

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2019

In Milano, in data 10 ottobre 2019

tra

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

e

- le Delegazioni Sindacali di Gruppo FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, UNISIN

premesse che:

- con l'accordo sottoscritto in data 3 agosto 2018, le Parti hanno confermato tra gli argomenti da disciplinare nell'ambito del Contratto Collettivo di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Contratto di secondo livello), il premio variabile di risultato (di seguito PVR), ai sensi dell'art. 52 del CCNL, basato su principi di trasparenza, inclusione, valorizzazione del merito e orientamento al conseguimento di risultati di Gruppo e di Divisione sostenibili nel tempo;
- ai sensi del citato art. 52 del CCNL le Parti confermano la volontà di applicare il PVR anche per il 2019;
- l'azienda ha confermato gli obiettivi di produttività previsti dal Piano d'Impresa 2018-2021 (di seguito Piano), anche con riguardo alle condizioni di scenario previste nel periodo di riferimento;
- il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le persone del Gruppo costituiscono presupposto fondamentale per la realizzazione degli sfidanti obiettivi del Piano ed è comune intento delle parti rafforzare il collegamento con il Piano stesso riconoscendo la partecipazione alla realizzazione degli obiettivi ivi previsti;
- le Parti confermano la volontà di proseguire il percorso già avviato nel corso degli ultimi anni 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;
- il vigente Protocollo delle Relazioni Industriali 15 dicembre 2017 individua il Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile (di seguito Comitato Welfare), quale organismo bilaterale permanente composto da rappresentanti delle Aziende del Gruppo e dei lavoratori, con specifiche funzioni di confronto su iniziative in materia di lavoro di interesse generale per il Gruppo, nonché di analisi e consultazione in materia di welfare aziendale, conciliazione tempi di vita e di lavoro, ivi compresa l'organizzazione del lavoro e la produttività aziendale;
- detto organismo identifica nell'ambito degli argomenti di competenza misure e/o strumenti e relativi programmi per la realizzazione degli obiettivi di miglioramento della produttività e dei vantaggi per i lavoratori, prevedendo specifici indicatori che consentano di monitorare il raggiungimento di detti obiettivi;

si conviene quanto segue


M. Modica
FABI

FISAC-CGIL
Intesa Sanpaolo
UILCA
UNISIN

UNITÀ SINDACALE
FALCRI-SILCEA-SINEUBI

FIRST au.
79 Uler

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo, che costituisce appendice del Contratto di secondo livello.
2. Il PVR 2019 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. Per garantire il riconoscimento della professionalità e dell'impegno profuso da ogni persona del Gruppo per la realizzazione del Piano, sono confermate le logiche di attribuzione dei premi sulla base delle figure professionali rivestite nel corso dell'anno e la coerenza degli importi individuali con il complessivo assetto dei ruoli e delle figure professionali ad oggi esistenti presso il Gruppo stesso.

Ferme le condizioni di attivazione di cui al punto 5. del presente accordo, il PVR 2019 sarà erogabile al raggiungimento degli obiettivi di produttività aggiuntiva individuati nel "Risultato Corrente Lordo" Perimetro Italia del Gruppo Intesa Sanpaolo e in quello di Divisione, come rappresentati nella tabella riportata al punto 5. del presente Accordo. I suddetti indicatori sono da considerarsi tra loro alternativi e concorrono congiuntamente alla determinazione dell'unico PVR 2019. Per le strutture non ricomprese in alcuna Divisione si farà sempre riferimento al solo "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo.

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 di produttività aggiuntiva sopra indicati rispetto ai risultati raggiunti nell'anno precedente.

Il 100% dell'entità del bonus pool, pari a 85 milioni di euro (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) sarà messo a disposizione per il finanziamento del PVR 2019 al raggiungimento del valore di budget del "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo e del "Risultato Corrente Lordo" di Divisione.

Nel caso in cui il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo sia superiore al dato di budget sino ad un massimo del 20%, il bonus pool viene maggiorato con progressione di tipo lineare sino ad un massimo del 30% del valore iniziale.

