

SISTEMA ECCELLENZA TUTELA

In Milano, in data 4 maggio 2018

tra

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

e

- le OO.SS.

premesso che:

- il Piano d'Impresa 2018-2021 (di seguito Piano) ambisce a mantenere una solida e sostenibile creazione e distribuzione di valore e a costruire la prima Banca in Europa su basi e valori solidi;
- ISP vuole in particolare cogliere significative opportunità di business nell'ambito dell'Assicurazione, con l'obiettivo di diventare la prima compagnia italiana nel retail non-motor e una tra le prime assicurazioni danni in Italia;
- il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le persone del Gruppo costituiscono presupposto fondamentale per la realizzazione degli sfidanti obiettivi del Piano ed è comune intento delle parti rafforzare, già a partire dal corrente anno, il collegamento con il Piano stesso riconoscendo la partecipazione alla realizzazione degli obiettivi ivi previsti mediante strumenti sia annuali sia long term incentive. Per tali ragioni in data odierna sono stati sottoscritti gli accordi relativi al Premio Variabile di Risultato 2018 (di seguito PVR 2018) ed al Piano di investimento pluriennale Lecoip 2.0;
- le Parti hanno inoltre condiviso, ai sensi dell'art. 51 del vigente CCNL, la volontà di collegare al citato PVR 2018 anche il Sistema Eccellenza Tutela (di seguito SET), con l'obiettivo di definire il contributo da riconoscere al personale della Rete Banca dei Territori (BDT) coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo di offerta di prodotti assicurativi, anche in coerenza con i principi dell'accordo nazionale 8 febbraio 2017 in tema di politiche commerciali;

si conviene quanto segue

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo.
2. Al SET è annualmente attribuito un bonus pool specifico; per il 2018 è pari a 32 milioni di euro (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) ed è reso disponibile al verificarsi dei medesimi parametri previsti per il PVR 2018 e cioè:
 - Common Equity Tier Ratio (CET1) di Gruppo almeno uguale al limite previsto dallo Supervisory Review and Evaluation Process (SREP),
 - Net Stable Funding Ratio (NSFR) di Gruppo pari o superiore al 100%,
 - "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo della Divisione BDT (al netto di eventuali contributi di proventi da riacquisto di passività di propria emissione, da valutazione al fair value di proprie passività e da componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista) positivo.

3. Il SET è rivolto:
 - al personale delle Filiali della Divisione Banca dei Territori (Retail, Personal e Imprese)
 - agli Specialisti Tutela presenti in Direzione Regionale del Gruppo Intesa Sanpaolo in servizio a tempo indeterminato (incluso quello con contratto di apprendistato professionalizzante) presso le Banche Rete BDT riportate nell'allegato 1, con esclusione dei dipendenti in servizio alla data del 25 giugno 2017 nelle società facenti parte del "perimetro delle ex Banche Venete" entrati a far parte del Gruppo ISP in forza del D.L. n. 99 del 25 giugno 2017, convertito in Legge con la L. n. 121 del 31 luglio 2017.
4. Il SET spetta a tutto il personale di cui al punto 3. che:
 - sia stato assunto antecedentemente al 1.7.2018 ed abbia superato il periodo di prova;
 - risulti in servizio al momento dell'erogazione.
5. Anche per il SET per garantire il riconoscimento della professionalità e dell'impegno profuso da ogni persona del Gruppo per la realizzazione del Piano, sono confermate le logiche di attribuzione dei premi sulla base delle figure professionali rivestite nel corso dell'anno e la coerenza degli importi individuali con il complessivo assetto dei ruoli e delle figure professionali ad oggi esistenti presso il Gruppo stesso.
6. La scorecard del SET 2018 (allegato 2) si basa su:
 - ricavi generati dal comparto Danni
 - premi lordi differenziati per motor e non-motor
 - indicatore di eccellenza operativa specifica del comparto dannicon esclusione ad ogni fine dei risultati derivanti dalla Credit Protection.
7. Possono partecipare al SET la filiale che raggiunga nella scorecard del PVR 2018 il livello minimo di 90, con almeno 100 nell'eccellenza operativa.

