

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2015

In Milano, in data 7 ottobre 2015

tra

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

e

- le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB , UGL CREDITO, UILCA e UNISIN

premesso che:

- con accordo 6 maggio 2014 le Parti, nell'intento di valorizzare il maggior impegno, sia dal punto di vista organizzativo che produttivo, richiesto a tutto il Personale per la crescita e lo sviluppo del Gruppo nel periodo di riferimento del Piano d'Impresa 2014-2017 (di seguito Piano), hanno condiviso di riconoscere da subito la partecipazione dei Dipendenti alla realizzazione degli obiettivi economici e patrimoniali previsti mediante il progetto di azionariato diffuso ed i piani di investimento Lecoip riservati ai dipendenti del Gruppo, a copertura del periodo 2014-2017;
- con il citato accordo è stato condiviso che l'assegnazione delle azioni in favore dei dipendenti del Gruppo - per un controvalore complessivo di 55 milioni di euro - unitamente ai costi correlati all'assegnazione della cosiddetta leva ivi definita e ad ogni ulteriore aggravio di legge collegato costituiscono anticipazione sugli importi eventualmente spettanti a titolo di Premio Aziendale ovvero di Premio Variabile di Risultato (di seguito PVR) per gli anni 2014-2017 ai sensi degli artt.48 e 52 del CCNL del 19 gennaio 2012 come rinnovato con accordo 31 marzo 2015;
- con l'accordo sottoscritto in data odierna le Parti, confermando gli argomenti da disciplinare nell'ambito del Contratto Collettivo di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Contratto di secondo livello), hanno condiviso, in via sperimentale per l'esercizio 2015, ai sensi dell'art. 52 del citato CCNL, l'introduzione di un PVR, secondo principi di trasparenza, inclusione, valorizzazione del merito e orientamento al conseguimento di risultati di Gruppo e di Divisione sostenibili nel tempo;

si conviene quanto segue:

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo che viene inserito quale appendice al Contratto di secondo livello, in applicazione della lettera d., con le specificità di seguito indicate.
1. Il PVR 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.

2. Le logiche di attribuzione dei premi alle singole figure professionali sono finalizzate a riconoscere la professionalità e l'impegno profuso da ogni persona del Gruppo coerentemente con la propria *mission* per la realizzazione del Piano, in un quadro di coerenza e trasparenza; gli importi individuali sono definiti avendo a riferimento logiche e principi propri del modello di servizio ed organizzativo del Gruppo ed all'assetto dei ruoli e delle figure professionali ad oggi esistenti presso il Gruppo stesso.
3. Il bonus pool disponibile per il finanziamento del PVR (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) è calcolato applicando una percentuale al valore di budget del "Risultato corrente al lordo delle imposte" del Gruppo Intesa Sanpaolo. Per l'anno 2015 il bonus pool disponibile è pari a 73 milioni di euro.
Nel caso in cui il "Risultato corrente al lordo delle imposte" rilevato nel bilancio consolidato 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 così determinato finanzia tre distinte quote di premio:
 - un premio base (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa il 30% del bonus pool), la cui disponibilità è subordinata al conseguimento del "Risultato corrente al lordo delle imposte" di Gruppo almeno pari al valore di budget;
 - un premio aggiuntivo (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa il 45% del bonus pool), la cui disponibilità è subordinata, per il personale appartenente a ciascuna Divisione, al conseguimento di un "Risultato corrente al lordo delle imposte" di Divisione almeno pari al valore di budget della Divisione stessa. Per le strutture non ricomprese in alcuna Divisione e per ISGS si farà sempre riferimento al conseguimento del "Risultato corrente al lordo delle imposte" di Gruppo almeno pari al valore di budget;
 - un premio di eccellenza (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa il 25% del bonus pool) la cui disponibilità è subordinata per la Rete BDT al superamento degli obiettivi della scorecard del territorio commerciale di riferimento (a titolo esemplificativo scorecard territorio commerciale retail in allegato 2) e per le funzioni diverse dalla Rete in relazione al conseguimento di performance eccellenti.
5. Fermi i parametri di attivazione del bonus pool e di ciascuna delle tre distinte quote:
 - il premio base viene riconosciuto al cap nell'importo tabellare pari a 355 euro lordi. Detto importo è innalzato, sempre al cap, a 455 euro lordi nei confronti del personale la cui Retribuzione Annuale Lorda (di seguito RAL) al 31 dicembre 2015 sia inferiore a 35.000 euro;
 - 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 3). Tale valore è ridotto del:
 - 25% per il personale la cui RAL (sempre determinata al 31 dicembre 2015) 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 2015) sia superiore al dato medio di RAL della figura professionale/livello di seniority attribuito di almeno il 60% ed entro il 99,9%;
 - 60% per il personale la cui RAL (sempre determinata al 31 dicembre 2015) sia superiore di almeno il 100% rispetto al dato medio di RAL della figura professionale/livello di seniority attribuito;