4. Il bonus pool finanzia tre componenti di premio:
 - un premio base (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa 30 milioni del bonus pool del PVR 2019) la cui disponibilità totale è subordinata al conseguimento del "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore al 90% del valore di budget;
 - un premio aggiuntivo (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa 30 milioni del bonus pool del PVR 2019), la cui disponibilità totale è subordinata al conseguimento del "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo almeno pari al valore di budget ed al conseguimento del "Risultato Corrente Lordo" di tutte le Divisioni superiore al 90% del valore di budget delle stesse;
 - un premio di eccellenza (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa 25 milioni del bonus pool del PVR 2019), la cui disponibilità totale è subordinata al conseguimento del "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo e di tutte le Divisioni almeno pari al valore di budget unitamente al conseguimento di performance distintive misurate sulla base della valutazione professionale e al superamento degli obiettivi della scorecard di riferimento per la Rete BDT e per l'unità Reclami di BDT.

Medio
FABI
Orlus

FSAC-CGIL
Sennepoll
VILCA

UNITÀ SINDACALE
FALCRI-SILCEA-SINFUB

ELAS7 del
A9

5. Nel caso in cui siano presenti un:
- Common Equity Tier Ratio (CET1) di Gruppo almeno uguale al limite previsto dallo Supervisory Review and Evaluation Process (SREP),
 - Net Stable Funding Ratio (NSFR) di Gruppo pari o superiore al 100%
- e il "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) sia positivo, i bonus pool sono resi disponibili nei termini sintetizzati nella tabella sotto riportata come di seguito dettagliato:

Risultato di Gruppo rispetto al valore di budget	PREMIO	Risultato di Divisione rispetto al valore di budget			
		> 0 e < =90%	>90 e < = 95%	> 95 e < 100%	>= 100%
> 0 e <= 90%	BASE	80%		90%	100%
	AGGIUNTIVO	Non spetta			
	ECCELLENZA	Non spetta			
>90 e < =95%	BASE	100%			
	AGGIUNTIVO	Non spetta	60%	80%	100%
	ECCELLENZA	Non spetta			
> 95 e < 100%	BASE	100%			
	AGGIUNTIVO	Non spetta	80%	90%	100%
	ECCELLENZA	Non spetta			
> =100%	BASE	100%			
	AGGIUNTIVO	Non spetta	100%	100%	100%
	ECCELLENZA	Non spetta	50%	75%	100%

- a. "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore a zero e inferiore o uguale al 90% del risultato di budget: sarà resa disponibile esclusivamente la quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2019 di cui al punto 4. per il premio base pari:
- all'80% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione raggiunga un valore positivo inferiore o uguale al 95% del valore di budget;
 - al 90% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia superiore al 95% ma inferiore al 100% del valore di budget;
 - al 100% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia almeno pari al valore di budget.
- b. "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore al 90% del risultato di budget ed inferiore o uguale al 95%: sarà resa disponibile tutta la quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2019 di cui al punto 4. per il premio base e la quota relativa al premio aggiuntivo:
- non sarà attribuita agli appartenenti alla Divisione il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione si posizioni fino al 90% del valore di budget;
 - sarà pari al 60% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione raggiunga un valore superiore al 90% del valore di budget e sino al 95% dello stesso;

Handwritten signature

Handwritten signature

*Medea
FABI
Della*

*FISAC-CGIL
Piemonte
UILCA*

*UNITÀ SINDACALE
FALCRIA-SILCEA-SINFUB*

*FAGIOL
Cian*

- sarà pari all'80% per gli appartenenti alle Divisioni il cui il "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia superiore al 95% ma inferiore al 100% del valore di budget;
 - sarà pari al 100% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia uguale o superiore al 100%.
- c. "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore al 95% ma inferiore al 100%: sarà resa disponibile una quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2019, pari al 100% della disponibilità prevista per il premio base di cui al medesimo punto 4. e la quota di bonus pool per il premio aggiuntivo:
- non sarà attribuita agli appartenenti alla Divisione il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione si posizioni fino al 90% del valore di budget;
 - sarà pari all'80% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione raggiunga un valore superiore al 90% del valore di budget e sino al 95% dello stesso;
 - sarà pari al 90% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia superiore al 95% ma inferiore al 100% del valore di budget;
 - sarà pari al 100% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia uguale o superiore al 100%.
- d. "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo uguale o superiore al 100% del valore di budget: sarà resa disponibile una quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2019, pari al 100% della disponibilità prevista per il premio base di cui al medesimo punto 4. e la quota di bonus pool per il premio aggiuntivo:
- non sarà attribuita agli appartenenti alla Divisione il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione si posizioni fino al 90% del valore di budget,
 - sarà pari al 100% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia superiore al 90% del valore di budget.

