

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2020

In Milano, in data 30 giugno 2020

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 3 agosto 2018, le Parti hanno confermato tra gli argomenti da disciplinare nell'ambito del Contratto Collettivo di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito Contratto di secondo livello), il premio variabile di risultato (di seguito PVR), ai sensi dell'art. 52 del CCNL 31 marzo 2015, come rinnovato dall'Accordo 19 dicembre 2019, basato su principi di trasparenza, inclusione, valorizzazione del merito e orientamento al conseguimento di risultati sostenibili nel tempo;
- l'azienda conferma che il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le persone del Gruppo costituiscono presupposto fondamentale per la realizzazione degli sfidanti obiettivi del Piano d'Impresa 2018-2021 (di seguito Piano), ed è comune intento delle Parti rafforzare il collegamento con il Piano stesso riconoscendo la partecipazione alla realizzazione degli obiettivi ivi previsti;
- le Parti confermano la volontà di applicare il PVR anche per il 2020, ai sensi del citato art. 52 del CCNL, e di proseguire il percorso già avviato nel corso degli ultimi anni di definire un Premio connesso ad incrementi di redditività, produttività 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 ove ricorrano i presupposti richiesti dalla legge;
- 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 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 2020 è rivolto a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato 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.

Il PVR 2020, 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/produzione aggiuntiva individuati nell'incremento:

- del "Risultato Corrente Lordo" Perimetro Italia del Gruppo Intesa Sanpaolo al 31 dicembre 2020 rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2019;
- delle nuove erogazioni di crediti a medio lungo termine verso la clientela Perimetro Italia del Gruppo Intesa Sanpaolo nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2020 rispetto al medesimo dato riferito al periodo 1° gennaio-31 dicembre 2019.

Detti indicatori, come detto, sono tra loro alternativi e concorrono alla corresponsione dell'unico PVR 2020, 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 alla luce della particolare situazione determinata dall'emergenza Covid-19 nel corso del 2020.

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/produzione aggiuntiva sopra indicati rispetto ai risultati raggiunti nell'anno precedente.

Il bonus pool, pari a 86,5 milioni di euro (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) sarà messo a disposizione per il PVR 2020 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 al punto 4..

4. Il bonus pool complessivamente considerato finanzia le quattro 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 30 milioni del bonus pool del PVR 2020) erogabile nella misura del 100% se il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo risulta superiore al 90% del valore di budget;
 - un premio aggiuntivo (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa 30 milioni del bonus pool del PVR 2020), erogabile nella misura del 100% se il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo è almeno pari al valore di budget e se il "Risultato Corrente Lordo" di tutte le Divisioni è superiore al 90% del valore di budget delle stesse;
 - un premio di eccellenza (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa 25 milioni del bonus pool del PVR 2020), erogabile nella misura del 100% se il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo e di tutte le Divisioni è almeno pari al valore di budget, e se sono conseguite performance distintive misurate sulla base della valutazione

professionale e degli obiettivi della scorecard di riferimento per la Rete BDT e per l'unità Reclami di BDT.

- un premio sinergia ISP Casa (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa 1,5 milioni del bonus pool del PVR 2020) erogabile nella misura del 100% al raggiungimento dei requisiti definiti al punto 6. da parte di 5.000 dipendenti.

Il bonus pool complessivamente considerato viene maggiorato con una progressione di tipo lineare sino ad un massimo del 30% del valore iniziale nel caso in cui il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo sia superiore al dato di budget sino ad un massimo del 20%.

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 Ratio (CET1) di Gruppo almeno uguale al limite previsto dal Risk Appetize Framwork (RAF),
- 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 nelle misure sintetizzate 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			
	SIN. ISP CASA	100%			
>90 e < =95%	BASE	100%			
	AGGIUNTIVO	Non spetta	60%	80%	100%
	ECCELLENZA	Non spetta			
	SIN. ISP CASA	100%			
> 95 e < 100%	BASE	100%			
	AGGIUNTIVO	Non spetta	80%	90%	100%
	ECCELLENZA	Non spetta			
	SIN. ISP CASA	100%			
> =100%	BASE	100%			
	AGGIUNTIVO	Non spetta	100%	100%	100%
	ECCELLENZA	Non spetta	50%	75%	100%
	SIN. ISP CASA	100%			