- il valore tabellare del premio di eccellenza è ottenuto:
 - per la Rete BdT moltiplicando la somma dei valori tabellari del premio base e del premio aggiuntivo (non ridotto in funzione della RAL) corrispondente alla figura professionale per un moltiplicatore determinato in funzione degli aggregati professionali supporto/gestione/coordinamento e delle performance del perimetro di riferimento (Area/filiale) misurate nella relativa scorecard (allegato 4);
 - per le strutture diverse dalla Rete BdT sulla base del raggiungimento di performance eccellenti determinate sulla base del complessivo giudizio del responsabile di riferimento, con priorità per i due livelli più elevati della valutazione professionale.

Ai fini di quanto sopra la RAL al 31 dicembre 2015 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.

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) i dipendenti in servizio presso la Direzione Investimenti di Eurizon Capital, presso le business unit Global Markets e Corporate & Strategic Finance di Banca Imi, presso la Direzione Centrale Tesoreria (con l'eccezione di coloro i quali siano impiegati presso il Servizio Coordinamento e Controllo di Gestione Tesoreria), presso la Direzione Centrale Studi e Ricerche, presso il Servizio Investor Relations & Price-Sensitive Communication, presso il Servizio Rating Agencies e Investor Coverage, presso il Servizio AVM Operativo nonché il personale della Rete Intesa Sanpaolo Private Banking. Nei confronti di detto personale continuano ad operare sistemi incentivanti ad hoc, sostitutivi dei suddetti premi.

6. Nel caso in cui il "Risultato Corrente al lordo delle imposte" non raggiunga il valore di budget ma sia comunque superiore a zero, 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 e siano presenti un:
 - Common Equity Tier Ratio (CET1) di Gruppo almeno uguale al limite previsto nel "Risk Appetite Framework" (di seguito RAF);
 - Net Stable Funding Ratio (NSFR) di Gruppo almeno uguale al limite previsto nel RAF;
 sarà resa disponibile una quota del bonus pool di Gruppo, pari all'80% della disponibilità prevista per il premio base di cui al punto 5. che precede.
7. Il PVR spetta a tutto il personale di cui al punto 1. che:
 - abbia superato il periodo di prova ed abbia prestato servizio nel corso del 2015 per almeno 180 giorni di calendario;
 - risulti in servizio al momento dell'erogazione del PVR.
8. Il PVR non compete al personale di cui al punto 1. 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 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 e saranno riconosciute entro il mese successivo all'approvazione del bilancio 2015 da parte dell'assemblea.

Dichiarazione delle Parti

Atteso che le erogazioni definite con il presente accordo costituiscono remunerazione della produttività del lavoro effettivamente raggiunta, nell'ipotesi di emanazione di provvedimenti agevolativi in materia fiscale, le Parti si rincontreranno per valutarne gli effetti.