In tale evenienza la quota di bonus pool per il premio di eccellenza:

- non sarà attribuita agli appartenenti alla Divisione il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione si posizioni sino al 90% del valore di budget;
- sarà pari al 50% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione raggiunga un valore superiore al 90% del valore di budget e sino al 95% dello stesso;
- sarà pari al 75% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia superiore al 95% ma inferiore al 100% del valore di budget;
- sarà pari al 100% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia uguale o superiore al 100%.

6. Fermi restando sia i parametri di finanziamento e di attivazione dei bonus pool indicati ai punti 4. e 5. di ciascuna delle tre componenti del PVR che l'unitarietà del PVR 2019 nelle sue tre componenti, per l'anno 2019:
- il valore tabellare del premio base è composto dalle seguenti quote:
 - quota A, riconosciuta nell'importo di 350 euro lordi, incrementabili nella misura massima del 30% con progressione di tipo lineare in caso di superamento del budget di Gruppo del 20%;
 - quota B, riconosciuta nell'importo di 100 euro lordi esclusivamente nei confronti del personale la cui Retribuzione Annuale Lorda (di seguito RAL) al 31 dicembre 2019 sia inferiore a 35.000 euro.

La quota B del premio base non è utile ai fini dei moltiplicatori applicati per la determinazione del premio di eccellenza eventualmente spettante.

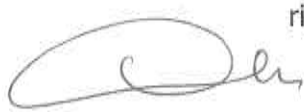

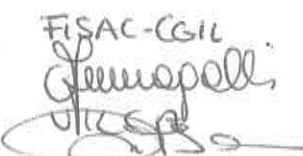


The bottom of the page features several handwritten signatures and official stamps. From left to right, there is a large signature, a stamp for 'FISAC-CGIL' with a signature, a stamp for 'UNITÀ SINDACALE' (FALCRL, SILCEA, SINFUB) with a signature, and a stamp for 'Finanziaria' with a signature.

- il valore tabellare del premio aggiuntivo è determinato in funzione della figura professionale assegnata ovvero, in assenza della stessa, dal livello di seniority attribuito (allegato 2). Tale valore è ridotto del:
 - 25% per il personale la cui RAL (sempre determinata al 31 dicembre 2019) sia superiore al dato medio di RAL della figura professionale/livello di seniority attribuito di almeno il 20% ed entro il 59,9%;
 - 40% per il personale la cui RAL (sempre determinata al 31 dicembre 2019) sia superiore al dato medio di RAL della figura professionale/livello di seniority attribuito di almeno il 60%.

Ai fini di quanto sopra la RAL al 31 dicembre 2019 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.

In ogni caso il premio aggiuntivo non è corrisposto in caso di valutazione "inadeguato".