- 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 2020 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
- e l'intera quota relativa al Premio Sinergia ISP Casa.
- 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 2020 di cui al punto 4. per il premio base e la quota relativa al 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 60% 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 all'80% per gli appartenenti alle Divisioni il 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 il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia uguale o superiore al 100%,
- e l'intera quota relativa al Premio Sinergia ISP Casa.
- 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 2020, pari al 100% della disponibilità prevista per il premio base di cui al medesimo punto 4. e 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 all'80% 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 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;
 - sarà pari al 100% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia uguale o superiore al 100%
- e l'intera quota relativa al Premio Sinergia ISP Casa.
- d. "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo uguale o superiore al 100% del valore di budget: sarà resa disponibile una quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2020, pari al 100% della disponibilità prevista per il premio base di cui al medesimo punto 4. e 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 il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia superiore al 90% del valore di budget.
- In tale evenienza la quota di bonus pool per il premio di eccellenza:
- 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%.

In tal caso sarà anche disponibile l'intera quota relativa al Premio Sinergia ISP Casa.

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 2020:
- il valore tabellare del premio base è composto dalle seguenti quote:
 - quota A, riconosciuta nell'importo di 365 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 120 euro lordi esclusivamente nei confronti del personale la cui Retribuzione Annuale Lorda (di seguito RAL) al 31 dicembre 2020 sia inferiore a 35.000 euro.

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

- 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 2020) 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 2020) 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 2020 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 ogni caso il premio aggiuntivo non è corrisposto in caso di valutazione "inadeguato".

- il valore tabellare del premio di eccellenza (inclusivo delle quote relative al premio base e al premio aggiuntivo):
 - è ottenuto per le strutture della Rete BDT 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, nel caso in cui il risultato di Divisione sia almeno pari al 100% del valore di budget, per le filiali con scorecard si procederà al pagamento del 20% delle stesse con risultato più elevato per ciascun territorio commerciale/filiali remote 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. 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 del 20% delle filiali che 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.d del presente accordo, nel caso in cui il Risultato della Divisione sia superiore al 90% del valore di budget ma inferiore al 100%, la quota di bonus pool spettante sarà attribuita al personale delle Filiali che abbiano raggiunto un punteggio almeno pari a 100 nella scorecard 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").

- fermo quanto stabilito al punto 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.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.

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").

I dipendenti in servizio presso le strutture dettagliate nell'allegato 6 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 2020) 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.

- il valore del premio sinergia ISP Casa è di importo pari a euro 300 lordi, e sarà riconosciuto ai dipendenti che segnalino almeno 2 anagrafiche di potenziali clienti-venditori, con dati completi, che siano valutate di interesse da parte di ISP Casa. Nel caso in cui i dipendenti che effettuino tali evidenze anagrafiche valide siano superiori a 5.000, l'importo di 300 euro sarà proporzionalmente ridotto al fine di rientrare nei limiti della quota di bonus pool di competenza.

7. Il PVR spetta a tutto il personale di cui al punto 2. che:
 - sia stato assunto precedentemente al 1° luglio 2020 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 – 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, il PVR eventualmente spettante verrà ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza non dovuta a congedi parentali COVID 19.
10. In caso di assegnazione in corso d'anno a unità organizzative diverse, il premio aggiuntivo ed il premio di eccellenza eventualmente spettanti saranno determinati "pro quota" in proporzione ai periodi di servizio prestati presso ciascuna unità organizzativa. Analogo criterio si applica in caso di variazione della figura professionale/seniority in corso d'anno.
11. Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i valori delle varie componenti eventualmente spettanti saranno riproporzionati alla durata dell'orario di lavoro osservato da ciascun dipendente interessato.
12. Tutte le erogazioni descritte nel presente accordo non concorrono alla determinazione del trattamento di fine rapporto, sono comprensive dell'indennità perequativa e non sono considerate valide ai fini dell'assegno di rivalsa di cui all'accordo della Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo 7 febbraio 1992, saranno riconosciute entro il mese successivo all'approvazione del bilancio 2020 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 condiviso di proseguire con il Piano di Innovazione già iniziato nel 2018 con il "Progetto Welfare" integrandolo con ulteriori 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;
- "Formazione Flessibile", quale soluzione per agevolare la formazione delle risorse soprattutto in un contesto di continua evoluzione normativa del settore bancario e assicurativo;
- "Digitalizzazione", individuazione di soluzioni evolutive per il Lavoro Flessibile e la Formazione Flessibile;
- "Disability", in relazione alle azioni positive ed esperienze proposte dal gruppo interfunzionale;
- Utilizzo degli strumenti di conciliazione tempi di vita e di lavoro introdotti con il Contratto collettivo di secondo livello del 3 agosto 2018, così come integrati dall'accordo 11 giugno 2020.