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

UNISIN

INTESA SANPAOLO
INTESA SANPAOLO GROUP SERVICES
BANCA CR FIRENZE
BANCA DELL'ADRIATICO
FIDEURAM
BANCA IMI
BANCA PROSSIMA
BANCO DI NAPOLI
CASSA DI RISPARMIO DI FORLI' 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
CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA
CASSA DI RISPARMIO DELL'UMBRIA
EQUITER
EURIZON CAPITAL SGR (inclusa EPSILON SGR)
FIDEURAM FIDUCIARIA
FIDEURAM INVESTIMENTI SGR
IMI FONDI CHIUSI
IMI INVESTIMENTI
INTESA SANPAOLO FORMAZIONE
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
MEDIOCREDITO ITALIANO
SANPAOLO INVEST SIM
SIREFID
ACCEDO
INTESA SANPAOLO PROVIS

Allegato 2

Area	Indicatore	Descrizione
Servizio al Cliente	Clienti con dato di contatto completi	Aggiornamenti del profilo dei Clienti
	Clienti con dato di contatto completi	Clienti con dato di contatto completi
Customer Satisfaction	Chiamate telefoniche inesevse	Servizi di credito
	Tempi medi di attesa in coda	
	Fermi ATM / MTA per mancanza banconote	
	Tempi medi di impossibilità utilizzo carte	
	Numero operazioni dematerializzate	
Customer Satisfaction	Clienti con dato di contatto completi	
	Contratto di prestazione dei servizi di investimento - Archiviazione	Servizi di investimento
	Aggiornamento profilatura MIFID - 1° semestre	
Indicatori di Conformità	Aggiornamento profilatura MIFID - Nuovo questionario 2° semestre	
	Clienti con portafoglio adeguato al profilo finanziario	
	Tempi di delibera credito	Servizi di credito
	Tempi di delibera mutui ipotecari a privati	
	Clienti con rating scaduto o deteriorato	
Norme e iniziative a tutela della Clientela	Revisione affidamenti scaduti	
	Contenimento degli sconfinamenti	
	Incidenza del deteriorato sugli impieghi	
Antiriciclaggio	Corretta proposizione commerciale polizze CPI	
	Acquisizione questionario di adeguata verifica	
	Acquisizione Titolare Effettivo	
Partecipazione ai corsi di formazione obbligatori	Lavorazione degli inattesi Gianos	
	Partecipazione ai corsi di formazione obbligatori	

Area	Indicatore	Peso
Reddittività	Ricavi	25
	di cui Ricavi Banca 5*	15
Qualità del Credito	Rettifiche su crediti	10
	Perdita attesa su crediti in bonis (%)	10
Crescita Sostenibile	Flusso Netto Attività Finanziarie	10
	di cui Flusso Netto Raccolta Diretta	10
Qualità del Servizio	Indicatore sintetico di Qualità del Servizio (include kpi di Qualità, Conformità e Customer Experience)	20
Punteggio Intermedio		XXX
Corresponsabilità	Indicatore sintetico risultati cross-Territori	+/-30%
Punteggio Finale		XXX
Multicanalità	Migrazione operazioni transazionali Clienti Retail (Efficienza operativa)	+/-10%

Allegato 2

Servizio al Cliente	Aggiornamento del profilo dei Clienti	Clienti con dato di contatto completi
	Servizi di credito	Chiamate telefoniche inevasive Tempi medi di attesa in coda Fermi ATM / MTA per mancanza banconote Tempi medi di impossibilità utilizzo carte Numerosità reclami Numero operazioni dematerializzate
Customer Satisfaction	Customer Satisfaction	Clienti con dato di contatto completi
	Servizi di investimento	Contratto di prestazione dei servizi di investimento - Archiviazione Aggiornamento profilatura MIFID - 1° semestre Aggiornamento profilatura MIFID - Nuovo questionario 2° semestre Clienti con portafoglio adeguato al profilo finanziario
Indicatori di Conformità	Servizi di credito	Tempi di delibera credito Tempi di delibera mutui ipotecari a privati Clienti con rating scaduto o deteriorato Revisione affidamenti scaduti Contenimento degli sconfinamenti Incidenza del deteriorato sugli impieghi
	Norme e iniziative a tutela della Clientela	Corretta proposizione commerciale polizze CPI
Customer Satisfaction	Antiriciclaggio	Acquisizione questionario di adeguata verifica Acquisizione Titolare Effettivo Lavorazione degli inattesi Gianos
	Partecipazione ai corsi di formazione obbligatori	Partecipazione ai corsi di formazione obbligatoria

