

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2018

In Milano, in data 4 maggio 2018

tra

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

e

- le OOSS

premesso che:

- con l'accordo sottoscritto in data 7 ottobre 2015 e prorogato con il Protocollo 15 novembre 2017 sino al 30 giugno 2018, 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 l'introduzione di un 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, applicato per gli esercizi 2015, 2016 e 2017;
- in data 6 febbraio 2018, nel corso di specifico incontro, l'Azienda ha rappresentato alle OO.SS. politiche ed indirizzi del Piano d'Impresa 2018-2021 (di seguito Piano), soffermandosi in particolare sugli obiettivi di redditività e produttività da perseguire, anche con riguardo alle condizioni di scenario previste nel periodo di riferimento;
- ai sensi del citato art. 52 del CCNL le Parti confermano la volontà di applicare il PVR anche per il 2018;
- 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, già a partire dal corrente anno, il collegamento con il Piano stesso riconoscendo la partecipazione alla realizzazione degli obiettivi ivi previsti mediante strumenti di long term incentive, come già positivamente sperimentato per il Piano d'Impresa 2014-2017;
- alla luce delle norme introdotte con la Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (così come successivamente integrata con la Legge n. 232 dell'11 dicembre 2016 e 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 con il 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, le Parti hanno analizzato le possibilità offerte dalla normativa in tema di tassazione agevolata;
- 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

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo, che costituisce appendice del Contratto Collettivo di secondo livello.
2. Il PVR 2018 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.
I dipendenti:
 - di Intesa Sanpaolo Casa (di seguito ISP Casa)
 - in servizio alla data del 25 giugno 2017 nelle società facenti parte del "perimetro delle ex Banche Venete" entrati 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 (di seguito "personale ex Banche Venete")sono destinatari del PVR 2018 esclusivamente nei termini di cui al successivo punto 7.
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.
4. Il bonus pool disponibile per il finanziamento del PVR 2018 (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) è pari a 73 milioni di euro rapportato al raggiungimento del valore di budget del "Risultato Corrente Lordo" del Gruppo Intesa Sanpaolo.
Nel caso in cui il "Risultato Corrente Lordo" 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.
Per il corrente esercizio inoltre, in coerenza con gli obiettivi di partecipazione declinati in premessa ed in considerazione dell'avvio del nuovo Piano, viene messo a disposizione un bonus pool aggiuntivo di ulteriori 80 milioni quale riconoscimento dell'impegno che sarà richiesto per la realizzazione del Piano stesso (Welcome Bonus di Piano).
5. I bonus pool così determinati finanziano tre componenti di premio:
 - un premio base (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa 25 milioni del bonus pool del PVR 2018) la cui disponibilità totale è subordinata al conseguimento del "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo almeno pari al valore di budget cui si aggiunge, esclusivamente per il 2018 anno di avvio del Piano, il Welcome Bonus di Piano sopra definito;

- un premio aggiuntivo (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa 28 milioni del bonus pool del PVR 2018), la cui disponibilità totale è subordinata, per il personale appartenente a ciascuna Divisione, al conseguimento di un "Risultato Corrente Lordo" di Divisione almeno pari al valore di budget della Divisione stessa;
- un premio di eccellenza (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa 20 milioni del bonus pool del PVR 2018), la cui disponibilità totale è subordinata al conseguimento di performance eccellenti ed al superamento degli obiettivi determinati sulla base dei risultati della valutazione, nonché della scorecard di riferimento per la Rete BDT.

Si precisa che per le strutture non ricomprese in alcuna Divisione e per ISGS si farà sempre riferimento al conseguimento del "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo almeno pari al valore di budget;

6. 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			100%

- a. "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore a zero e inferiore o uguale al 90% del risultato di budget: sarà resa disponibile la quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2018 di cui al punto 5. per il premio base pari:
- all'80% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione raggiunga un valore 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 2018 di cui al punto 5. per il premio base e la quota relativa al premio aggiuntivo:
- non sarà attribuito 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 ma inferiore al 95%;
 - sarà pari all'80% per gli appartenenti alle Divisioni in 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 in cui il citato "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 2018, pari al 100% della disponibilità prevista per il premio base di cui al medesimo punto 5. In tale evenienza il premio aggiuntivo:
- non sarà attribuito 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 ma inferiore al 95%;
 - sarà pari al 90% per gli appartenenti alle Divisioni in 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 in cui il citato "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia uguale o superiore al 100%.
- d. "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore al 100% del valore di budget: sarà resa disponibile una quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2018, pari al 100% della disponibilità prevista per il premio base di cui al medesimo punto 5. In tale evenienza: 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 in cui il citato "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia superiore al 90% del valore di budget.

