

PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE 2018-2021 LECOIP 2.0

In Milano, in data 4 maggio 2018

tra

- Intesa Sanpaolo S.p.A., anche nella qualità di Capogruppo (di seguito ISP)

e

- le Delegazioni Sindacali di Gruppo

premessi che

- il nuovo Piano di Impresa 2018-2021 (di seguito Piano) ambisce a mantenere una solida e sostenibile creazione e distribuzione di valore e a costruire il primo Gruppo bancario in Europa. La realizzazione del Piano è possibile grazie al coinvolgimento attivo e alla valorizzazione di tutte le persone del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Gruppo);
- in tale quadro le Parti, nell'intento di valorizzare l'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 periodo di riferimento del suddetto Piano, hanno condiviso la volontà di riconoscere il contributo dei Dipendenti alla realizzazione degli obiettivi economici e patrimoniali prevedendo un Piano di Incentivazione a Lungo Termine Professional LECOIP 2.0 (di seguito LECOIP 2.0) in sostanziale continuità con il LECOIP 2014-2017;
- a tal fine in data 12, 18 e 26 aprile 2018, l'Azienda ha illustrato alle OO.SS. il piano LECOIP 2.0, cui i dipendenti potranno aderire, in coerenza con i principi di inclusività e coesione del Gruppo, con la finalità di rafforzare il coinvolgimento di tutti i dipendenti mediante programmi di incentivazione a lungo termine, che costituiscono parte integrante dei sistemi incentivanti del Gruppo stesso;
- in data odierna le Parti hanno sottoscritto gli accordi PVR 2018 e PAV 2018 nei quali hanno tra l'altro regolato la possibilità di erogare un anticipo sui premi relativi all'anno 2018 e di richiedere che tale anticipo venga convertito in azioni ordinarie di Intesa Sanpaolo destinate a LECOIP 2.0;

si conviene quanto segue

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo;
2. LECOIP 2.0 è rivolto a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato (incluso quello con contratto di apprendistato professionalizzante) presso le Aziende riportate nell'allegato 1, con esclusione dei dipendenti cui sia attribuita la seniority 6 (ruoli manageriali) e dei Direttori di Area.

3. Allo scopo di favorire la più ampia adesione ai progetti di cui in premessa, le Parti hanno condiviso, con gli accordi PVR 2018 Credito e PAV 2018 Assicurativo richiamati in premessa, il pagamento di un anticipo tabellare di complessivi euro 1.200 che potrà essere volontariamente utilizzato per l'acquisto di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo (free shares) da destinare a LECOIP 2.0, cui saranno aggiunte ulteriori azioni ordinarie Intesa Sanpaolo (matching shares) con onere a carico delle Aziende.

Le Parti si danno atto che, ai soli fini delle presenti intese:

- il c.d. "capitale minimo protetto" è il controvalore minimo complessivo corrispondente alle free shares ed alle matching shares. A titolo esemplificativo il c.d. "capitale minimo protetto" sarà pari a:
 - 1.800 euro per la figura professionale del Gestore Base (o per la seniority 1)
 - 2.000 euro per il Gestore PAR (o per la seniority 2)
 - 6.000 euro per il Direttore di Filiale con complessità 5
- detto "capitale minimo protetto" può essere annualmente ridotto di un quarto del valore delle matching shares nel caso in cui non sia raggiunto l'obiettivo minimo annuale di CET1 di Gruppo almeno uguale al limite previsto nel Supervisory Review end Evaluation Process (SREP).

Si precisa che al personale cui alla data del 31 marzo 2018 non risulti attribuita alcuna figura professionale/seniority sarà convenzionalmente attribuito il controvalore del Gestore Base.

Entro la data di avvio della sottoscrizione di LECOIP 2.0 alle OOSS sarà fornito elenco completo del c.d. "capitale minimo protetto" per le figure BDT e staff.

Il costo teorico totale di LECOIP 2.0, equivalente alla somma del costo delle free shares e delle matching shares, oltre ad ogni ulteriore aggravio di legge collegato alla partecipazione al LECOIP 2.0, sarà comunicato alle OOSS alla data di chiusura del periodo di adesione a LECOIP 2.0 e sarà computato quale anticipo sugli importi complessivamente spettanti a titolo di Premio Aziendale ovvero di Premio Variabile di Risultato e di Premio Aggiuntivo Variabile per il quadriennio 2018-2021.

