

## PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2023

In Milano, in data 30 maggio 2023

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

premesso che:

- con l'accordo sottoscritto in data 8 dicembre 2021, le Parti hanno confermato tra gli argomenti da disciplinare nell'ambito del Contratto Collettivo di secondo livello del Gruppo ISP (di seguito Contratto di secondo livello), il premio aziendale/premio variabile di risultato (di seguito PVR), ai sensi degli artt. 51 e 55 del CCNL 19 dicembre 2019;
- il Piano d'Impresa 2022-2025 (di seguito Piano), nel fissare le linee d'azione per la crescita e il rafforzamento dell'intero Gruppo, perseguendo obiettivi di de-risking, trasformazione tecnologica attraverso la digitalizzazione, leadership nel Wealth Management, Protection & Advisory e forte focalizzazione sull'ESG, nonché obiettivi di redditività e produttività aggiuntiva/innovazione ed efficienza del Piano, considera fondamentali la valorizzazione delle persone, la loro motivazione e crescita professionale per il raggiungimento dei suddetti obiettivi in un contesto aziendale caratterizzato dal cambiamento organizzativo;
- le Parti confermando la volontà di definire un PVR, basato su principi di trasparenza, inclusione, riconoscimento del merito e orientamento al conseguimento di risultati sostenibili nel tempo, evidenziano l'importanza di un pieno coinvolgimento di tutte le persone del Gruppo e di garantire la conoscenza e consapevolezza di tutti gli elementi che concorrono alla determinazione del premio;
- il PVR così definito è connesso a incrementi di redditività, produttività aggiuntiva, innovazione, qualità 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 e decontribuzione ove ricorrano i presupposti richiesti dalla legge;
- il vigente Protocollo delle Relazioni Industriali 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 lavoro e inclusione 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 le modalità di partecipazione paritetica e gli indicatori che ne consentano la realizzazione ed il monitoraggio;

si conviene quanto segue

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo, che costituisce appendice del Contratto di secondo livello.
2. il PVR 2023 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.

Tenuto conto dell'importanza della motivazione delle persone del Gruppo per garantire un servizio di qualità alla clientela interna ed esterna e una consulenza rispettosa dei principi previsti dalle normative di legge e di Contratto, ISP si impegna a garantire la trasparenza sul raggiungimento dei risultati utili alla determinazione dei premi e sugli elementi che possono impattare sulle situazioni individuali come dettagliate di seguito.

Il PVR 2023, unitariamente determinato sulla base delle sue componenti secondo la gradualità e la misura individuata nei punti 4. e 5. del presente Accordo, sarà erogabile al raggiungimento di almeno uno dei seguenti obiettivi di redditività/produttività/innovazione/qualità ed efficienza aggiuntiva individuati:

- nell'incremento del Risultato Corrente Lordo del Gruppo ISP – Perimetro Italia al 31 dicembre 2023 rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2022;
- nell'incremento del valore della somma della raccolta premi di gestione assicurativa danni, al netto delle CPI, Perimetro Italia del Gruppo ISP al 31 dicembre 2023 rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2022;
- nell'incremento delle ore di Formazione Flessibile effettuate dai dipendenti del Perimetro Italia del Gruppo ISP al 31 dicembre 2023 rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2022.

Tali indicatori sono tra loro alternativi e concorrono alla corresponsione dell'unico PVR 2023, unitariamente determinato nelle sue componenti di cui al punto 4. del presente Accordo.

Le Parti si danno inoltre atto che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, il raggiungimento dell'obiettivo incrementale è incerto, tenuto conto che l'andamento dei parametri adottati è suscettibile di variabilità alla data di stipula, anche a causa dell'incerto scenario economico e finanziario internazionale.

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 redditività/produttività aggiuntiva/innovazione/qualità ed efficienza sopra indicati rispetto ai risultati raggiunti nell'anno precedente.

