

IPOTESI DI ACCORDO

Premesso che:

- Con accordo del 19 maggio 2004, conclusivo della Procedura di contratto attivata per l'incorporazione di Banca Steinhauslin, sono state concordate le linee guida per l'organizzazione delle strutture di rete commerciale (Centri Private) a presidio del segmento di attività Private Banking.
- L'operatività dei Centri Private e il Modello di Servizio che ne regola il funzionamento sono rimasti invariati a seguito della costituzione delle Aree Territoriali in sostituzione delle Filiali Capogruppo, fatta salva l'istituzione della Direzione Territoriale Private con finalità di raccordo, coordinamento e seguimiento commerciale (cfr. Regolamento n.8 e Regolamento n.104 sul relativo modello di servizio).
- La costituzione della Direzione Private Banking/ Wealth Management nell'ambito della Capogruppo Bancaria, con funzioni organizzative/regolamentari, di indirizzo e coordinamento sul relativo segmento, è avvenuta nel rispetto dei principi di cui al cit. Accordo del 19.5.04 (cfr. Accordo del 22.1.07).
- La determinazione delle modalità di distribuzione del sistema incentivante per le risorse appartenenti alla 3^a Area Professionale assegnate ai Centri Private è determinata annualmente con specifico accordo tra le Parti (da ultimo, Accordo del 29.5.06 per l'esercizio 2006).

L'Azienda intende apportare correttivi di natura organizzativa/gestionale ai Centri Private (introduzione dei "team", modifica/integrazione dei profili inquadramentali) e attuare interventi volti alla migliore valorizzazione professionale delle risorse (percorsi professionali, formazione specialistica, ridefinizione del sistema incentivante), fermi rimanendo l'attuale regolamentazione del relativo Modello di servizio e i principi, ivi salvaguardati, di sinergia e coordinamento tra Centri e Filiali per la gestione della relazione con la clientela del segmento, con particolare riguardo alla rilevanza del consenso espresso dalla clientela per l'adesione al Modello di Servizio e alle responsabilità assegnate ai Responsabili dei Centri per assicurare la massima sinergia con i Titolari delle Filiali di riferimento, garantendo azioni coordinate in tema di gestione commerciale, creditizia e di sviluppo in ordine alle iniziative da attuare sulla clientela del proprio segmento (cfr. Regolamento n.8 e Regolamento n.104).

Tutto quanto sopra premesso, le Parti convengono quanto segue:

- 1) La crescita professionale e la valorizzazione del Gestore Private sono garantite con l'utilizzo degli strumenti gestionali contrattualmente previsti, con particolare riferimento all'attivazione dei Percorsi Professionali "Verticali", che, con riferimento a "ruoli obiettivo", saranno articolati in sequenze programmate di posizioni di lavoro in senso verticale; saranno altresì attivati Percorsi Professionali "Orizzontali" tesi a sviluppare il ruolo del Gestore Private; al riguardo gli aderenti al percorso provenienti da filiere diverse da quella Private, per i quali non si sia reso possibile un immediato utilizzo nei ruoli di cui ai percorsi individualmente programmati - fermo rimanendo quanto contrattualmente previsto in materia - saranno considerati con priorità ai fini della copertura delle esigenze che via via emergeranno per il ruolo di Gestori Private.
- 2) Lo sviluppo dei ruoli professionali sarà supportato dall'erogazione di formazione tecnico-professionale, consistente in interventi di aggiornamento continuo - anche finalizzati al conseguimento di attestati professionali - da modulare in coerenza con il ruolo via via ricoperto, con particolare attenzione alla crescita professionale dei Gestori con minore anzianità. Analoghe iniziative saranno intraprese con riferimento al segmento PMI, per la crescita professionale delle risorse di recente assegnazione al ruolo di Gestore.
- 3) Sotto il profilo organizzativo, nei Centri Private con almeno otto addetti più il Responsabile sono istituiti i "Team" (minimo tre addetti oltre il Preposto) al fine di garantire un più efficace presidio del settore di mercato, assegnando al Preposto al Team (comunque gestore portafogliato) compiti di coordinamento e raccordo, nonché di affiancamento ai singoli Gestori nel seguito della relazione commerciale.
- 4) Fermo restando che l'Azienda si impegna, laddove ricorrano le condizioni numeriche a costituire i Team nella misura standard di tre addetti oltre il Preposto, viene modificato ed integrato, come appresso specificato, il sistema inquadramentale di cui alle previsioni contrattuali aziendali vigenti, con i seguenti profili inquadramentali minimi :
 - Responsabile di Team Private: **QD 1° liv.**
 - Responsabile di Centro Private: **QD 3° liv.**
 - Responsabile di Centro Private articolato in 2 Team: **QD 3° liv**
 - Responsabile di Centro Private articolato in 3 team: **QD 4° liv.**
 - Responsabile di Centro Private articolato in 4 team: **QD 4° liv. I° MTE**

Le nuove previsioni di inquadramento saranno efficaci dal 01.01.2008 e pertanto:

- per i ruoli già ricoperti alla data del 01.01.2008 per l'intero periodo contrattualmente previsto (cinque mesi se proveniente da Aree

Professionali o tre mesi nell'ambito della categoria dei Quadri Direttivi) di adibizione continuativa e prevalente, la decorrenza dell'inquadramento avverrà dal 01.01.2008;

- per coloro che a tale data non avessero terminato il periodo, contrattualmente previsto (cinque mesi se proveniente da Aree Professionali o tre mesi nell'ambito della categoria dei Quadri Direttivi) di adibizione continuativa e prevalente, la decorrenza avverrà allo scadere di tale periodo;
- per coloro che verranno collocati nel ruolo dopo il 01.01.2008, la decorrenza dell'inquadramento avverrà al termine del periodo, contrattualmente previsto (cinque mesi se proveniente da Aree Professionali o tre mesi nell'ambito della categoria dei Quadri Direttivi) di adibizione continuativa e prevalente.