- il valore tabellare del premio di eccellenza (inclusivo delle quote relative al premio base e al premio aggiuntivo):
 - è ottenuto per le strutture della Rete BDT con scorecard sommando i valori tabellari della quota A del premio base e del premio aggiuntivo (non modificati sulla base di quanto precede) corrispondenti alla figura professionale attribuita e moltiplicandoli per il moltiplicatore determinato in funzione degli aggregati professionali supporto/gestione/coordinamento (allegato 3) e delle performance del perimetro di riferimento misurate nelle relative scorecard, contenenti obiettivi sia di natura quantitativa che qualitativa (allegato 4); si precisa che, nel caso in cui il risultato di Divisione sia almeno pari al 100% del valore di budget, per le filiali con scorecard si procederà al pagamento del 20% delle stesse con risultato più elevato per ciascun territorio commerciale a condizione che il risultato della relativa scorecard sia almeno pari a 100 e comunque entro il limite del bonus pool di riferimento della Divisione. Nel caso in cui il bonus pool non sia capiente per procedere al pagamento, i premi di eccellenza saranno riproporzionati al fine di rientrare nell'ambito di spesa del bonus pool stesso. Nel caso in cui, invece, la percentuale di filiali in uno o più territori commerciali con risultato di scorecard almeno pari a 100 sia inferiore al 20%, il bonus pool di eccellenza non speso sarà attribuito agli altri territori commerciali sempre in funzione dei risultati delle scorecard. Nell'evenienza in cui, pur procedendo secondo quanto precedentemente indicato, non si riesca a erogare tutto il bonus pool corrispondente, si procederà con l'ampliamento del 20% delle filiali che abbiano raggiunto il risultato della scorecard almeno pari a 100, scendendo gradualmente e parallelamente di punteggio per ciascun territorio commerciale, sino ad arrivare alla completa distribuzione del bonus pool di competenza. Con riferimento a quanto previsto al punto 5.d del presente accordo, nel caso in cui il Risultato della Divisione sia superiore al 90% del valore di budget ma inferiore al 100%, la quota di bonus pool spettante sarà attribuita al personale delle Filiali che abbiano raggiunto un punteggio almeno pari a 100 nella scorecard e cui sia stata attribuita una valutazione elevata, per tale intendendosi una valutazione corrispondente ad uno dei tre livelli più elevati dell'attuale valutazione ("sopra le aspettative", "ampiamente sopra le aspettative" ed "eccellente").
 - fermo quanto stabilito al punto 5.d del presente accordo, per le funzioni dell'unità Reclami di BDT sulla base del raggiungimento di performance distintive misurate dalla valutazione professionale, con priorità ai tre livelli più elevati della valutazione e tenendo anche in considerazione il giudizio del responsabile di riferimento a condizione che il risultato della relativa scorecard (allegato 5) sia almeno pari a 100;

- fermo quanto stabilito al punto 5.d del presente accordo, per le altre strutture sulla base del raggiungimento di performance distintive misurate dalla valutazione professionale, con priorità ai tre livelli più elevati della valutazione e tenendo anche in considerazione il giudizio del responsabile di riferimento.

Resta confermato che il premio di eccellenza non spetta in caso di valutazione non pienamente positiva ("Inadeguato", "Sotto le aspettative" e "Quasi in linea con le aspettative").

I dipendenti in servizio presso le strutture dettagliate nell'allegato 6 sono esclusi dall'attribuzione del premio aggiuntivo e del premio di eccellenza (che conseguentemente non rilevano ai fini della determinazione del costo aziendale rientrante nel bonus pool del PVR 2019) in quanto destinatari di sistemi incentivanti ad hoc, sostitutivi dei suddetti premi e che assorbono – ove erogati – le quote A e B del premio base individualmente spettante.

7. Il PVR spetta a tutto il personale di cui al punto 2. che:
 - sia stato assunto precedentemente al 1.7.2019 ed abbia superato il periodo di prova;
 - risulti in servizio al momento dell'erogazione del PVR.
8. Il PVR non compete al personale di cui al punto 2. che risulti destinatario di un provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" o di "licenziamento".
9. In caso di assenze:
 - retribuite – per cause non riconducibili a ferie, permessi per ex festività, permessi per banca delle ore, PCR, permessi L.104/92, permessi Banca del tempo, permessi per gravi patologie (PVG) e per astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di 5 mesi – che nell'anno superino i 60 giorni lavorativi, il PVR eventualmente dovuto verrà ridotto di 1/12 per ogni mese intero di assenza, ottenuto anche per sommatoria di periodi non consecutivi; detta riduzione non si applica per i primi 60 giorni lavorativi di assenza per malattia/infortunio, salvo che l'assenza duri un intero anno;
 - non retribuite, il PVR eventualmente spettante verrà ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza.
10. In caso di assegnazione in corso d'anno a unità organizzative diverse, il premio aggiuntivo ed il premio di eccellenza eventualmente spettanti saranno determinati "pro quota" in proporzione ai periodi di servizio prestati presso ciascuna unità organizzativa. Analogo criterio si applica in caso di variazione della figura professionale/seniority in corso d'anno.
11. Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i valori delle varie componenti eventualmente spettanti saranno riproporzionati alla durata dell'orario di lavoro osservato da ciascun dipendente interessato.
12. Tutte le erogazioni descritte nel presente accordo non concorrono alla determinazione del trattamento di fine rapporto, sono comprensive dell'indennità perequativa e non sono considerate valide ai fini dell'assegno di rivalsa di cui all'accordo della Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo 7 febbraio 1992, saranno riconosciute entro il mese successivo all'approvazione del bilancio 2019 da parte dell'assemblea.