Il bonus pool, pari a 155 milioni di euro (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) sarà messo a disposizione per il PVR 2023 al raggiungimento di uno degli obiettivi sopra individuati nelle misure ed alle condizioni stabilite al punto 5. e con gli eventuali incrementi previsti in caso di superamento del budget indicati ai punti 4 e 5.

4. il bonus pool complessivamente considerato finanzia le due componenti di premio di seguito indicate e la cui misura deriva dall'interpolazione delle percentuali di raggiungimento delle percentuali di valori di budget dei risultati individuati per ciascuna componente:
  - un premio base (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa 95 milioni del bonus pool del PVR 2023) erogabile nella misura del 100% se il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo risulta superiore al 90% del valore di budget;
  - un premio di eccellenza, di cui:

- quota A (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa 35 milioni del bonus pool del PVR 2023) erogabile nella misura del 100% se il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo e di tutte le Divisioni è almeno pari al valore di budget, cui si aggiunge l'ammontare finanziato attraverso i ricavi commissionali generati nei territori commerciali Retail ed Exclusive della Divisione Banca dei Territori secondo il meccanismo dettagliato ai punti 5. lett. d.1. e 6.; l'erogazione del premio di eccellenza quota A avviene se sono conseguite performance distintive misurate sulla base della valutazione professionale e degli obiettivi della scorecard della quota A (i.e. "scorecard quota A") di riferimento per la Rete BDT e per l'unità Reclami di BDT;
- quota B (per un costo complessivo a carico azienda corrispondente a circa 25 milioni del bonus pool del PVR 2023) erogabile nella misura del 100% se il "Risultato Corrente Lordo" della Divisione Banca dei Territori è almeno pari al 90% del valore di budget. L'erogazione del premio di eccellenza avviene sulla base della valutazione degli obiettivi della scorecard della quota B (i.e. "scorecard quota B") di riferimento per le Filiali Retail (con esclusione delle unità organizzative 0101861 - MILANO - TESORERIA COMUNE, 0101872 - TESORERIA PROV MI, 0101874 - TESORERIA REG LOMB, 0107717 - MILANO INT. SPECIALI che, per via della loro operatività particolare, di fatto non collocano prodotti di tutela), Exclusive, Imprese, Agribusiness e Digitali Remote della Divisione Banca dei Territori e gli Specialisti Protezione e gli Specialisti Commerciali Protezione Imprese.

Nel caso in cui il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo sia superiore al dato di budget sino ad un massimo del 20%, l'importo di bonus pool di 125 milioni di euro (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) destinato al premio base e al premio di eccellenza quota A viene maggiorato con una progressione di tipo lineare sino ad un massimo del 30% del valore iniziale; l'importo aggiuntivo, rispetto ai 125 milioni, così determinato viene ripartito per il 60% ad incremento del Premio Base e per il restante 40% ad incremento della quota A del Premio di Eccellenza.

Inoltre nel caso in cui il risultato delle Commissioni del comparto Tutela Danni riferibili alla Divisione Banca dei Territori (Motor e No Motor, escluse le CPI e le CPI Mutui a premio annuo) raggiunga un valore superiore al 90% del valore di budget, l'importo di bonus pool di 25 milioni (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) destinato al premio di eccellenza quota B viene maggiorato di un importo pari al 35% della differenza tra il risultato delle Commissioni generate e il 90% del valore di budget.

Per le strutture non ricomprese in alcuna Divisione si farà sempre riferimento al solo "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo.

5. Nel caso in cui siano presenti un:
- Common Equity Tier 1 (CET1) di Gruppo almeno pari al limite hard previsto dal Risk Appetite Framework (RAF) di Gruppo,
  - coefficiente di leva finanziaria almeno pari al limite hard previsto dal RAF di Gruppo,
  - MREL (minimo di fondi propri e passività ammissibili) almeno pari al limite di early warning previsto nel RAF di Gruppo,
  - Net Stable Funding Ratio (NSFR) almeno pari al limite hard previsto dal RAF di Gruppo,
  - "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
- verificato inoltre l'esito dell'ICAAP (Internal Capital Adequacy Assessment Process) e delle eventuali raccomandazioni sulla distribuzione di dividendi da parte delle autorità competenti e di vigilanza europee, i bonus pool sono resi disponibili nelle misure sintetizzate nella tabella sotto riportata e come di seguito dettagliato:

<b>Risultato Corrente Lordo di Gruppo</b> rispetto al valore di budget		<b>Risultato Corrente Lordo di Divisione</b> rispetto al valore di budget				
		PREMIO	> 0 e < =90%	>90 e < = 95%	> 95 e < 100	>= 100%
a	> 0 e <= 90%	BASE	80%		90%	100%
		ECCELLENZA QUOTA A*	Non spetta			
		ECCELLENZA QUOTA B**	Non spetta	100%		
b	>90 e < =95%	BASE	100%			
		ECCELLENZA QUOTA A*	Non spetta			50%
		ECCELLENZA QUOTA B**	Non spetta	100%		
c	> 95 e < 100%	BASE	100%			
		ECCELLENZA QUOTA A*	Non spetta		50%	75%
		ECCELLENZA QUOTA B**	Non spetta	100%		
d	> =100%	BASE	100%			
		ECCELLENZA QUOTA A*	Non spetta	50%	75%	100%
		ECCELLENZA QUOTA B**	Non spetta	100%		

\* per i Territori Commerciali Retail ed Exclusive della Divisione Banca dei Territori trova applicazione quanto segue:

<b>TERRITORIO COMMERCIALE RETAIL</b>					
<b>Risultato Corrente Lordo di Gruppo</b> rispetto al valore di budget	PREMIO	RISULTATO COMMISSIONI rispetto al valore di budget			
		>=90 e <= 95%	> 95 e <= 100%	> 100 e <= 105%	> 105%
>90%	ECCELLENZA QUOTA A	0,75%	0,87%	0,95%	1%
<b>TERRITORIO COMMERCIALE EXCLUSIVE</b>					
<b>Risultato Corrente Lordo di Gruppo</b> rispetto al valore di budget	PREMIO	RISULTATO COMMISSIONI rispetto al valore di budget			
		>=90 e <= 95%	> 95 e <= 100%	> 100 e <= 105%	> 105%
>90%	ECCELLENZA QUOTA A	0,30%	0,35%	0,40%	0,50%

\*\* per le Filiali Retail, Exclusive, Imprese e Agribusiness che raggiungono:

- punteggio relativo all'Indicatore sintetico di performance della scorecard quota A almeno pari a 100;
- Indicatore di Eccellenza operativa misurato nella scorecard quota A almeno pari al 100% del target assegnato

e per le Filiali Digitali Remote che raggiungono:

- punteggio relativo all'Indicatore sintetico di performance della scorecard quota A almeno pari a 100;
- Indicatore di Eccellenza di Filiale misurato nella scorecard quota A almeno pari al 100% del target assegnato.

Nel caso in cui i destinatari raggiungano nella scorecard quota B:

- punteggio relativo all'Indicatore sintetico di performance (indicato nell'allegato 6) almeno pari a 100;
- 100% del target assegnato su ciascun KPI di Qualità del servizio nella proposizione delle polizze.

Per gli Specialisti Protezione e gli Specialisti Commerciali Protezione Imprese si terrà conto dell'andamento delle scorecard quota B delle Filiali di riferimento.

Con riferimento al premio base e al premio di eccellenza quota A:

- 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 2023 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% rispetto al valore di budget ed inferiore o uguale al 95% del risultato di budget stesso: sarà resa disponibile tutta la quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2023 di cui al punto 4. per il premio base.

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

- non sarà attribuita agli appartenenti alla Divisione il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione si posizioni sotto il 100% del valore di budget;
- sarà pari al 50% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia uguale o superiore al 100% del valore di budget.

- c. "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore al 95% ma inferiore al 100% del valore di budget: sarà resa disponibile tutta la quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2023 di cui al punto 4. per il premio base.

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

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

- d. "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo uguale o superiore al 100% del valore di budget: sarà resa disponibile tutta la quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2023 di cui al punto 4. per il premio base.