La quota di bonus pool di cui al punto 5. per il premio di eccellenza sarà resa disponibile esclusivamente nel caso in cui il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo sia almeno pari al 100% del valore di budget ed anche il risultato della Divisione di appartenenza sia almeno pari al valore di budget del "Risultato Corrente Lordo" di Divisione.

7. Fermi i parametri di attivazione dei bonus pool indicati ai punti 5. e 6. e di ciascuna delle tre componenti del PVR:
- il valore tabellare del premio base è composto dalle seguenti quote:

- quota A, riconosciuta nell'importo di 300 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 2018 sia inferiore a 35.000 euro;
- quota C, relativa al Welcome Bonus di Piano, di 1.200 euro lordi.

Le quote B e C del premio base non sono utili ai fini dei moltiplicatori applicati per la determinazione del premio di eccellenza eventualmente spettante.

Ai dipendenti di ISP Casa ed al "personale ex Banche Venete" viene riconosciuta esclusivamente la quota C relativa al Welcome Bonus di Piano;

- 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 2018) 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 2018) 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 2018 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 aggiunta a quanto precede il valore del premio aggiuntivo per il personale destinatario:

- è ridotto del 50% per il personale appartenente a strutture di Rete con scorecard che risulti assegnato a filiali il cui risultato rientri nel 20% meno elevato per territorio commerciale;
- per il restante personale:
 - è ridotto del 50%, in caso di valutazione "parzialmente in linea con le attese di ruolo";
 - è incrementato del 25%, in caso di valutazione "molto al di sopra delle attese di ruolo".

In ogni caso il premio aggiuntivo non è corrisposto in caso di valutazione "non in linea con le attese di ruolo".

- il valore tabellare del premio di eccellenza (inclusivo della quota A e B relativa al premio base e del premio aggiuntivo) è ottenuto:
 - per le strutture 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 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;

- per le altre strutture sulla base del raggiungimento di performance eccellenti misurate dalla valutazione professionale, con priorità sui primi due livelli e tenendo anche in considerazione il giudizio del responsabile di riferimento;
- e non spetta in caso di valutazione "parzialmente in linea con le attese di ruolo" e "non in linea con le attese di ruolo".

I dipendenti in servizio presso le strutture dettagliate nell'allegato 5 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 2018) 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.

Parimenti sono esclusi dall'attribuzione del premio aggiuntivo e del premio di eccellenza i dipendenti di ISP Casa ed il "personale ex Banche Venete".

8. Il PVR spetta a tutto il personale di cui al punto 2. che:
 - sia stato assunto antecedentemente al 1.7.2018 ed abbia superato il periodo di prova;
 - risulti in servizio al momento dell'erogazione del PVR.
9. 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".
10. 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.
11. 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.
12. 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.

13. Ferme le modalità di determinazione del PVR come dianzi definite, nell'ambito degli impegni che Intesa Sanpaolo ha assunto con il Piano per una solida e sostenibile creazione e distribuzione di valore, le Parti individuano i seguenti indicatori per la misurazione degli incrementi di qualità, efficienza ed innovazione da realizzarsi nell'esercizio 2018 validi, al raggiungimento di almeno uno di essi, ai fini dell'applicazione della complessiva normativa in materia di tassazione agevolata sui premi di risultato:
- sviluppo della multicanalità integrata (misurata come raffronto tra il numero dei clienti con contratto multicanale in essere al 31.12.2018 rispetto al 31.12.2017);
 - utilizzo degli strumenti di conciliazione tempi di vita e di lavoro introdotti con il Contratto Collettivo di secondo Livello del Gruppo ISP – accordo del 7.10.2015 misurato come numero di lavoratori del Gruppo ISP che nel corso del 2018 hanno utilizzato almeno una delle misure previste dall'accordo conciliazione del 7 ottobre 2015 rispetto agli utilizzatori registrati nel corso del 2017;
 - ore di formazione erogate (misurate come raffronto tra il numero di ore di formazione al 31.12.2018 rispetto al 31.12.2017);
 - estensione nell'utilizzo del lavoro flessibile misurato come numero di lavoratori del Gruppo ISP ai quali è data la possibilità di adesione al 31.12.2018 raffrontato con la situazione al 31.12.2017;
 - estensione nell'utilizzo della formazione flessibile (misurato come numero di ore di formazione flessibile fruita nel corso del 2018 raffrontato con il numero di ore fruita nel corso del 2017).