*** **

L'eventuale recupero del Welcome Bonus di Piano di cui al punto 15 dell'accordo 4 maggio 2018 sarà decurtato dalle erogazioni previste nel presente accordo e, ove le stesse non risultino capienti, dalla retribuzione del mese di maggio 2020.

The bottom of the document features several handwritten signatures and logos. From left to right, there is a large signature, the logo for 'Medio BABI' with a signature below it, the logo for 'FISAC-CGIL' with a signature below it, the logo for 'UNITÀ SINDACALE' (listing FALCRI, SILCEA, SINFUB) with a signature below it, and the logo for 'F.L.S. C.R.L.' with a signature below it.

Al fine di garantire un sempre più efficace processo di coinvolgimento dei lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi di incremento di efficienza e produttività, nonché il miglioramento della qualità di vita e del lavoro, le Parti hanno condiviso di proseguire con il Piano di Innovazione già iniziato nel 2018 con il "Progetto Welfare" integrandolo con ulteriori ambiti:

- "Lavoro Flessibile", quale strumento di conciliazione dei tempi vita - lavoro, idoneo ad incrementare la produttività del lavoro, la razionalizzazione degli spazi, gli impatti ambientali e la riduzione della mobilità dei dipendenti;
- "Formazione Flessibile", quale soluzione per agevolare la formazione delle risorse soprattutto in un contesto di continua evoluzione normativa del settore bancario ed assicurativo;
- "Disability", in relazione alle azioni positive ed esperienze proposte dal gruppo interfunzionale;
- "Team work/gruppi di benessere", quale opportunità di condivisione di esperienze tra gruppi di responsabili e collaboratori appartenenti a segmenti e territori diversificati, al fine di implementare processi e/o azioni che aumentino l'efficacia organizzativa.

Gli obiettivi individuati dalle Parti per il 2019, sono:

- l'incremento dell'adesione al "Lavoro Flessibile", in coerenza con quanto declinato nel Piano;
- l'incremento delle ore di "Formazione Flessibile" effettuate dai dipendenti da casa;
- iniziative sulla disabilità proposte dal gruppo interfunzionale;
- proposte provenienti dai "Team work".

Nell'ambito della condivisa volontà di riconfermare efficaci modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori e considerata la complessa articolazione organizzativa, societaria e territoriale, le Parti confermano che, con specifico riferimento al predetto "Progetto Welfare", il Comitato Welfare è l'organismo permanente di coinvolgimento paritetico dei lavoratori e delle loro rappresentanze sindacali nell'organizzazione del lavoro al fine di conseguire gli obiettivi di cui sopra. Il Comitato Welfare si riunirà entro il 31 dicembre e successivamente entro il 29 febbraio 2020 per:

- verificare l'andamento delle adesioni al "Lavoro Flessibile";
- verificare l'andamento del numero delle ore di "Formazione Flessibile";
- analizzare le rivenienze delle proposte del gruppo interfunzionale sulla disabilità e dei "Team work", quali ulteriori modalità di coinvolgimento dei lavoratori, al fine di intervenire sull'organizzazione del lavoro per aumentarne l'efficienza e la produttività.