Punteggio Intermedio	<ul style="list-style-type: none"> Ricavi di cui Ricavi Banca 5[®] 	25
	<ul style="list-style-type: none"> Rettifiche su crediti Perdita attesa su crediti in bonis (%) 	15
Punteggio Finale	<ul style="list-style-type: none"> Flusso Netto Attività Finanziarie di cui Flusso Netto Raccolta Diretta 	10
	<ul style="list-style-type: none"> Indicatore sintetico di Qualità del Servizio (include kpi di Qualità, Conformità e Customer Experience) 	10
Multicanalità	<ul style="list-style-type: none"> Indicatore sintetico di Qualità del Servizio (include kpi di Qualità, Conformità e Customer Experience) 	20
	<ul style="list-style-type: none"> Indicatore sintetico risultati cross-Territori 	+/-30%
Multicanalità	<ul style="list-style-type: none"> Migrazione operazioni transazionali Clienti Retail (Efficienza operativa) 	xxx

Premio aggiuntivo (tabellare di riferimento al cap)

Banca dei Territori - aree e filiali

Direttore Area Imprese	3.645
Direttore Area Personal	3.645
Direttore Area Retail	3.645
Direttore Filiale (Fascia 5)	2.645
Direttore Filiale (Fascia 4)	2.145
Direttore Filiale (Fascia 3)	1.645
Direttore Filiale (Fascia 2)	1.145
Direttore Filiale (Fascia 1)	845
Coordinatore Imprese	845
Coordinatore Commerciale	545
Gestore Imprese	645
Gestore Privati e Aziende Retail	345
Specialista Estero	245
Addetto Imprese	245
Assistente Clientela	145
Ausiliario	145

Banca dei Territori - Filiale on line, monte pegni e tesorerie

Direttore Monte Pegni	1.145
Perito Tecnico Estimativ. MP	345
Addetto Monte Pegni	145
Responsabile Centro Tesorerie	1.145
Addetto Tesorerie	145
Direttore FOL	1.145
Coordinatore FOL	545
Gestore FOL	345

Altre strutture BdT

Specialista Crediti	245
Specialista	245
Addetto Crediti	145
Addetto	145
Coordinatore Mediocredito	945
Gestore Mediocredito	645
Dir/Coord Banca Prossima	945
RDR Banca Prossima	645
Assist. Banca Prossima	145

Div. Corporate (dipendenti con mansione codificata)

Responsabile Mercato CPF - B	6.145
Global Relationship Manager - A	6.145
Global Relationship Manager - B	4.645
Responsabile Nucleo - A	3.145
Origination Manager - A	3.145
Origination Manager - B	1.645
Coordinatore Mercato CPF - B	2.645
Business Analyst - A	645
Business Analyst - B	445
Assistente GRM - A	645
Assistente GRM - B	445
Local Relationship Manager - A	1.145
Gestore Corporate - B	845
Gestore Public Finance - B	845
Assistente LRM - A	445
Assistente Mercato CPF - B	245
Global Business Developer - B	845
Local Business Developer - B	645
Specialista Credito Fondiario - B	245
Addetto Fidejussioni - A	145

Capital Light Bank

Gestore CLB	845
Assistente CLB	845
Coordinatore territoriale ACCEDO	845
Addetto ACCEDO	245

Staff di Governo

Manager	2.145
Seniority 5	1.845
Seniority 4	1.445
Seniority 3	945
Seniority 2	395
Seniority 1	145

Staff Risk management e crediti

Manager	2.645
Seniority 5	2.145
Seniority 4	1.645
Seniority 3	1.145
Seniority 2	545
Seniority 1	245

Moltiplicatori per fasce di eccellenza

<i>Coordinatori</i>	x8	x6	x3,5	x2,5
<i>Gestori</i>	x6	x5	x3	x2
<i>Supporto</i>	x4,5	x3,5	x2	x1,5