Gli obiettivi individuati dalle Parti per il 2020, sono:

- iniziative collegate alla "Digitalizzazione";
- iniziative sulla disabilità proposte dal gruppo interfunzionale;
- numero di lavoratori del Gruppo ISP che nel corso del 2020 hanno utilizzato almeno una delle misure previste dall'accordo "Conciliazione tempi di vita e lavoro" del 3 agosto 2018 unitamente a quanto previsto dall'accordo 11 giugno 2020 rispetto agli utilizzatori registrati nel corso del 2019.

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 Welfare", 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 ottobre 2020, entro il 31 dicembre 2020 e successivamente entro il 28 febbraio 2021 per:

- analizzare le iniziative collegate alla "Digitalizzazione";
- analizzare le rivenienze delle proposte del gruppo interfunzionale sulla disabilità;
- verificare l'andamento dell'utilizzo degli strumenti di conciliazione tempi di vita e di lavoro.

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 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 2021 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 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.

*** **

Le Parti confermano l'impegno a dare corso, incontrandosi entro il primo trimestre 2021, alla già prevista valutazione della materia oggetto del presente accordo ed individuare le modalità e i criteri di erogazione più opportuni, in un'ottica di semplificazione e chiarezza, alla luce dell'esperienza maturata e del contesto di riferimento.

INTESA SANPAOLO S.p.A.
(anche nella qualità di Capogruppo)

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

INTESA SANPAOLO
BANCA 5
BANCA IMI (fino al 19 luglio 2020)
CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI
EURIZON CAPITAL REAL ASSET
EURIZON CAPITAL SGR (inclusa EPSILON SGR)
FIDEURAM
FIDEURAM INVESTIMENTI SGR
INTESA SANPAOLO FORMAZIONE
INTESA SANPAOLO FORVALUE
INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
MORVAL SIM
IMI FONDI CHIUSI SGR/NEVA SGR
SANPAOLO INVEST SIM
SIREF FIDUCIARIA

Allegato 2

Famiglia	Tabellare quota aggiuntiva PVR 2020 (euro)
----------	--

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
Coordinatore di Relazione	395,00
Gestore Imprese Top Value	550,00
Gestore Imprese	470,00
Addetto Imprese	220,00
Gestore Aziende Retail	250,00
Gestore Privati	250,00
Gestore Enti	250,00
Specialista Sviluppo Estero	250,00
Gestore Base	180,00
Ausiliario	180,00
Direttore/Coordinatore Terzo Settore	700,00
Gestore Terzo Settore	470,00
Addetto Terzo Settore	180,00
Direttore Filiale Remota	855,00
Coordinatore Commerciale Filiale Remota	395,00
Gestore Remoto	250,00

Banca dei Territori - Monti Pegni

Direttore Monte Pegni	855,00
Perito Tecnico Estimatore MP	250,00
Addetto Monte Pegni	180,00

Banca dei Territori - Filiale On Line

Direttore FOL	855,00
Coordinatore Commerciale Online	395,00
Gestore Online	300,00

Banca dei Territori - Direzioni Regionali/Direzione Impact

Coordinatore Consulenti Finanziari	1.080,00
Specialista DR	515,00
Addetto DR	220,00
Specialista crediti DR	640,00
Addetto Crediti DR	265,00

Banca dei Territori - Specialisti di Sede

Coordinatore Specialisti	1.270,00
Specialista	640,00
Specialista Protezione	250,00

Allegato 2

Divisione Corporate and Investment Banking

Origination Manager	1.900,00
Coordinatore Area Corporate	1.750,00
Coordinatore Network Hub	1.300,00
Business Analyst	330,00
Relationship Manager	550,00
Specialista GTB	455,00
Assistente	220,00
Specialista Credito Fondiario	220,00
Addetto Fidejussioni	180,00

Staff di Governo

Seniority 5	1.080,00
Seniority 4	830,00
Seniority 3	515,00
Seniority 2	220,00
Seniority 1	180,00

Staff Risk Management e Crediti

Seniority 5	1.270,00
Seniority 4	955,00
Seniority 3	640,00
Seniority 2	265,00
Seniority 1	220,00