14. In relazione all'andamento degli indicatori previsti al punto 6. che precede, registrato nel trimestre gennaio-marzo 2018, e verificato che:
- il CET1 è almeno pari al limite previsto dallo SREP;
 - il NSFR è almeno pari al 100%;
 - 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) è positivo

le Parti stabiliscono di procedere nel mese di luglio 2018 al pagamento, al personale in servizio alla data dell'erogazione, di un anticipo del PVR 2018 pari a 1.200 euro pro-capite, ridotto pro-quota in presenza di rapporto di lavoro part time, ed assoggettato alla tassazione agevolata prevista dalle disposizioni richiamate in premessa, qualora alla data del 31.5.2018 almeno uno degli indicatori individuati al punto che precede presenti un andamento incrementale rispetto alla situazione al 31.12.2017 ovvero alla data del 31.05.2017 per gli indicatori su base annua ed il destinatario rientri nell'ambito di applicazione della citata normativa.

Tale anticipo, a richiesta del dipendente, sarà convertito in azioni ordinarie Intesa Sanpaolo destinate al Piano di incentivazione a lungo termine LECOIP 2.0.

Nel caso in cui 31.12.2018 non si sia realizzato l'incremento di alcuno degli indicatori di cui al precedente punto 13., all'anticipo erogato dovrà essere applicata l'aliquota IRPEF marginale e le addizionali previste dalla normativa vigente.

15. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento prima dell'erogazione del PVR 2018, l'anticipo erogato verrà trattenuto dalle competenze di fine rapporto.

Nel caso in cui:

- venissero meno le condizioni, anche individuali, per l'erogazione del PVR 2018, ovvero il premio individualmente spettante risultasse di importo inferiore all'anticipo PVR 2018 corrisposto, fatta eccezione per il caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro per accesso al Fondo di solidarietà o pensionamento, ovvero ancora
- per i dipendenti di ISP Casa e per il "personale ex Banche Venete"

l'anticipo percepito o l'eventuale differenza tra il premio individualmente spettante ove inferiore all'anticipo e l'anticipo stesso sarà trattenuto:

- dal PVR 2019 ove individualmente spettante, ovvero dallo stipendio del mese di maggio 2020;
- in caso di adesione al Piano di Investimento LECOIP 2.0 verrà trattenuto in sede di liquidazione del Lecoip Certificate sottoscritto;
- nel caso di indisponibilità/incapienza del Certificate al momento della liquidazione sulle prime competenze utili, fatta eccezione per il personale destinatario di provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" al fine di evitare il doppio intervento.

16. 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 fatto salvo quanto specificamente previsto per l'anticipo PVR 2018, saranno riconosciute entro il mese successivo all'approvazione del bilancio 2018 da parte dell'assemblea.

*** **

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 confermato l'attualità degli obiettivi già condivisi nell'ambito della Contrattazione di secondo livello del Gruppo, condividendo di attivare uno specifico Piano di Innovazione 2018, denominato "Progetto Welfare" per i seguenti 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;
- "Lavoro Misto", quale soluzione contrattuale innovativa che garantisce una crescente efficacia dell'attività commerciale in un contesto di maggiore flessibilità nell'effettuazione della prestazione lavorativa.

Gli obiettivi individuati dalle Parti per il 2018, sono:

- l'incremento dell'adesione al "Lavoro Flessibile", in coerenza con quanto declinato nel Piano;
- ferma restando la volontà delle Parti di favorire nuova e stabile occupazione, l'incremento dei lavoratori dipendenti con contratto di "Lavoro Misto".

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 definiscono che, con specifico riferimento al predetto "Progetto Welfare", il Comitato Welfare sarà 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 30 settembre e successivamente entro il 31 dicembre 2018 per:

- verificare l'andamento delle adesioni al "Lavoro Flessibile" e l'impatto in termini di riduzione del tasso di assenza (misurato come giornate di assenza dei lavoratori interessati) e riduzione della mobilità;
- verificare l'andamento delle assunzioni con contratto di "Lavoro Misto";
- individuare le modalità più idonee per realizzare interventi formativi propedeutici all'inserimento in azienda di lavoratori con contratto di "Lavoro Misto";
- individuare specifiche modalità di ulteriore coinvolgimento dei lavoratori da realizzarsi, a mero titolo esemplificativo, attraverso focus group, rilevazioni statistiche, caselle di posta elettronica dedicate, etc.;
- analizzare le rivenienze delle predette ulteriori modalità di coinvolgimento dei lavoratori al fine di proporre e predisporre interventi sull'organizzazione del lavoro atti ad agevolare il raggiungimento dei predetti obiettivi.

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, 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 2019 per definire le condizioni per riconoscere le quote di PVR individualmente maturate e non anticipate:

- 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,
- attraverso l'attribuzione di azioni, ai sensi della normativa tempo per tempo vigente.