Vengono premiate dal SET le filiali che raggiungano nella scorecard del SET 2018 la soglia minima di 95, con almeno 100 nell'eccellenza operativa della medesima scheda. Per gli specialisti Tutela si terrà conto dell'andamento delle scorecard del SET delle filiali di riferimento.

Per il personale destinatario del SET appartenente alle filiali premiate dal SET gli importi sono differenziati tra ruoli di coordinamento, ruoli di gestione e ruoli di supporto come riportati nell'allegato 3.

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

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

8. In caso di assegnazione in corso d'anno a unità organizzative diverse, il premio eventualmente spettante sarà determinato "pro quota" in proporzione ai periodi di servizio prestati presso ciascuna unità organizzativa. Analogo criterio si applica in caso di variazione della figura professionale in corso d'anno.
9. Il premio non è corrisposto in caso di valutazione "non in linea con le attese di ruolo" ed è ridotto del 50% nel caso di giudizio "parzialmente in linea con le attese di ruolo".

Il premio, inoltre, non compete al personale 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 premio eventualmente dovuto verrà ridotto di 1/12 per ogni mese intero di assenza, ottenuto anche per sommatoria di periodi non consecutivi; detta riduzione non si applica per i primi 60 giorni lavorativi di assenza per malattia/infortunio, salvo che l'assenza duri un intero anno;
 - non retribuite, il premio eventualmente spettante verrà ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza.
11. Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il premio eventualmente spettante sarà riproporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato da ciascun dipendente interessato.
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 2018 da parte dell'assemblea.
13. Il dettaglio del funzionamento del SET sarà tempestivamente portato a conoscenza delle OOSS e di tutto il personale interessato.

*** **

Le Parti firmatarie del presente Accordo si impegnano ad incontrarsi entro:

- la fine del corrente anno per valutare la ripetizione del SET per il 2019, prendendo in considerazione anche il personale della Filiale on Line e di Banca Prossima;
- il primo semestre del 2019 per la verifica dell'andamento del presente accordo.

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

Le OO.SS

INTESA SANPAOLO
BANCA CR FIRENZE
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

Scorecard Sistema Eccellenza Tutela

		RETAIL	PERSONAL	IMPRESE
 Redditività	▪ Ricavi da Polizze Danni	40	40	40
 Crescita	▪ Premi Polizze Danni Motor	10	10	
	▪ Premi Polizze Danni No Motor	25	25	35
 Qualità del Servizio	▪ Indicatore di Eccellenza Operativa nella proposizione delle polizze	25	25	25
Punteggio Finale (Indicatore sintetico di Performance)		xxx	xxx	xxx

Comprende, ad esempio, la fruizione dei corsi di formazione; gli obiettivi vengono definiti annualmente

Schema di funzionamento KPI

Il punteggio, per ogni indicatore, viene calcolato in base al raggiungimento del target attribuendo una % al peso secondo il seguente schema:

- Se % ragg.to target < 80 0%
- Se % ragg.to target >= 80 e < 120 lineare
- Se % ragg.to target >= 120 120%

allegato 3

Banca dei territori - Filiali con scorecard

Ruoli di Coordinamento

Direttore Filiale - F5	6.000,00
Direttore Filiale - F4	6.000,00
Direttore Filiale - F3	6.000,00
Direttore Filiale - F2	4.800,00
Direttore Filiale - F1	4.800,00
Coordinatore Imprese	4.800,00
Coordinatore Commerciale	4.800,00

Ruoli di gestione

Specialista Tutela	8.000,00
Gestore Privati e Aziende Retail	2.400,00
Gestore imprese	2.400,00

Ruoli di supporto

	Con IVASS	Senza IVASS
Gestore Base	1.500,00	1.200,00
Addetto imprese	1.500,00	1.200,00
Specialista estero	1.500,00	1.200,00