

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2016

In Milano, in data 20 maggio 2016

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 ed 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 31 marzo 2015;
- con l'accordo sottoscritto in data 7 ottobre 2015 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;
- alla luce dell'applicazione del citato accordo, nel corso del mese di maggio si è proceduto al pagamento del PVR 2015 e le Parti hanno confermato la volontà di applicare il PVR, in via sperimentale anche per il 2016, in un quadro di sostanziale continuità con il PVR 2015, apportando taluni aggiustamenti al fine di rispondere in modo più mirato ai diversi contesti aziendali, in linea con gli obiettivi previsti dal Piano per il 2016;

Milano

FIRST/CISL
FISAC/CGIL
FABI
UGL CREDITO
SINFUB
UILCA
UNISIN

- il vigente Protocollo delle Relazioni Industriali 24 febbraio 2014 individua il Comitato di Consultazione e il Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo Sostenibile quali organismi permanenti composti da rappresentanti delle Aziende del Gruppo e dei lavoratori che hanno, tra le altre, specifiche funzioni di consultazione e confronto finalizzate a ricercare soluzioni e/o misure e/o strumenti innovativi anche sul piano normativo, per rispondere ai bisogni esistenti nell'area della previdenza, dell'assistenza e dei servizi a favore delle famiglie, dell'educazione e del miglior equilibrio nell'uso del tempo, per favorire la realizzazione degli obiettivi del Piano, nella prospettiva di migliorare il benessere dei dipendenti e la produttività aziendale;

si conviene quanto segue

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo, che sostituisce la precedente appendice in applicazione della lettera d) al Contratto di secondo livello.
2. 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, con esclusione dei dipendenti cui sia attribuita la seniority 6 (ruoli manageriali).
3. Sono confermate le logiche di attribuzione dei premi alle singole figure professionali, per garantire il riconoscimento della professionalità e dell'impegno profuso da ogni persona del Gruppo per la realizzazione del Piano, e la coerenza degli importi individuali con logiche e principi propri del modello di servizio ed organizzativo del Gruppo e dell'assetto dei ruoli e delle figure professionali ad oggi esistenti presso il Gruppo stesso.
4. Il bonus pool disponibile per il finanziamento del PVR 2016 (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) è pari a 78 milioni di euro rapportato al raggiungimento del valore di budget del "Risultato corrente al lordo delle imposte" del Gruppo Intesa Sanpaolo.

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.

5. 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 25 milioni), 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 30 milioni), 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 23 milioni) la cui disponibilità 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.

1/10/16

FISAC/CGIL
 FABI
 UGLCREDITO
 UNISIN
 FIRSTCSE
 S/NIFJB
 WILCA
 S. P. A.

6. Nel caso in cui 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,

e il "Risultato Corrente al lordo delle imposte" (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) comunque superiore a zero, non raggiunga il valore di budget:

- se si posiziona fino al 95% del risultato di budget stesso 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;
- se si posiziona sopra il 95% e fino al 99,9% sarà resa disponibile una quota del bonus pool di Gruppo, pari al 90% 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 al lordo delle imposte" di Divisione si posizioni fino al 95% del valore di budget;
 - sarà attribuito nella misura del 60% nel caso in cui il citato Risultato di Divisione sia superiore al 95% e fino al 99,9%;
 - sarà attribuito nella misura del 80% nel caso in cui la Divisione raggiunga o superi il citato Risultato di Divisione.

Se il "Risultato Corrente al lordo delle imposte" 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) raggiunge il valore di budget, ma la Divisione non consegue il proprio risultato, il premio aggiuntivo:

- non sarà corrisposto laddove il "Risultato corrente al lordo delle imposte" di Divisione sia inferiore o pari al 95% del valore di budget;
- sarà attribuito nella misura del 80% nel caso in cui il citato Risultato di Divisione sia superiore al 95% e fino al 99,9%;
- sarà erogato nella misura prevista in caso di raggiungimento del citato Risultato di Divisione.

7. Fermi i parametri di attivazione del bonus pool e di ciascuna delle tre distinte quote:

- il premio base viene riconosciuto nell'importo tabellare pari a 300 euro lordi, incrementabili nella misura massima del 30% con progressione di tipo lineare in caso di superamento del budget di Gruppo del 20%. Detto importo è aumentato di 100 euro lordi nei confronti del personale la cui Retribuzione Annuale Lorda (di seguito RAL) al 31 dicembre 2016 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 2).

Tale valore è ridotto del:

- 25% per il personale la cui RAL (sempre determinata al 31 dicembre 2016) 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 2016) sia superiore al dato medio di RAL della figura professionale/livello di seniority attribuito di almeno il 60%.

