a tutto il personale entro il 26 maggio 2014.

Nel caso in cui il Personale di cui sopra non si trovi nelle condizioni di poter beneficiare dei servizi previsti nell'ambito del "premio sociale" potrà, attraverso specifica procedura, richiedere il pagamento del "premio" nell'importo tabellare pari a 630 euro. Detto importo verrà riconosciuto in uno con le competenze del mese di:

- giugno 2014 per le richieste inserite/pervenute entro il 4 giugno 2014;
- luglio 2014 per quelle inserite/pervenute entro il 4 luglio 2014
- agosto 2014 per quelle inserite/pervenute entro il 4 agosto 2014.

Ferme restando le previsioni del CCNL relative al premio aziendale, che nella circostanza le Parti ritengono di applicare anche per la determinazione del "premio sociale" e dell'eventuale "premio" richiesto in sostituzione, detti premi:

- competono al Personale che abbia prestato servizio nel corso del 2013 e risulti ancora dipendente alla data di lancio dell'iniziativa di cui al presente articolo;
- in caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso del 2013, superato il periodo di prova spettano in proporzione al numero di mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione;
- non vengono erogati nel caso di irrogazione di un provvedimento disciplinare di "rimprovero scritto" (almeno due nel corso del periodo di riferimento), di "sospensione dal servizio" o di "licenziamento";
- non concorrono alla determinazione del trattamento di fine rapporto, sono comprensivi dell'indennità perequativa e non sono considerati validi ai fini dell'assegno di rivalsa di cui all'accordo della Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo 7 febbraio 1992 eventualmente spettanti.

#### Dichiarazione dell'Azienda

Le somme di cui al presente articolo vengono corrisposte anche al Personale di Banca Monte Parma, ancorché non destinatario del Protocollo 19 ottobre 2012, in via meramente equitativa, su richiesta delle Delegazioni Sindacali di Gruppo. Quanto precede nonostante l'andamento economico e reddituale si sia confermato su livelli non omogenei al resto del Gruppo e ferme restando le relative procedure legali in atto.

4. Tenuto conto di quanto stabilito all'art. 2, lettere a), b), c) e d) del citato Protocollo 19 ottobre 2012, tutto il Personale del Gruppo provvederà all'immediata fruizione nel corso del 2014 degli eventuali residui al 31 dicembre 2013 di ferie nonché della residua riduzione di orario/sospensione dell'attività di competenza oltre al completo utilizzo entro fine anno di tutte le spettanze relative all'anno in corso.
5. Le Parti si incontreranno:
  - tempestivamente rispetto all'avvio dell'offerta di azionariato e dei piani di investimento, per l'illustrazione dei relativi regolamenti attuativi;
  - entro il 31 dicembre 2014 per definire il Premio Variabile di Risultato ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 52 del CCNL.

Intesa Sanpaolo SpA  
(anche n.q. di Capogruppo)

DIRCREDITO FD

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

## **DICHIARAZIONE DI CONFORMITA'**

Le Parti si danno atto che il presente accordo è conforme alle disposizioni del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013, così come confermato per il 2014 dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 19 febbraio 2014 e che le erogazioni da effettuarsi nel corso dell'anno 2014 in applicazione di quanto nello stesso previsto consentono l'agevolazione fiscale ai sensi della vigente normativa nel medesimo richiamata.

Intesa Sanpaolo SpA  
(anche n.q. di Capogruppo)

DIRCREDITO FD

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

Intesa Sanpaolo  
Intesa Sanpaolo Group Services  
Banca CR Firenze  
Banca dell'Adriatico  
Banca di Credito Sardo  
Banca di Trento e Bolzano  
Banca Fideuram  
Banca IMI  
Banca Monte Parma  
Banca Prossima  
Banco di Napoli  
Cassa dei Risparmi di Forlì e della Romagna  
Cassa di Risparmio del Friuli Venezia Giulia  
Cassa di Risparmio del Veneto  
Cassa di Risparmio della Provincia di Viterbo  
Cassa di Risparmio di Civitavecchia  
Cassa di Risparmio di Pistoia e della Lucchesia  
Cassa di Risparmio di Rieti  
Casse di Risparmio dell'Umbria  
Cassa di Risparmio di Venezia  
Cassa di Risparmio in Bologna  
Equiter  
Eurizon Capital SGR (inclusa Epsilon SGR)  
Fideuram Fiduciaria  
Fideuram Investimenti SGR  
IMI Fondi Chiusi  
IMI Investimenti  
Intesa Sanpaolo Formazione  
Intesa Sanpaolo Personal Finance  
Intesa Sanpaolo Previdenza  
Intesa Sanpaolo Private Banking  
Mediocredito Italiano  
Mediofactoring  
Sanpaolo Invest Sim  
Sirefid