5) Relativamente al sistema incentivante si conviene quanto segue:

A) Per l'esercizio 2007, in analogia a quanto convenuto per l'esercizio precedente con Accordo del 29.5.06, l'incentivazione degli addetti al Private Banking appartenenti alla Terza Area Professionale avviene in considerazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati dalla Banca secondo i seguenti criteri:

- fissazione di obiettivi di budget per il Centro in termini di asset (volumi), redditività, nuovi clienti e crescita conti correnti attivi, con pesatura, rispettivamente, del 30%, 50%, 10% e 10%, senza tener conto dei volumi derivanti da variazione di perimetro del segmento private o da trasferimento fondi da altri segmenti della Banca;
- definizione di un obiettivo di primo livello al conseguimento del quale viene erogato un premio massimo lordo per addetto di euro 6000, con previsione di una fascia di esclusione, fissata al 60% del budget, al di sotto della quale non viene erogato il premio e di scaglioni di underperformance, e di un obiettivo di secondo livello il cui raggiungimento dà luogo all'erogazione di un premio aggiuntivo fino ad un massimo di 2500 euro lordi, fermo restando che il premio individuale erogato non potrà superare euro 8500 lordi;
- determinazione del premio per il Centro sulla base dei risultati effettivamente conseguiti dal Centro calcolato come premio singolo relativo allo scaglione di budget raggiunto, moltiplicato per il numero degli addetti;
- erogazione del premio, come sopra determinato, secondo le seguenti modalità:
 - 60% del premio previsto per il raggiungimento di obiettivi di primo livello distribuito in misura paritetica a tutti i componenti del Centro, proporzionato al periodo di adibizione;

- ulteriore 40% distribuito in misura discrezionale dall'Ufficio di Rete Private, previa consultazione del responsabile del Centro e del Direttore Territoriale Private dell'Area Territoriale di appartenenza;
- premio aggiuntivo di euro 2500 lordi, rispetto all'erogazione massima di euro 6000 lordi, in caso di raggiungimento degli obiettivi di secondo livello; erogazione pro-quota in misura proporzionale, ove i risultati conseguiti si dovessero collocare tra il primo ed il secondo livello;
- qualora il Centro non superi la soglia di esclusione, e quindi non operi il sopra descritto sistema incentivante, agli addetti verrà riconosciuto il cosiddetto "premio basic" per il restante personale appartenente alla Terza Area Professionale, assegnato all'Area Territoriale;
- in caso di adibizione al servizio o di cessazione dallo stesso in corso d'anno, l'erogazione verrà proporzionata al tempo di assegnazione nella mansione; troveranno altresì applicazione i criteri di ripartizione previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali aziendali in materia di incentivi alle Aree Professionali.

B) A partire dall'esercizio 2007, in aggiunta a quanto riconosciuto a titolo di sistema incentivante/PAR, ai Gestori Private - Aree Professionali e Quadri Direttivi, ivi compreso coloro che rivestono ruoli di responsabilità - l'Azienda accantonerà ogni anno un valore, determinato sulla base di moltiplicatori calcolati sul premio erogato per ciascun esercizio di riferimento medesimo.

L'importo accantonato sarà erogato al dipendente decorsi tre anni, in aggiunta e contestualmente al premio spettante nell'anno medesimo, alle seguenti condizioni: permanenza in servizio del Gestore al momento dell'erogazione e patrimonio gestito non inferiore a quello di inizio triennio, senza considerare eventuali trasferimenti da e verso altri Gestori.

Il premio da accantonare è determinato sulla base dei seguenti moltiplicatori da calcolare sul premio erogato nell'anno:

Patrimonio	MOLTIPLICATORE (1° Anno)
patrimonio > € 70 mln	100%
patrimonio tra € 40 mln e € 70 mln ovvero Responsabili di Centro con patrimonio < € 40 mln	50%

L'importo del premio accantonato per i Gestori Quadri Direttivi con patrimonio superiore a € 70 mln, non sarà superiore al triplo del valore massimo erogabile alle Aree Professionali in forza delle previsioni di cui alla precedente lett. A); per gli altri Gestori Quadri Direttivi detta soglia massima per il premio accantonato sarà proporzionata al valore del relativo "moltiplicatore".

----- ° ----- ° -----

Al 30 giugno 2008 le Parti si incontreranno per esaminarne congiuntamente gli effetti anche al fine di valutare gli eventuali correttivi da apportare.

La validità della presente ipotesi di accordo è subordinata all'approvazione del competente organo della Banca.

Siena, 19 ottobre 2007

L'AZIENDA

LE OO.SS.