Dichiarazione delle Parti

Alla luce delle novità normative introdotte con 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 - con la Legge n. 205 del 27 dicembre 2017 e del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, nonché dei chiarimenti sulla materia forniti con le Circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018, dalla Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 78/E del 19 ottobre 2018, le Parti si danno atto che le erogazioni definite col 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 e confermano il Comitato Welfare quale organo di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro anche ai fini della decontribuzione così come prevista dall'art. 55 del D.L. n. 50 del 24 aprile 2017 convertito dalla Legge n. 96 del 21 giugno 2017.

Le Parti firmatarie del presente Accordo si impegnano ad incontrarsi entro il primo semestre del 2020 per definire le condizioni per riconoscere le quote di PVR individualmente maturate 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.

Storico

De Meo
FABI
De Meo

FISAC COIL
De Meo

UNITÀ SINDACALE
FALCRISILCOEA SINFUB
De Meo

FILIP CISA
UKGA
De Meo

*** **

Le Parti si incontreranno entro il primo trimestre 2020 per valutare la materia oggetto del presente accordo ed individuare le modalità e i criteri di erogazione più opportuni, in un'ottica di semplificazione e chiarezza, alla luce dell'esperienza maturata e del contesto di riferimento.

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

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

FABI *[Handwritten signature]*

FIRST/CISL *[Handwritten signature]*

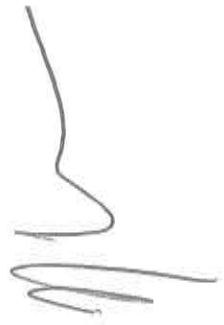
FISAC/CGIL *[Handwritten signature]*

UILCA *[Handwritten signature]*

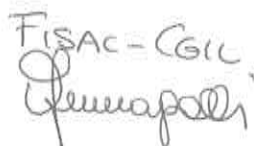
UNISIN *[Handwritten signature]*

INTESA SANPAOLO
BANCA 5
BANCA IMI
CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI
EURIZON CAPITAL SGR (inclusa EPSILON SGR)
FIDEURAM
FIDEURAM INVESTIMENTI SGR
IMI FONDI CHIUSI SGR
INTESA SANPAOLO FORMAZIONE
INTESA SANPAOLO FORVALUE
INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
MEDIOCREDITO ITALIANO
MORVAL SIM
SANPAOLO INVEST SIM
SIREF FIDUCIARIA





FABI


FISAC-CGIL


FASISISL


UILCA


UNITÀ SINDACALE
FALCRI-SILCEA-SINFUB


Famiglia	Tabellare quota aggiuntiva PVR 2019
----------	-------------------------------------

Banca dei Territori - Filiali con scorecard

Direttore Filiale - F5	2.010,00
Direttore Filiale - F4	1.625,00
Direttore Filiale - F3	1.240,00
Direttore Filiale - F2	855,00
Direttore Filiale - F1	625,00
Coordinatore Imprese	625,00
Coord. Commerciale / Coord. di Relazione	395,00
Gestore Imprese Top Value	550,00
Gestore Imprese	470,00
Addetto Imprese	200,00
Gestore Aziende Retail	240,00
Gestore Privati	240,00
Gestore Enti	240,00
Specialista Protezione	240,00
Specialista Estero / Svil. Estero	200,00
Gestore Base	160,00
Ausiliario	160,00

Banca dei Territori - Direzioni Regionali

Specialista DR	515,00
Addetto DR	200,00
Specialista crediti DR	640,00
Addetto Crediti DR	265,00

Banca dei Territori - Monti Pegni

Direttore Monte Pegni	855,00
Perito Tecnico Estimatore MP	240,00
Addetto Monte Pegni	160,00

Banca dei Territori - Filiale On Line

Direttore FOL	855,00
Coordinatore FOL	395,00
Gestore FOL	300,00
Gestore Remoto	300,00

Banca dei Territori - Filiali Terzo Settore

Direttore/Coordinatore Terzo Settore	700,00
Gestore Terzo Settore	470,00
Addetto Terzo Settore	160,00

Mediocredito Italiano

Coordinatore Mediocredito	700,00
Specialista Mediocredito	470,00

Melo
FABI
D'Amico

UICCA
S.T.S.