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

- 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% del valore di budget.

d.1. per i territori commerciali Retail ed Exclusive della Divisione Banca dei Territori nel caso di "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore al 90% del valore di budget: sarà resa disponibile tutta la quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2023 di cui al punto 4. per il premio base.

In tale evenienza per il territorio commerciale Retail l'ammontare di bonus pool per il premio di eccellenza quota A:

- sarà pari allo 0,75% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Retail nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore pari o superiore al 90% del valore di budget e pari o inferiore al 95% dello stesso;
- sarà pari allo 0,87% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Retail nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore superiore al 95% del valore di budget e pari o inferiore al 100% dello stesso;
- sarà pari allo 0,95% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Retail nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore superiore al 100% del valore di budget e pari o inferiore al 105% dello stesso;
- sarà pari allo 1% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Retail nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore superiore al 105% del valore di budget;

Per il territorio commerciale Exclusive l'ammontare di bonus pool per il premio di eccellenza quota A:

- sarà pari allo 0,30% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Exclusive nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore pari o superiore al 90% del valore di budget e pari o inferiore al 95% dello stesso;
- sarà pari allo 0,35% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Exclusive nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore superiore al 95% del valore di budget e pari o inferiore al 100% dello stesso;
- sarà pari allo 0,40% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Exclusive nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore superiore al 100% del valore di budget e pari o inferiore al 105% dello stesso;
- sarà pari allo 0,50% del risultato delle Commissioni generate dal Territorio Commerciale Exclusive nel caso in cui il risultato delle Commissioni stesse raggiunga un valore superiore al 105% del valore di budget;

Con riferimento al premio eccellenza quota B:

d.2. Per le Filiali Retail (con esclusione delle unità organizzative 0101861 - MILANO - TESORERIA COMUNE, 0101872 - TESORERIA PROV MI, 0101874 - TESORERIA REG LOMB, 0107717 - MILANO INT. SPECIALI che, per via della loro operatività particolare, di fatto non collocano prodotti di tutela), Exclusive, Imprese e Agribusiness nel caso in cui il Risultato Corrente Lordo della Divisione Banca dei Territori sia superiore al 90% del livello di budget e raggiungano:

- punteggio relativo all'Indicatore sintetico di performance della scorecard quota A almeno pari a 100;

- Indicatore di Eccellenza operativa misurato nella scorecard quota A almeno pari al 100% del target assegnato;
  - e per le Filiali Digitali Remote che raggiungono:
    - punteggio relativo all'Indicatore sintetico di performance della scorecard quota A almeno pari a 100;
    - Indicatore di Eccellenza di Filiale misurato nella scorecard quota A almeno pari al 100% del target assegnato;
  - nel caso in cui i destinatari raggiungano nella Scorecard quota B
    - punteggio relativo all'Indicatore sintetico di performance (come definito nell'allegato 6) almeno pari a 100;
    - 100% del target assegnato su ciascun KPI di Qualità del servizio nella proposizione delle polizze;
- viene messo a disposizione il 100% del bonus pool dedicato.

6. Ferme restando la strutturazione del PVR e le misure e le condizioni di pagamento del PVR delle varie componenti indicate ai punti 4. e 5. che compongono unitariamente il PVR 2023:

- il valore tabellare del premio base è composto dalle seguenti quote:
  - quota 1, è riconosciuta in funzione della figura professionale assegnata ovvero, in assenza della stessa, dal livello di seniority attribuito (allegato 2);
    - tale importo viene maggiorato con una progressione di tipo lineare sino ad un massimo del 20% del valore iniziale nel caso in cui il risultato Corrente Lordo di Gruppo sia superiore al valore di budget sino ad un massimo del 20%, in base a quanto previsto al punto 4.;
    - il valore eventualmente maggiorato è ridotto del 25% per il personale la cui Retribuzione Annuale Lorda (di seguito RAL), determinata per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in via convenzionale sulla base di quella riferita al corrispondente lavoro a tempo pieno, al 31 dicembre 2023, sia superiore di almeno il 60% rispetto al dato medio di RAL della figura professionale/livello di seniority attribuito;
  - quota 2, riconosciuta nell'importo di:
    - 150 euro lordi esclusivamente nei confronti del personale la cui RAL (indipendentemente dall'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale) al 31 dicembre 2023 sia inferiore o pari a 35.000 euro;
    - 100 euro lordi esclusivamente nei confronti del personale la cui RAL (indipendentemente dall'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale) al 31 dicembre 2023 sia superiore a 35.000 euro e inferiore o pari a 37.000 euro.