Handwritten scribble on the left margin.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page:
- A large signature on the left.
- Stamps: "FISAC/REG", "RAB", "VIGILANTE", "UDCA", "PRIME".
- Other signatures: "Stefano", "Koh".

Ai fini di quanto sopra la RAL al 31 dicembre 2016 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:

- è ridotto del 50% per il personale appartenente a strutture di Rete con scorecard che risulti assegnato a filiali/aree 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 delle quote relative al premio base e al premio aggiuntivo) è ottenuto:
 - per le strutture con scorecard sommando i valori tabellari 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 (Area/filiale) misurate nelle relative scorecard, contenenti obiettivi sia di natura quantitativa che qualitativa, che saranno tempestivamente portate a conoscenza delle OO.SS.; 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. La percentuale di beneficiari del premio di eccellenza per i Direttori di Area è pari al 30%;
 - 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".

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 le strutture dettagliate in allegato 4. Nei confronti di detto personale continuano ad operare sistemi incentivanti ad hoc, sostitutivi dei suddetti premi.

Alto

FIRST CASE
Alto
P/17

FISAC/COIC
Alto

SINAB
Alto

FABi
Alto

UGL CREDITO
Alto

UNISIN
Alto

VILCA
Alto

8. Il PVR spetta a tutto il personale di cui al punto 2. che:
 - abbia superato il periodo di prova ed abbia prestato servizio nel corso del 2016 per almeno 180 giorni di calendario;
 - 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. 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 2016 da parte dell'assemblea.

Nell'ambito del Comitato di Consultazione saranno previste, in applicazione anche delle previsioni della normativa tempo per tempo vigente in materia di premi di risultato, sessioni di consultazione e verifica del modello di servizio ed organizzativo del Gruppo e dell'assetto dei ruoli e delle figure professionali esistenti presso il Gruppo stesso, nonché relativamente al monitoraggio circa gli obiettivi del Piano industriale e gli effetti sulle intese raggiunte con le Organizzazioni Sindacali anche in tema di politiche commerciali.

Nell'ambito del Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo Sostenibile, in considerazione della rilevanza attribuita alla valutazione professionale ed al livello di competenze possedute e di seniority attribuita ai fini dell'applicazione delle presenti intese, fermo quanto previsto dall'art. 76 del CCNL, si effettueranno incontri per approfondire, anche alla luce dei dati a consuntivo relativi al ciclo valutativo 2015 ed anni precedenti, ivi compresi i ricorsi avverso la valutazione, i criteri adottati e le linee guida fornite, nell'ottica di gestire al meglio le comunicazioni relative alla valutazione ad all'attribuzione del PVR, nonché per valutare eventuali iniziative di formazione finanziabili con i Fondi paritetici. Le risultanze dei lavori del Comitato Welfare saranno oggetto di apposita sessione di incontro con le Delegazioni Sindacali di Gruppo.

Handwritten signatures and notes:

- Large vertical signature on the left side of the page.
- Signature: **FISAC CISL**
- Signature: **FISAC CGIL**
- Signature: **SINFOR FAB**
- Signature: **UGL CREDITO**
- Signature: **UNISIA**
- Signature: **UILCA**
- Signature: **UILM**
- Signature: **UILA**
- Signature: **UILC**
- Signature: **UILP**

Dichiarazione delle Parti

Viste le disposizioni della Legge n. 208 del 28.12.2015, art. 1 commi 182-189, e del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016 pubblicato il 14 maggio 2016, 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.

Al fine di approfondire, anche alla luce del quadro normativo recentemente modificatosi, la possibilità di individuare strumenti diversi e innovativi volti comunque a riconoscere l'impegno del personale, privilegiando la possibilità di ottenere un premio sociale - composto cioè da una serie di iniziative basate sul welfare che consentano di valorizzare quanto esiste in materia al livello di Gruppo Intesa Sanpaolo - le Parti firmatarie del presente Accordo si impegnano ad incontrarsi entro il secondo semestre del 2016 per definire le condizioni per riconoscere le quote di PVR individualmente maturate mediante servizi di welfare nell'ambito delle possibilità previste dagli artt.51 e 100 del TUIR, così come modificati dalla Legge 208/2015.