FISAC-CGIL
Gennapoli

UNITÀ SINDACALE
FALCRI-SILCEA-SINFUB

EUROCIPI
A7

Blah

Divisione Corporate and Investment Banking

Coordinatore Area Corporate	1.750,00
Business Analyst	330,00
Relationship Manager GC	455,00
Specialista GTB	455,00
Assistente Global Corporate	200,00
Specialista Credito Fondiario	200,00
Addetto Fidejussioni	160,00

Staff di Governo

Seniority 5	1.080,00
Seniority 4	830,00
Seniority 3	515,00
Seniority 2	200,00
Seniority 1	160,00

Staff Risk Management e Crediti

Seniority 5	1.270,00
Seniority 4	955,00
Seniority 3	640,00
Seniority 2	265,00
Seniority 1	200,00

[Handwritten signature]

Medu

FISAC-CGIL
[Signature]

UNITA SINDACALE
FALCRI SILCEA SINFUB

[Signature]

FABI
[Signature]

[Signature]

FinTacc
[Signature]

UKCAI
[Signature]

Allegato 3

Rede

Moltiplicatori per fasce di eccellenza

<i>Coordinatori</i>	x 8	x 6	x 3,5	x 2,5
<i>Gestori</i>	x 6	x 5	x 3	x 2
<i>Supporto</i>	x 4,5	x 3,5	x 2	x 1,5

Handwritten signature

FISAC-CGIL
Manoppella

UNITA' SINDACALE
FALCRI-SILCEA-SINFUB
Manoppella

FABI
Manoppella

FIRST CISL
Manoppella

UNISA
Manoppella

KPI del Premio di eccellenza 2019 – scorecard Filiali

Elementi chiave da sostenere	Indicatori di performance management	
	Filiali Retail	Filiali Imprese
Redditività I consuntivi e gli obiettivi delle filiali collegate sono pesati al 30%	40 Ricavi Lordi Retail + Personal ¹	20 Ricavi Lordi ¹ 15 Commissioni nette
	30 Ricavi Lordi Personal + Retail ¹ 10 Ricavi netto AFI	Se la %raggio budget dei KPI di redditività da 100% a 120% @ attribuzione punteggio dal 100% al 140%
Estensività • Clienti con successo +/-15% sul punteggio dei KPI di Redditività	15 Clienti con successo	
	1.5 Rettifiche nette su crediti	20 Rettifiche nette su crediti
Qualità del Credito	1.5 Rettifiche nette su crediti	
	10 FN AFI Retail + Personal 10 Premi motor e no motor ²	10 FN impieghi breve termine 10 Variazione saldi impieghi MLT
Crescita Sostenibile I consuntivi e gli obiettivi delle filiali collegate sono pesati al 30%	10 N AFI Personal + Retail 10 premi motor e no motor ²	Nell'ambito dell'Indicatore di Eccellenza, l'Indice di Eccellenza Operativa e di Eccellenza del Credito rappresentano una condizione di accesso al Premio di eccellenza
	25 Indicatore di Eccellenza di Filiale ³	25 Indicatore di Eccellenza di Filiale ³
Qualità del Servizio	25 Indicatore di Eccellenza di Filiale ³	25 Indicatore di Eccellenza di Filiale ³
	Correttivo	Correttivo (+/-10%) del Premio di eccellenza

¹ Margine di intermediazione lordo gestionale - ² Nuovo rischio e rinnovo, escluse CPI - ³ Include indicatori «Eccellenza operativa», «Eccellenza nel servizio», «Eccellenza nel credito» e net promoter score

UNITÀ SINDACALE
 FALCRI-SILCOA-SINFUB

F-103/CISL

Redo



[Handwritten signature]

Filiali
[Handwritten signature]

UICA
[Handwritten signature]

FISAC-CGIC
[Handwritten signature]