La quota 2 del premio base non è utile ai fini dei moltiplicatori applicati per la determinazione del premio di eccellenza eventualmente spettante.

Le quote 1 e 2 del premio base sono ridotte del 50% in caso di valutazione negativa ("Inadeguato").

- il valore tabellare del premio di eccellenza è composto dalle seguenti quote:
  - quota A (inclusiva delle quote relative al premio base) è ottenuta per le strutture della Rete BDT con scorecard quota A moltiplicando il valore tabellare della quota 1 del premio base (non modificato dai fattori individuali previsti dalla quota 1 e quota 2 del premio Base) corrispondente alla figura professionale attribuita 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 quota A, contenenti obiettivi di natura quantitativa ed anche qualitativa (allegato 4); con esclusione dei territori commerciali Retail ed Exclusive 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 quota A si procederà al pagamento del premio a tutte le filiali per ciascun territorio commerciale/filiali digitali remote, a condizione che il risultato della relativa scorecard quota

A 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 quota A almeno pari a 100 non permetta di erogare tutto il bonus pool di riferimento della Divisione, il bonus pool di eccellenza non speso sarà attribuito agli altri territori commerciali sempre in funzione dei risultati delle scorecard quota A. 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 alle filiali rientranti nel miglior 20% delle stesse che non 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.b del presente accordo nel caso in cui il Risultato della Divisione sia superiore al 100% del valore di budget,
- al punto 5.c del presente accordo nel caso in cui il Risultato della Divisione sia superiore al 95% del valore di budget ma inferiore al 100% dello stesso,
- 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% dello stesso,

la quota di bonus pool spettante sarà attribuita al personale delle Filiali che abbiano raggiunto un punteggio almeno pari a 100 nella scorecard quota A 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").

Per quanto concerne i territori commerciali Retail e Exclusive si conferma in via sperimentale il meccanismo di collegamento deterministico fra le commissioni generate dal singolo territorio commerciale ed il bonus pool messo a disposizione per il premio di Eccellenza di ciascun territorio: nel caso in cui le commissioni realizzate al 31 dicembre 2023 risultino almeno pari o superiori al 90% del budget assegnato a ciascun territorio commerciale, il monte bonus destinato al premio di eccellenza per le filiali di quel territorio il cui risultato sia almeno pari a 100 della relativa scorecard quota A sarà finanziato dal risultato realizzato in termini di ricavi commissionali, come descritto al precedente punto 5 d.1).

Nel caso in cui il bonus pool come sopra determinato non sia capiente per procedere al pagamento o non vengano raggiunti i limiti connessi ai rischi non finanziari definiti per la Divisione Banca dei Territori, i premi di eccellenza saranno riproporzionati al fine di rientrare nell'ambito di spesa del bonus pool stesso:

Nel caso in cui invece, riconosciuto il premio di Eccellenza alle filiali dei predetti Territori Commerciali, il bonus pool sia ancora capiente le disponibilità residue saranno ripartite proporzionalmente fra tutti gli aventi diritto dei singoli Territori Commerciali.

- fermo quanto stabilito al punto 5.b, 5.c e 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.b, 5.c e 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;



- quota B, destinata al personale in servizio presso le Filiali Retail, Exclusive, Imprese, Agribusiness e Digitali Remote della Divisione Banca dei Territori e agli Specialisti Protezione e Specialisti Commerciali Protezione Imprese, è corrispondente al valore riportato per figura professionale (allegato 7). Nel caso in cui il bonus pool non sia capiente o non vengano raggiunti i limiti connessi ai rischi non finanziari definiti per la Divisione Banca dei Territori, i premi saranno conseguentemente riproporzionati.

