

SISTEMA ECCELLENZA TUTELA

In Milano, in data 20 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

premessi che:

- il Piano d'Impresa 2018-2021 (di seguito Piano) ambisce a mantenere una solida e sostenibile creazione e distribuzione di valore e a costruire la prima Banca in Europa su basi e valori solidi;
- ISP vuole in particolare continuare a cogliere significative opportunità di business nell'ambito dell'Assicurazione, con l'obiettivo di diventare la prima compagnia italiana nel retail non-motor e una tra le prime assicurazioni danni in Italia;
- 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. Per tali ragioni in data odierna è stato sottoscritto l'accordo relativo al Premio Variabile di Risultato 2019 (di seguito PVR 2019);
- le Parti hanno inoltre confermato, ai sensi dell'art. 51 del vigente CCNL, la volontà di collegare al citato PVR 2019 anche il Sistema Eccellenza Tutela (di seguito SET), con l'obiettivo di definire il contributo da riconoscere al personale della Rete Banca dei Territori (BDT) coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo di offerta di prodotti assicurativi, anche in coerenza con i principi dell'accordo nazionale 8 febbraio 2017 in tema di politiche commerciali;

si conviene quanto segue

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo.
2. Al SET è annualmente attribuito un bonus pool specifico; per il 2019 è pari a 32 milioni di euro (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) ed è reso disponibile al verificarsi dei medesimi parametri previsti per il PVR 2019 e cioè:
 - 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%,
 - "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo della Divisione BDT (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) positivo.

3. Il SET è rivolto:
 - al personale delle Filiali della Divisione Banca dei Territori (Retail, Personal e Imprese)
 - agli Specialisti Protezione presenti nella Divisione Banca dei Territoriin servizio a tempo indeterminato (incluso quello con contratto di apprendistato professionalizzante).
4. Il SET spetta a tutto il personale di cui al punto 3. che:
 - sia stato assunto precedentemente al 1.7.2019 ed abbia superato il periodo di prova;
 - risulti in servizio al momento dell'erogazione.
5. Anche per il SET 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.
6. La scorecard del SET 2019 (allegato 1) si basa su:
 - premi lordi differenziati per motor e non-motor e, per il territorio commerciale Imprese, sul prodotto Welfare Hub e sui contratti quadro ad adesioni collettive,
 - indicatore di eccellenza operativa specifica del comparto danni con esclusione ad ogni fine dei risultati derivanti dalla Credit Protection.
7. Possono partecipare al SET le filiali che raggiungano nella scorecard del PVR 2019 il livello minimo di 85, con almeno 100 nell'eccellenza operativa.

Vengono premiate dal SET le filiali che raggiungano nella scorecard del SET 2019 la soglia minima di 95, con almeno 100 nell'eccellenza operativa della medesima scheda. Per gli Specialisti Protezione si terrà conto dell'andamento delle scorecard del SET delle filiali di riferimento.

Per il personale destinatario del SET appartenente alle filiali premiate dal SET gli importi sono differenziati tra ruoli di coordinamento, ruoli di gestione e ruoli di supporto come riportati nell'allegato 2.

Gli importi individuali del personale appartenente alle filiali che rientrano tra le migliori 20% delle premiate sono raddoppiati.

Nel caso in cui il bonus pool non sia capiente, tutti i premi saranno conseguentemente riproporzionati.

8. In caso di assegnazione in corso d'anno a unità organizzative diverse, il premio eventualmente spettante sarà determinato "pro quota" in proporzione ai periodi di servizio prestati presso ciascuna unità organizzativa. Analogo criterio si applica in caso di variazione della figura professionale in corso d'anno.

Il premio non è corrisposto in caso di valutazione "inadeguato", "sotto le aspettative" o "quasi in linea con le aspettative".

Il premio, inoltre, non compete al personale 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 premio 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 premio eventualmente spettante verrà ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza.
10. Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il premio eventualmente spettante sarà riproporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato da ciascun dipendente interessato.
11. 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.

*** **

Le Parti firmatarie del presente Accordo si impegnano ad incontrarsi entro il primo semestre del 2020 per la verifica dell'andamento del presente accordo.

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

KPI del Sistema Eccellenza Tutela 2019 – Filiali


Allegato 1

Elementi chiave da sostenere

Indicatori di performance management

Filiali Retail

Crescita Sostenibile

Se la % ragg.to budget dei KPI di **crescita sostenibile** da attribuzione punteggio dal 100% al 140% 

10 Premi polizze danni motor¹

60 Premi polizze danni no motor¹

Filiali Personal

10 Premi polizze danni motor¹

60 Premi polizze danni no motor¹

Filiali Imprese

50 Premi polizze danni no motor¹

10 Welfare Hub 

10 Contratti quadro adesioni collettive² 

Qualità del servizio

10 Formazione IVASS

10 Reclami polizze danni

10 Profilatura IDD

10 Formazione IVASS

10 Reclami polizze danni

10 Profilatura IDD

10 Formazione IVASS

10 Reclami polizze danni

10 Invio documentazione contrattuale a Compagnia


CONDIZIONI ACCESSO AL SET

1. Punteggio PVR >= 85 p.ti
2. Eccellenza operativa PVR >= 100
3. Punteggio SET >= 95 p.ti
4. % raggiungimento target ciascun kpi Qualità del servizio >= 100%

Customer satisfaction

Customer satisfaction sottoscrittori polizze a livello di DR 

Customer satisfaction sottoscrittori polizze a livello di DR 

Customer satisfaction sottoscrittori polizze a livello di DR 

La Customer Satisfaction opera come correttivo (+/-10%) del Premio

¹ Nuovo rischio e rinnovi, escluse CPI –

² Con almeno cinque adesioni dei propri dipendenti

Allegato 2

Banca dei territori - Filiali con scorecard

Ruoli di Coordinamento

Direttore Filiale - F5	6.000,00
Direttore Filiale - F4	6.000,00
Direttore Filiale - F3	6.000,00
Direttore Filiale - F2	4.800,00
Direttore Filiale - F1	4.800,00
Coordinatore Imprese	4.800,00
Coord. Commerciale/Coord. di Relazione	4.800,00

Ruoli di gestione

Specialista Protezione	8.000,00
Gestore Privati	2.400,00
Gestore Aziende Retail	2.400,00
Gestore Imprese Top Value	2.400,00
Gestore imprese	2.400,00

Ruoli di supporto

	<i>Con IVASS</i>	<i>Senza IVASS</i>
Gestore Base	1.500,00	1.200,00
Addetto imprese	1.500,00	1.200,00
Specialista Sviluppo Estero	1.500,00	1.200,00