4. Nel caso di adesione non totalitaria al LECOIP 2.0 la differenza tra il costo di cui al punto precedente ed il costo riferito agli aderenti effettivi sarà ripartita tra tutti gli aderenti, tenendo conto nella ripartizione di tutte le componenti necessarie per il Certificate e di tutti i relativi oneri.
5. In caso di provvedimenti disciplinari di "sospensione dal servizio" o di "licenziamento" nel corso del Piano 2018-2021 che determinino a livello individuale la perdita del diritto alla liquidazione del Certificate LECOIP 2.0, l'Azienda si impegna a devolvere il relativo controvalore alla Fondazione ISP ONLUS, alla scadenza di LECOIP 2.0.

Si precisa che, al fine di non determinare un doppio impatto, in via del tutto eccezionale si prevede che in caso di provvedimenti disciplinari irrogati nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 2 aprile 2018 che abbiano comportato la decadenza dal diritto alla liquidazione del LECOIP 2014-2017, viene comunque data la possibilità ai lavoratori interessati di poter aderire al LECOIP 2.0.

6. Gli importi relativi al controvalore degli oneri contributivi e fiscali direttamente correlati all'adesione a LECOIP 2.0 da parte dei dipendenti non saranno considerati ai fini:
- della contribuzione a carico del dipendente per il Fondo Sanitario Integrativo per sé e per i familiari a carico e non;

- della contribuzione a carico sia dei dipendenti che dell'Azienda per la previdenza complementare a Fondi Pensioni che utilizzano la base INPS quale base imponibile;
 - della determinazione della base di calcolo dell'indennità perequativa Cariplo e Banca CR Firenze ovvero della rivalsa prevista dall'accordo della Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo del 7 febbraio 1992;
 - della determinazione del reddito utile ai fini della richiesta di "mutuo amico" o "prestito amico".
7. L'anticipo tabellare di 1.200 euro riconosciuto ai dipendenti di Intesa Sanpaolo Casa e al personale in servizio alla data del 25 giugno 2017 nelle società facenti parte del "perimetro delle ex Banche Venete" entrato a far parte del Gruppo ISP in forza del D.L. n. 99 del 25 giugno 2017, convertito in Legge con la L. n. 121 del 31 luglio 2017 o l'eventuale differenza tra il premio individualmente spettante ove inferiore all'anticipo e l'anticipo stesso sarà individualmente recuperata in sede di liquidazione del Lecoip Certificate sottoscritto. Nel caso in cui non sia disponibile o capiente il controvalore accreditato per il Lecoip Certificate, il previsto recupero sarà effettuato a valere sulle prime competenze utili successive.

INTESA SANPAOLO S.p.A.
(anche n.q. di Capogruppo)

Le OO.SS.

INTESA SANPAOLO
INTESA SANPAOLO GROUP SERVICES
BANCA CR FIRENZE
BANCA IMI
BANCA PROSSIMA
BANCA 5
BANCA APULIA
BANCO DI NAPOLI
CASSA DEI RISPARMI DI FORLI' E DELLA ROMAGNA
CASSA DI RISPARMIO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA
CASSA DI RISPARMIO DEL VENETO
CASSA DI RISPARMIO DI PISTOIA E DELLA LUCCHESIA
CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA
CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI
EURIZON CAPITAL SGR (inclusa EPSILON SGR)*
FIDEURAM
FIDEURAM FIDUCIARIA
FIDEURAM INVESTIMENTI SGR*
FIDEURAM VITA
IMI FONDI CHIUSI SGR*
IMI INVESTIMENTI
INTESA SANPAOLO ASSICURA
INTESA SANPAOLO VITA
INTESA SANPAOLO FORMAZIONE
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
INTESA SANPAOLO PROVIS
INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER
INTESA SANPAOLO REOCO
INTESA SANPAOLO CASA
MEDIOCREDITO ITALIANO
SANPAOLO INVEST SIM
SEC SERVIZI
SIREFID

*destinatari a condizione che ciò non sia incompatibile con la normativa di settore