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").

In applicazione delle azioni richieste dalle autorità di vigilanza il premio di eccellenza è inoltre subordinato alla fruizione nell'anno 2023 della formazione obbligatoria assegnata entro i tempi previsti.

Nel caso di periodi di assenze non programmabili continuative, pari ad almeno il 50%, registrati nel periodo di fruizione dei singoli corsi di formazione rilevanti a questi fini ovvero che l'assenza nell'ultimo giorno lavorativo del periodo di fruizione dei singoli corsi di formazione si protragga per almeno 7 giorni di calendario, l'Azienda riconoscerà un ulteriore termine per la fruizione utile al soddisfacimento della presente condizione.

Fermo restando che il premio di eccellenza non potrà essere erogato in caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi formativi, nel caso di completamento degli obblighi formativi digitali oltre i termini di scadenza previsti, ma comunque entro il 15 febbraio 2024, il premio di eccellenza eventualmente spettante sarà riconosciuto con una decurtazione del 30%.

Anche in considerazione dell'importanza della formazione, l'Azienda al fine di garantirne un'effettiva ed efficace fruizione, si impegna a programmarne la fruizione in orario di lavoro, sia in modalità di Formazione Flessibile che presso la filiale/ufficio di assegnazione, in modo da assicurare momenti dedicati all'apprendimento attraverso la Formazione Flessibile e/o modalità protetta.

L'Azienda valuterà con attenzione che gli eventuali corsi che siano resi disponibili nel corso del mese di dicembre 2023 abbiano le caratteristiche di urgenza e necessità che non ne consentano il differimento al mese di gennaio 2024.

I dipendenti in servizio presso le strutture dettagliate nell'allegato 8 sono esclusi dall'attribuzione del premio di eccellenza (che conseguentemente non rilevano ai fini della determinazione del costo aziendale rientrante nel bonus pool del PVR 2023) in quanto destinatari di sistemi incentivanti ad hoc, sostitutivi del suddetto premio e che assorbono – ove erogati – le quote 1 e 2 del premio base individualmente spettante.

7. il PVR spetta a tutto il personale di cui al punto 2. che:
  - sia stato assunto antecedentemente al 1° luglio 2023 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), permessi retribuiti (PRE) concessi per l'emergenza COVID 19 e per astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di 5 mesi, congedi del padre per nascita figlio e permessi nascita figlio – che nell'anno superino i 150 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 150 giorni lavorativi di assenza per malattia/infortunio, salvo che l'assenza duri un intero anno;

- non retribuite (a titolo esemplificativo aspettativa per motivi personali, SVL - Sospensione Volontaria dell'Attività Lavorativa, congedo parentale), 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, la quota 1 del premio base, il premio di eccellenza quota A e quota B 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, ad esclusione della quota 2 del premio base, saranno riproporzionati alla durata dell'orario di lavoro osservato nel corso dell'anno 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 2023 da parte dell'assemblea.
  13. Al fine di garantire piena trasparenza sui risultati e fornire tutti gli elementi utili alla determinazione del PVR 2023, le Parti si incontreranno in tempo utile prima del pagamento del PVR stesso (di massima ultima decade del mese di aprile 2024) per verificare la corretta applicazione del presente accordo e confrontarsi preventivamente sulle modalità di intervento con particolare riferimento a:
    - risultati conseguiti a livello di Gruppo e delle varie Divisioni,
    - eventuale rivalutazione dei bonus pool,
    - eventuali riproporzionamenti dei premi teorici per territorio commerciale e figura professionale,
    - numerosità del Personale destinatario del Premio Base per Figura Professionale e relativi importi eventualmente rivalutati,
    - numerosità del Personale e controvalore riferibili alle caratteristiche individuali definite per la Quota 1 e Quota 2 del Premio Base,
    - numero di Filiali premiate per fascia di moltiplicatore e territorio commerciale e numero dei dipendenti delle stesse premiate;
    - strumenti messi in atto dall'Azienda per garantire la trasparenza degli indicatori e delle scorecard utili alla determinazione dei premi e sugli elementi che possono impattare sulle situazioni individuali.