KPI del Premio di eccellenza 2019 – scorecard Filiali

Elementi chiave da sostenere	Indicatori di performance management	
	Filiali Retail	Filiali Personal
<p>Crescita sostenibile</p> <p>I consuntivi e gli obiettivi delle filiali collegate sono pesati al 30%.</p>	<ul style="list-style-type: none"> +5 punti in caso di raggiungimento 100% budget  Erogazioni medio lungo termine 	<ul style="list-style-type: none"> +5 punti in caso di raggiungimento 80% budget FN Raccolta Gestita Personal+ Retail¹
<p>Redditività</p>	<ul style="list-style-type: none"> +5 punti in caso di raggiungimento 100% budget  Ricavi da estero 	

FISAC-CGIC Penapoli

UNITÀ SINDACALE FALCERASILCEA-SINFUB

FRB1 Dubrov

UNICEA

Finet cisl

777

¹ Comprende il flusso netto della Raccolta Diretta e Raccolta Amministrata presente in Valore Insieme

KPI del Premio di eccellenza 2019 – Reclami BDT

M. Reato
[Signature]

Indicatori di performance management

Tipologia KPI

Reclami Finanziamenti

Reclami Servizi bancari e Servizi di investimento



50 Tempo medio ponderato di lavorazione dei reclami, misurati tra la data di censimento e la data di evasione

50 Tempo medio ponderato di lavorazione dei reclami, misurati tra la data di censimento e la data di evasione

50 Rapporto tra il numero di reclami evasi oltre i termini normativi per ritardi legati all'operatività del gestore reclami vs totale dei reclami evasi

50 Rapporto tra il numero di reclami evasi oltre i termini normativi per ritardi legati all'operatività del gestore reclami vs totale dei reclami evasi

FISAC-CGIL

[Signature]

UNITÀ SINDACALE
FALCARI-SILCEA-SINFUB

[Signature]

FABI
[Signature]

[Signature]
UNIFA
[Signature]
FINO CRL
[Signature]

Allegato 6 “Strutture destinatarie di sistemi di incentivazione specifici”

AREA CFO

Direzione Centrale Studi e Ricerche

- Equity & Credit Research

Direzione Centrale Tesoreria e Finanza di Gruppo

Direzione Centrale Active Credit Portfolio Steering

Direzione Centrale Financial Market Coverage (con l'eccezione di coloro i quali siano impiegati presso le Strutture di Corporate Social Responsibility)

AREA CGO

Direzione Centrale Mergers & Acquisitions e Partecipazioni di Gruppo

- M&A Commercial Banking
- M&A Financial Services
- Active Value Management Equity
- Gestione Partecipazioni

AREA CLO

Direzione Centrale NPE

- Solutions & Asset Disposals

DIVISIONE CORPORATE & INVESTMENT BANKING/ BANCA IMI

Direzione Financial Institutions

Direzione Global Corporate

- Global Strategic Coverage

Proprietary Trading

Global Relationship Manager

Banca IMI

- Business unit Global Markets Securities
- Business unit Finance & Investments
- Business unit Global Markets Solutions & Financing
- Business unit Investment Banking & Structured Finance

EURIZON CAPITAL

Direzione Marketing e Sviluppo Commerciale

Direzione Investimenti

EPSILON

Investimenti Quantitativi

Investimenti Discrezionali e Total Return

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there are two large, stylized signatures. In the center, there is a stamp that reads "FISAC-CGIL" with a signature below it and the number "1" at the bottom. On the right, there is a stamp that reads "UNITÀ SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB" with several signatures and initials over it, including "UICSA", "FAB1", and "FAGGI".

FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Area Governo Operativo e Finanziario

- Finanza e Tesoreria

INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Investimenti

High Net Worth Individual

Personale della Rete Intesa Sanpaolo Private Banking

FIDEURAM INVESTIMENTI

Prodotti Gestiti

Investimenti

PROFESSIONAL COINVOLTI NELLE ATTIVITA' DI RECUPERO DEI NPL – FASCIA C

(cfr. Regole in materia di Sistema Incentivante dedicato ai professional coinvolti nelle attività di recupero dei NPL)

[Handwritten scribbles]

[Handwritten signature]

FISAC-CGLL
[Handwritten signature]

UNITÀ SINDACALE
FALCRI-SILCEA-SINFUB

[Handwritten signature]

FABI
[Handwritten signature]

UNICA
[Handwritten signature]

ENSCISL
[Handwritten signature]