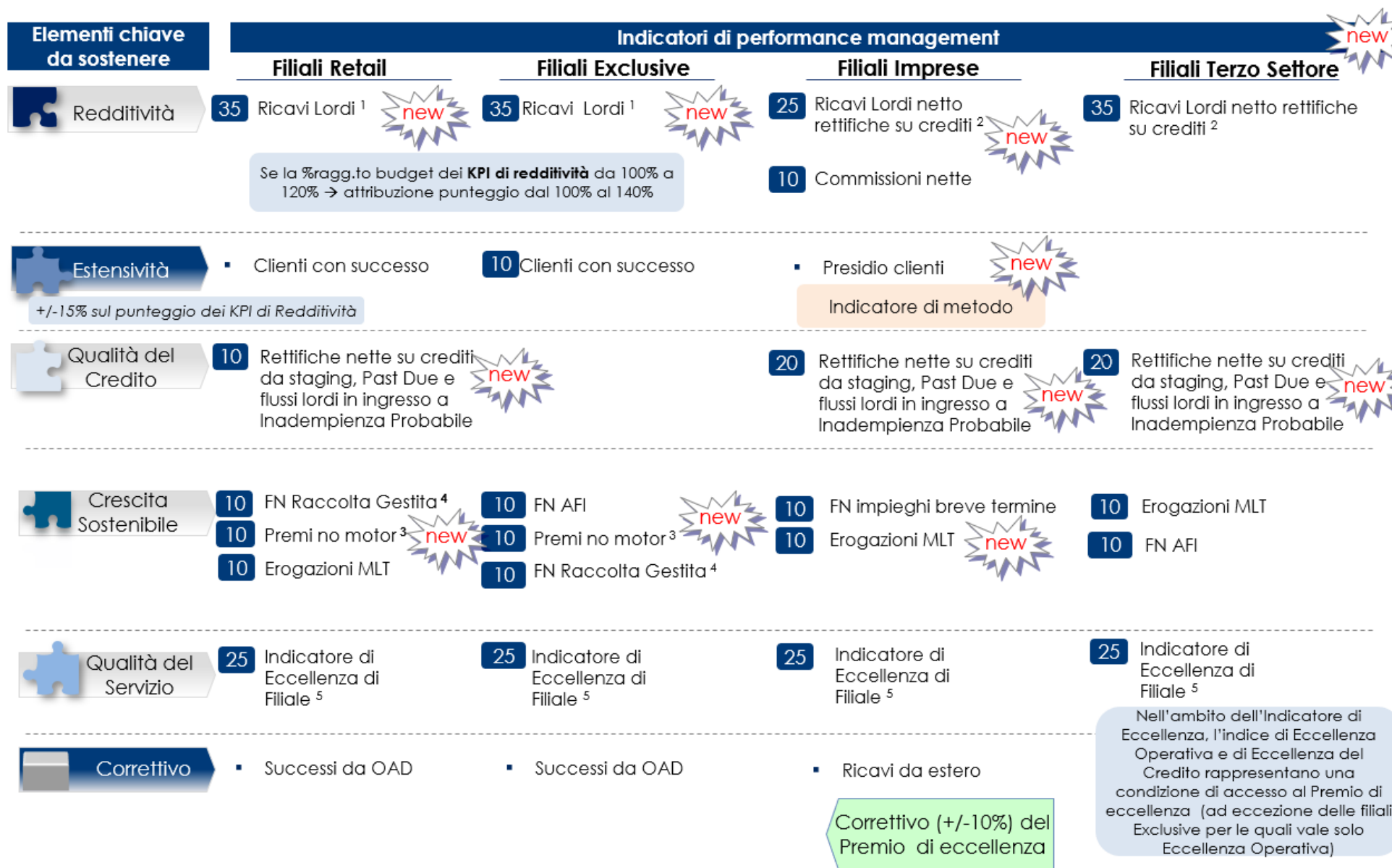
Allegato 3

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 2020 – scorecard Filiali

Allegato 4



¹ Margine intermediazione lordo gestionale – ² Margine intermediazione netto I livello - ³ Nuovo rischio e Rinnovi, escluse CPI – ⁴ Comprende il flusso netto della Raccolta Diretta e Raccolta Amministrata presente in Valore Insieme - ⁵ Include indicatori «Eccellenza Operativa», «Eccellenza del Credito», «Eccellenza nel Servizio» e Net Promoter Score