## **Principali contenuti dell'Offerta di azioni per i Dipendenti delle Società del Gruppo**

Specifica informativa circa i contenuti dell'offerta di azioni viene messa a disposizione di tutto il Personale destinatario dell'offerta. L'adesione avviene mediante comunicazione della relativa accettazione, che dovrà pervenire entro il termine indicato nella citata informativa, fermo restando che in mancanza di esplicita accettazione entro il predetto limite, l'offerta si intende comunque a tutti gli effetti accettata. Non è ammessa l'adesione condizionata o per un importo parziale rispetto all'offerta. Ove non risulti concretamente possibile l'assegnazione delle azioni spettanti (es. assenza di deposito amministrato, etc.) è comunque esclusa qualsiasi diversa attribuzione economica.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro tra l'avvio dell'iniziativa ed il 31 dicembre 2014 per causa diversa dal pensionamento o dall'accesso al Fondo di Solidarietà di Personale che non abbia aderito ai piani di Investimento di cui al presente accordo (fermo restando quanto previsto dallo specifico regolamento), il controvalore di azioni assegnate ai sensi dell'offerta di azioni in discorso verrà trattenuto dalle spettanze di fine rapporto

Si rammenta che in base alla vigente normativa fiscale la suddetta assegnazione gratuita delle azioni non concorre a formare reddito da lavoro dipendente purché le stesse non siano cedute prima del decorso del termine di tre anni dalla data di assegnazione, anche nell'ipotesi di cessazione a qualsiasi titolo del rapporto di lavoro. Fermo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di operazioni personali di investimento, qualora la vendita dei titoli venga effettuata prima del predetto termine il controvalore delle stesse entrerà a far parte del reddito imponibile ai fini fiscali e contributivi del lavoratore interessato nell'anno in cui avviene la vendita ed i relativi conseguenti oneri resteranno a carico del lavoratore stesso, che dovrà segnalare all'Azienda l'operazione stessa con le modalità che saranno portate a conoscenza di tutto il Personale.

Il numero delle azioni assegnate è determinato assumendo come prezzo unitario di riferimento il valore normale del titolo (definito secondo la normativa fiscale applicabile, all'attualità determinato come la media aritmetica dei prezzi del titolo nei 30 giorni antecedenti quello di assegnazione), e l'assegnazione avviene in unica soluzione con arrotondamento del quantitativo di spettanza all'unità inferiore.

Le azioni assegnate in applicazione di quanto precede saranno le uniche ad essere utilizzabili ai fini dell'adesione ai piani di investimento del Gruppo Intesa Sanpaolo che saranno portati a conoscenza di tutto il Personale successivamente all'approvazione da parte degli Organi competenti.

**PREMIO SOCIALE GRUPPO INTESA SANPAOLO**

Contributi per le seguenti spese sostenute per i figli:	Asili nido	fino a capienza dell'importo individualmente spettante
	Scuole pubbliche e private nell'ambito dell'intero ciclo scolastico, comprese scuole materne	
	Università e scuole di specializzazione riconosciute	
	Master riconosciuti	
	Colonie climatiche e campus estivi	
	Rimborso acquisto testi scolastici	
	Corsi di lingua curricolari	

Contribuzione	Previdenza Complementare	nei limiti di legge (*)
Contribuzione del dipendente per sé stesso, per Familiari fiscalmente a carico e per Coniuge e figli fiscalmente non a carico	Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo	nei limiti di legge (**)

(\*) € 5.164,57, al netto degli oneri contributivi dovuti per legge agli enti percettori – nell'ambito del massimale comprensivo del contributo datoriale

(\*\*) € 3.615,20, al netto degli oneri contributivi dovuti per legge agli enti percettori – nell'ambito del massimale comprensivo del contributo datoriale