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

Le OOSS

INTESA SANPAOLO
INTESA SANPAOLO GROUP SERVICES
BANCA CR FIRENZE
BANCA IMI
BANCA PROSSIMA
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
EURIZON CAPITAL SGR (inclusa EPSILON SGR)
FIDEURAM
FIDEURAM FIDUCIARIA
FIDEURAM INVESTIMENTI SGR
IMI FONDI CHIUSI SGR
IMI INVESTIMENTI
INTESA SANPAOLO FORMAZIONE
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
MEDIOCREDITO ITALIANO
SANPAOLO INVEST SIM
SIREFID
INTESA SANPAOLO PROVIS
CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI
BANCA 5
INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER
INTESA SANPAOLO REOCO

allegato 2

Famiglia	Tabellare quota aggiuntiva PVR 2018
----------	--

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
Coordinatore Commerciale	395,00
Gestore Imprese	470,00
Gestore Privati e Aziende Retail	240,00
Specialista Tutela	240,00
Specialista Estero	200,00
Addetto Imprese	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 - Filiale OnLine, Monte Pegni, Tesorerie

Direttore Monte Pegni	855,00
Perito Tecnico Estimatore MP	240,00
Addetto Monte Pegni	160,00
Responsabile Centro Tesorerie	855,00
Addetto Tesorerie	160,00
Direttore FOL	855,00
Coordinatore FOL	395,00
Gestore FOL	240,00

Rete Banca Prossima e Mediocredito

Coordinatore Mediocredito	700,00
Specialista Mediocredito	470,00
Dir/Coord Banca Prossima	700,00
RDR Banca Prossima	470,00
Assist. Banca Prossima	160,00

allegato 2

Div. Corporate

Origination Manager	1.900,00
Coordinatore Area Corporate	1.750,00
Business Analyst	330,00
Gestore Corporate / GC / PF	455,00
Specialista GTB	455,00
Assistente Global Corporate	200,00
Business Operations Specialist	470,00
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

Allegato 3

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

KPI del Premio di eccellenza 2018 – Scorecard Filiali

Elementi chiave da sostenere	Indicatori di performance management		
	Territori Retail	Territori Personal	Territori Imprese
Redditività I consuntivi e gli obiettivi delle filiali collegate sono pesati al 30%	25 Ricavi Lordi Retail + Personal ¹ 15 Ricavi da Polizze Danni ² <i>new</i>	25 Ricavi Lordi Personal + Retail ¹ 15 Ricavi netto AFI	20 Ricavi Lordi ¹ 15 Commissioni netto <i>new</i> Se la %raggio budget dei KPI di redditività da 100% a 120% → attribuzione punteggio dal 100% al 140%
Esterività	• Clienti con successo +/-15% sul punteggio del KPI di Redditività	10 Clienti con successo	• Digitalizzazione delle imprese +/-15% sul punteggio del KPI di Redditività <i>new</i>
Qualità del Credito	10 Rettifiche nette su crediti		20 Rettifiche nette su crediti
Crescita Sostenibile I consuntivi e gli obiettivi delle filiali collegate sono pesati al 30%	10 FN AFI Retail + Personal 15 Erogazioni MLT	10 FN AFI Personal + Retail 15 FN Raccolta Gestita Personal + Retail	10 FN impieghi breve termine 10 Variazione soldi impieghi MLT <i>new</i> 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
Qualità del Servizio	25 Indicatore di Eccellenza di Filiale ³	25 Indicatore di Eccellenza di Filiale ³	25 Indicatore di Eccellenza di Filiale ³
Multicanalità	• Flusso netto clienti Multicanale	• Flusso netto clienti Multicanale	• Flusso netto clienti Multicanale <i>new</i> La Multicanalità opera come correttivo (+/-10%) del Premio di eccellenza

¹ Margine di intermediazione lordo gestionale - ² Escluse CPI - ³ Include indicatori «Eccellenza operativa», «Eccellenza nel servizio», «Eccellenza nel credito» e nei promoter score

Allegato 5 “Strutture destinatarie di sistemi di incentivazione specifici”

AREA CFO

Direzione Centrale Studi e Ricerche

- Servizio Equity & Credit Research

Direzione Centrale Tesoreria (con l’eccezione di coloro i quali siano impiegati presso Supporto Tesoreria e Coordinamento di Gruppo)

Direzione Centrale Active Value Management

Direzione Centrale Financial Market Coverage

AREA CGO

Direzione Centrale Mergers & Acquisitions

DIVISIONE CAPITAL LIGHT BANK

Direzione Gestione Investimenti e Operazioni Straordinarie

Provis

- Asset Class Real Estate
- Asset Class Mobiliare

IMI Investimenti

- Partecipazioni e Investimenti

IMI Fondi Chiusi

DIVISIONE CORPORATE & INVESTMENT BANKING/ BANCA IMI

Servizio Proprietary Trading

Global Relationship Manager

Senior Origination Banker

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

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)