\*\*\* \*\*

Le Parti si danno atto che continueranno a ricercare miglioramento al PVR con l'obiettivo di renderlo sempre più trasparente, semplificato e condiviso.

\*\*\* \*\*

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, come già definito nell'ambito della Contrattazione di secondo livello del Gruppo rinnovata l'8 dicembre 2021, hanno condiviso di proseguire con il Piano di Innovazione già iniziato nel 2022 denominato "Progetto Innovazione e Sostenibilità per le Persone" (di seguito Progetto) integrandolo con ulteriori ambiti:

- utilizzo degli strumenti di conciliazione tempi di vita e lavoro introdotti con il Contratto collettivo di secondo livello dell'8 dicembre 2021 con particolare riferimento alla Banca del Tempo, alla Sospensione Volontaria dell'attività Lavorativa e agli strumenti di condivisione della responsabilità genitoriale;
- diffusione della cultura della sostenibilità anche in termini di gestione responsabile delle risorse (consumables);

- iniziative in tema di "Diversity & Inclusion" e "Disability Management".

Gli obiettivi, alternativi tra loro, che sono stati individuati dalle Parti per il 2023 sono:

- incremento delle ore donate alla Banca del Tempo nel corso dell'anno 2023 rispetto all'anno 2022;
- incremento delle giornate di Sospensione Volontaria dell'attività Lavorativa fruita nel corso dell'anno 2023 rispetto all'anno 2022;
- incremento del numero di ore di permesso retribuito per nascita/straordinario figlio fruita nell'anno 2023 rispetto all'anno 2022;
- incremento del numero di ore di formazione tematica ESG fruita nel corso del 2023 rispetto all'anno 2022;
- diminuzione dei consumi di carta in termini tonnellate di carta acquistata nel 2023 rispetto all'anno 2022;
- diminuzione della produzione di rifiuti in termini di tonnellate prodotte nel 2023 rispetto al 2022;
- iniziative in materia di "Diversity & Inclusion" proposte e sviluppate con il contributo del Comitato Welfare o dal gruppo interfunzionale "InSUPERabili";
- l'aumento delle giornate di lavoro flessibile da casa rispetto all'anno 2022.

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, 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 luglio 2023, ed entro il 31 dicembre 2023 e poi successivamente entro il 29 febbraio 2024 per verificare l'andamento degli obiettivi definiti nel Progetto, ed in particolare:

- verificare l'andamento dei dati relativi agli strumenti di conciliazione tempi di vita e lavoro con particolare riferimento a Banca del Tempo e Sospensione Volontaria attività Lavorativa e agli strumenti di condivisione della responsabilità genitoriale;
- analizzare le tematiche relativi agli indicatori ESG;
- analizzare e/o formulare le proposte in materia di "Disability Management" e "Diversity & Inclusion".

#### Dichiarazione delle Parti

Alla luce delle previsioni 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 della prassi amministrativa in materia, 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 2024 per definire le condizioni per riconoscere, a scelta del dipendente, le quote di PVR individualmente maturate, mediante servizi di welfare nell'ambito delle possibilità previste dagli artt. 51 e 100 del TUIR attraverso il c.d. Conto Sociale compresa la gamma di servizi resi disponibili mediante convenzionamenti, continuando a ricercare, nel rispetto della normativa fiscale, ulteriori ampliamenti delle opportunità disponibili al fine di promuovere l'utilizzo dello strumento.

INTESA SANPAOLO S.p.A.  
in qualità di Capogruppo

FABI FIRST/CISL

FISAC/CGIL UILCA

*Accordo firmato digitalmente*

UNISIN