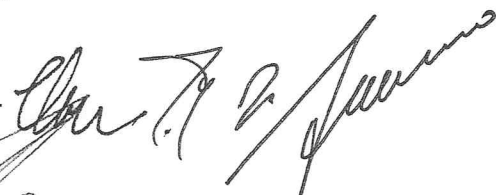
INTESA SANPAOLO S.p.A.
(anche n.q. di Capogruppo)



FABI



FIRST/CISL



FISAC/CGIL



SINFUB



UGL CREDITO



UILCA



UNISIN



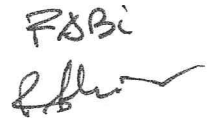
Handwritten note on the left margin:
1) 10/10/16

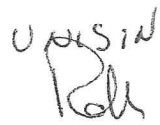
INTESA SANPAOLO
INTESA SANPAOLO GROUP SERVICES
BANCA CR FIRENZE
FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
BANCA IMI
BANCA PROSSIMA
BANCO DI NAPOLI
CASSA DEI RISPARMI DI FORLI' E DELLA ROMAGNA
CASSA DI RISPARMIO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA
CASSA DI RISPARMIO DEL VENETO
CASSA DI RISPARMIO DI PISTOIA E DELLA LUCCHESIA
CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA
CASSE DI RISPARMIO DELL'UMBRIA
OLDEQUITER
EURIZON CAPITAL (inclusa EPSILON SGR)
FIDEURAM FIDUCIARIA
FIDEURAM INVESTIMENTI
IMI FONDI CHIUSI SGR
IMI INVESTIMENTI
INTESA SANPAOLO FORMAZIONE
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
MEDIOCREDITO ITALIANO
SANPAOLO INVEST SIM
SIREFID
ACCEDO
INTESA SANPAOLO PROVVIS

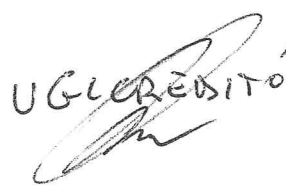
1/1/2011

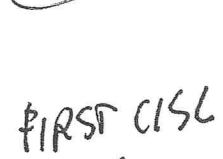


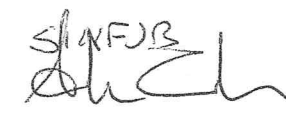
FISAC/EGIL


FABIC


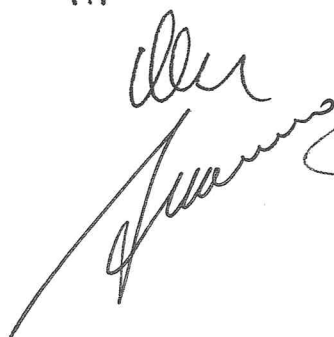
UPESID


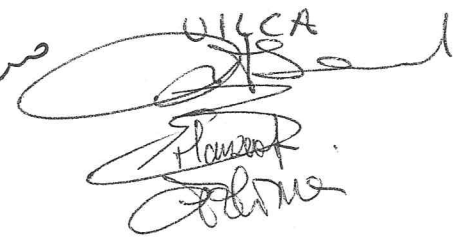
UGL CREDITO


FIRST CISC


SINFIB






ULICA


Premio aggiuntivo
(tabellare di
riferimento)

Banca dei Territori - aree e filiali

Direttore Area Imprese	5.700
Direttore Area Personal	5.700
Direttore Area Retail	5.700
Direttore Filiale (Fascia 5)	2.010
Direttore Filiale (Fascia 4)	1.625
Direttore Filiale (Fascia 3)	1.240
Direttore Filiale (Fascia 2)	855
Direttore Filiale (Fascia 1)	625
Coordinatore Imprese	625
Coordinatore Commerciale	395
Gestore Imprese	470
Gestore Privati e Aziende Retail	240
Specialista Estero	160
Addetto Imprese	160
Assistente Clientela	85
Ausiliario	85

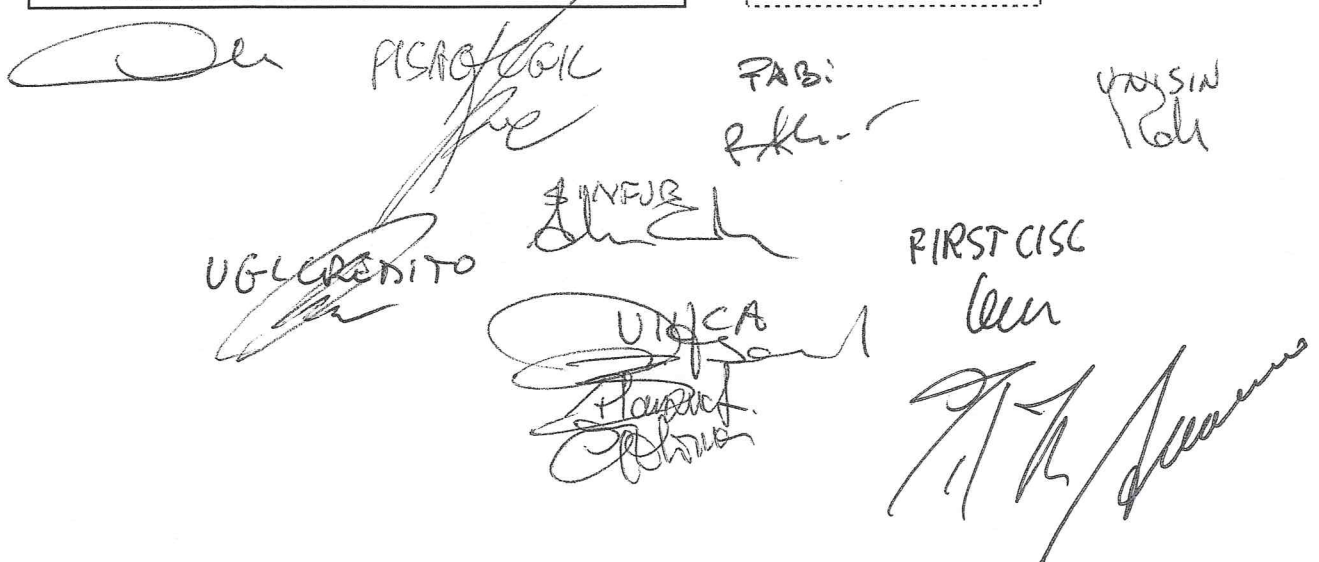
Banca dei Territori - Filiale on line, monte pegni e tesorerie