KPI del Premio di eccellenza 2020 – scorecard Filiali

Allegato 4

Elementi chiave da sostenere



Redditività

Indicatori di performance management

Filiali Retail

- **-5 punti** in caso di raggiungimento <95% target **Ricavi rettificati per NPS**
- **+5 punti** in caso di raggiungimento $\geq 95\%$ target **Ricavi rettificati per NPS**

new

Filiali Exclusive

- **-5 punti** in caso di raggiungimento <95% target **Ricavi rettificati per NPS**
- **+5 punti** in caso di raggiungimento $\geq 95\%$ target **Ricavi rettificati per NPS**

new

Filiali Imprese




- **-5 punti** in caso di raggiungimento <95% target **Ricavi rettificati per NPS**
- **+5 punti** in caso di raggiungimento $\geq 95\%$ target **Ricavi rettificati per NPS**

new

Filiali Terzo Settore

- **-5 punti** in caso di raggiungimento <95% target **Ricavi rettificati per NPS**
- **+5 punti** in caso di raggiungimento $\geq 95\%$ target **Ricavi rettificati per NPS**


new

Elementi chiave da sostenere	Indicatori di performance management	
Filiale Remota		
 Redditività	50 Ricavi Lordi ¹	Se la %ragg.to budget dei KPI di redditività da 100% a 120% → attribuzione punteggio dal 100% al 140%
 Qualità del Servizio	50 Indicatore di Eccellenza di Filiale ²	L'indicatore di Eccellenza rappresenta una condizione di accesso al Premio di eccellenza
 Correttivo	▪ INS Gestore Remoto	Correttivo (+/-10%) del Premio di eccellenza

¹ Margine di intermediazione lordo

² Include: Clienti con portafoglio adeguato al profilo finanziario; AML - Documento identità valido; Fruizione dei corsi di formazione obbligatoria

KPI del Premio di eccellenza 2020 – Reclami BdT

Tipologia KPI	Indicatori di performance management	
	Reclami Finanziamenti	Reclami Servizi bancari e Servizi di investimento
 KPI Quantitativi	50 Tempo medio ponderato di lavorazione dei reclami, misurati tra la data di censimento e la data di evasione	50 Tempo medio ponderato di lavorazione dei reclami, misurati tra la data di censimento e la data di evasione
	50 Rapporto tra il numero di reclami evasi oltre i termini normativi per ritardi legati all'operatività del gestore reclami vs totale dei reclami evasi	50 Rapporto tra il numero di reclami evasi oltre i termini normativi per ritardi legati all'operatività del gestore reclami vs totale dei reclami evasi

Perimetro di applicazione

Sono escluse dal perimetro di applicazione le persone confluite nell'Unità Reclami a seguito delle modifiche organizzative intervenute con la Nds 104/2020 per le quali l'attività di gestione dei reclami non è al momento prevista.

Allegato 6

Strutture destinatarie di sistemi di incentivazione specifici

AREA CFO

Direzione Centrale Studi e Ricerche

- Equity & Credit Research

Direzione Centrale Tesoreria e Finanza di Gruppo

Direzione Centrale Active Credit Portfolio Steering

Direzione Centrale Financial Market Coverage (con l'eccezione di coloro i quali siano impiegati presso le Strutture di Corporate Social Responsibility)

AREA CGO

Direzione Centrale Mergers & Acquisitions e Partecipazioni di Gruppo

- M&A Commercial Banking
- M&A Financial Services
- Active Value Management Equity
- Gestione Partecipazioni

AREA CLO

Direzione Centrale NPE

- Solutions & Asset Disposals

DIVISIONE CORPORATE & INVESTMENT BANKING

Direzione Financial Institutions

- Structured Deals

Direzione Global Corporate

- Global Strategic Coverage

Proprietary Trading

Global Relationship Manager

Senior Corporate Banker

Corporate Banker

BANCA IMI¹

- Business unit Global Markets Securities
- Business unit Finance & Investments
- Business unit Global Markets Solutions & Financing
- Business unit Investment Banking & Structured Finance
- Financial Markets Analytics & Digital Solutions

EURIZON CAPITAL

Direzione Marketing e Sviluppo Commerciale

Direzione Investimenti

¹ Ai sensi dell'OdS 20/2020, a partire dal 20 luglio, le strutture destinatarie di Sistemi di incentivazione specifici sono ricomprese nella Global Markets & Investment Banking

Allegato 6

EPSILON

Investimenti Quantitativi
Investimenti Discrezionali e Total Return
Product Management

EURIZON CAPITAL REAL ASSET

Credit, Loans & Private Equity Strategies
Real Asset & Infrastructure Strategies

FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Area di Coordinamento Operativo e Finanziario

- Finanza e Tesoreria

INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Investimenti
High Net Worth Individual
Personale della Rete Intesa Sanpaolo Private Banking

FIDEURAM INVESTIMENTI

Sviluppo Commerciale e Multimanager Investimenti

IMI FONDI CHIUSI SGR/ NEVA SGR

Filiera Gestori dell'area investimenti/ Investments