Direttore Monte Pegni	855
Perito Tecnico Estimativ. MP	240
Addetto Monte Pegni	85
Responsabile Centro Tesorerie	855
Addetto Tesorerie	85
Direttore FOL	855
Coordinatore FOL	395
Gestore FOL	240

Altre strutture BdT

Coordinatore Mediocredito	700
Specialista Mediocredito	470
Dir/Coord Banca Prossima	700
RDR Banca Prossima	470
Assist. Banca Prossima	85

1/10/17



 De
 PISRO/COIL
 FAB: R.K.
 VALSIN
 UGLCREDITO
 UNICA
 FIRST CISC
 UGLCREDITO
 UNICA
 FIRST CISC

Premio aggiuntivo
(tabellare di
riferimento)

div. Corporate (dipendenti con mansione codificata)

Responsabile Mercato CPF - B	3.780
Responsabile Nucleo - A	1.900
Origination Manager - A	1.900
Origination Manager - B	955
Coordinatore Mercato CPF - B	1.585
Business Analyst - A	330
Business Analyst - B	200
Assistente GRM - A	330
Assistente GRM - B	200
Local Relationship Manager - A	640
Gestore Corporate - B	455
Gestore Public Finance - B	455
Assistente LRM - A	200
Assistente Mercato CPF - B	160
Global Business Developer - B	455
Local Business Developer - A	330
Local Business Developer - B	330
Specialista Credito Fondiario - B	160
Addetto Fidejussioni - A	85

Capital Light Bank

Coordinatore territoriale ACCEDO	455
Addetto ACCEDO	85

Staff di Governo

Seniority 5	1.080
Seniority 4	830
Seniority 3	515
Seniority 2	170
Seniority 1	85

Staff Risk management e crediti

Seniority 5	1.270
Seniority 4	955
Seniority 3	640
Seniority 2	265
Seniority 1	160

1/1/2010

De FISAC/COM

FISBi SINFOR UPTSIW

UG-CREDITO

FIRST CISC

UICAT

1/10/12

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

FISAC/CGK
[Signature]

FABI
[Signature]

UGL CREDITO
[Signature]

AMFUS
[Signature]

UNPSIN
[Signature]

FIRST CISEL
[Signature]

DUKCA
[Signature]

[Signature]

AREA CFO

Direzione Centrale Studi e Ricerche

- Servizio Equity & Credit Research

Direzione Centrale Tesoreria (con l'eccezione di coloro i quali siano impiegati presso il Servizio Coordinamento e Controllo di Gestione Tesoreria)

Direzione Centrale Pianificazione e AVM

- Servizio AVM Operativo

Servizio Investor Relations & Price-Sensitive Communication

Servizio Rating Agencies e Investor Coverage

AREA CGO

Direzione Centrale Mergers & Acquisitions

DIVISIONE CAPITAL LIGHT BANK

Direzione Gestione Partecipazioni

Direzione Strategies and Solutions

Provis

- Asset Class Real Estate
- Asset Class Mobiliare

IMI Investimenti

- Partecipazioni e Investimenti Business

IMI Fondi Chiusi

DIVISIONE CORPORATE & INVESTMENT BANKING/ BANCA IMI

Servizio Proprietary Trading

Global Relationship Manager

Banca IMI

- Business unit Global Markets
- Business unit Corporate & Strategic Finance

EURIZON CAPITAL

Direzione Marketing e Sviluppo Commerciale

Direzione Investimenti

EPSILON

Investimenti Quantitativi

Gestione Discrezionale 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

W. Colan

FISAC/CGK
SNRJB
UNISIN
PRB
UGL CREDITO
FIRST CISE

[Signature]