



Contratto collettivo di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo

Dopo il rinnovo del CCNL abbiamo raggiunto il 7 ottobre un importante risultato con la firma del Contratto Collettivo di Secondo Livello, che inizia un percorso volto a definire una normativa integrativa per i colleghi del Gruppo.

Con l'accordo sottoscritto abbiamo:

- iniziato a colmare vuoti normativi in merito ai ruoli e figure professionali;
- concordato con l'Azienda un primo processo di contrasto alle pressioni commerciali improprie;
- introdotto strumenti innovativi in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- elevato la contribuzione minima di previdenza complementare a carico dell'Azienda;
- definita l'erogazione dei premi - conguaglio Vap 2014 e Premio Variabile di Risultato 2015 - che riconoscono lo sforzo profuso da tutti i lavoratori del Gruppo, con una attenzione a coloro che hanno una retribuzione più bassa.

Nei prossimi mesi il confronto sul Contratto Collettivo di Secondo Livello del Gruppo proseguirà a partire da:

- ruoli professionali per gli altri ambiti della Banca dei Territori (quali Filiale on line, Banca Prossima, etc.) e delle Strutture di Direzione Centrale, ISGS e dalle altre Divisioni e Società;
- normativa su mobilità territoriale, che è in scadenza a fine anno;
- lavoro flessibile, per ampliarne l'applicazione.

Nel corso del mese di novembre si svolgeranno le assemblee dei lavoratori su tutto il territorio nazionale per la valutazione del Contratto.

RUOLI E FIGURE PROFESSIONALI

Con l'accordo si è riavviata la contrattazione su Ruoli e Figure professionali.

In questa prima fase abbiamo normato alcune figure della Rete, colmando un vuoto creatosi nel 2012 quando è venuta meno la normativa sui percorsi professionali, e ripristinando una normativa sull'erogazione delle indennità (di direzione e sostituzione) sospese unilateralmente dall'azienda dal 19 gennaio 2015.

Per i ruoli professionali degli altri ambiti della Banca dei Territori e delle altre Strutture/Divisioni/Società il confronto si avvierà nei prossimi mesi, con definizione entro il primo trimestre 2016.

A decorrere dal 19/1/2015 e fino al 31/12/2017, in via sperimentale viene adottato un nuovo sistema per alcune figure professionali che prevede:

- inquadramento minimo,
- **"indennità di ruolo"** riconosciuta dalla data di conferimento del ruolo nelle situazioni di maggiore complessità della filiale/portafoglio,
- consolidamento dell'indennità di ruolo con il riconoscimento dell'inquadramento o di assegno *ad personam* con tempistiche diverse.

L'introduzione di articolazioni di orario di servizio differenziate, a partire dalle filiali flexi, e il Nuovo Modello di Servizio ha cambiato l'assetto della rete, pertanto la **complessità della filiale** è determinata da:

- indicatori organizzativi (organico, numero di distaccamenti/sportelli gestiti, orario banca estesa, orario cassa, hub),
- indicatori economici (masse gestite, ricavi medi per cliente, numero di clienti "pesati" della filiale).

L'indice di complessità delle filiali va da 0 a 180 e i livelli di complessità sono 4:

Valore indicatori	Livello di complessità filiale
fino a 60	1°
da 61 a 80	2°
da 81 a 100	3°
da 101 a 180 (*)	4°
(*) da 120 sono filiali ad alta complessità	

La **complessità del portafoglio** dei gestori è determinata in base al numero di clienti "pesati": ciascuna tipologia di cliente ha un peso diverso in base all'impegno stimato per la sua gestione.

Per i gestori part-time, al fine di evitare penalizzazioni, il numero dei clienti *pesati* è rapportato alla dimensione del proprio portafoglio.

Le fasce di complessità dei portafogli, dalla più complessa alla meno complessa, sono cinque:

Clients pesati	Fascia di complessità
da 520	A
da 420	B
da 320	C
da 220	D
fino a 219,9	E

L'indice di complessità è determinato una volta all'anno sulla base della media dei singoli valori mensili dei 12 mesi, e viene comunicato direttamente agli interessati.

Per la fase di impianto la classificazione verrà determinata sulla base della media degli ultimi tre mesi disponibili e sarà valida dal 19/1/2015 al 31/12/2016.

A coloro che dal 19/1/2015 ricoprono un ruolo previsto dall'accordo saranno erogati gli arretrati maturati relativi alle indennità e da tale data decorrono anche i termini necessari per il consolidamento.

L'indennità di ruolo rientrerà nell'imponibile utile per il calcolo della contribuzione nel Nuovo Fondo pensioni di Gruppo a contribuzione definita.

DIRETTORE DI AREA E DI FILIALE

Per il Direttore di Area l'inquadramento base è QD3 e l'indennità di ruolo è pari alla differenza di retribuzione con il trattamento tabellare del QD4, con consolidamento dell'inquadramento dopo 12 mesi.

Per i Direttori di Filiale l'inquadramento base è **QD1** ed è prevista l'erogazione di:

Indice complessità	Livello complessità filiale	Indennità ruolo (per 13 mensilità) così determinata: importo pari alla differenza tra il trattamento tabellare percepito e il trattamento tabellare previsto per l'inquadramento indicato	Indennità di direzione (*) per 12 mensilità
0-60	1°	Nessuna indennità	€ 100
61-80	2°	QD2	€ 125
81-100	3°	QD3	€ 125
101-120	4°	QD4	€ 175
121-180	4° ad alta complessità	QD4 + ulteriore importo annuale di € 6.000 lordi quale indennità di Ruolo Chiave (con assorbimento di eventuali ad personam).	€ 175

(*) Indennità di direzione

Nel caso in cui il direttore percepisse già al 18/1/2015 una indennità di direzione di importo superiore, la differenza continuerà ad essere erogata in una apposita voce retributiva.

L'erogazione degli *ad personam* salvaguardati in base all'accordo del 29/1/2009, sospesa da febbraio, viene ripristinata con il ricalcolo in base alla nuova normativa.

Norma transitoria per i direttori nominati dal 19/1/2015 al 7/10/2015.

Qualora, in base alla classificazione delle filiali fosse prevista una indennità di ruolo inferiore al trattamento economico relativo all'inquadramento normato dal CCNL, l'Azienda riconoscerà un ulteriore importo *ad personam*, assorbibile in caso di attribuzione di indennità di ruolo o inquadramento superiore. Tale *ad personam* verrà meno in caso di revoca dell'incarico di direttore o nel caso di assegnazione a una filiale di complessità inferiore.

SOSTITUTO DEL DIRETTORE

Viene ripristinata l'indennità di sostituzione del direttore calcolata in base all'inquadramento di riferimento della nuova classificazione delle filiali, con erogazione degli arretrati per i periodi di sostituzione dal 19/1/2015.

COORDINATORI e GESTORI

L'indennità di ruolo per queste figure professionali è **pari alla differenza tra Retribuzione Annuale Lorda (RAL) percepita e trattamento economico tabellare CCNL dell'inquadramento di riferimento indicato nelle tabelle successive.**

➤ Coordinatori Retail

Inquadramento base: **3A4L**

Indice complessità	Livello complessità filiale	Indennità ruolo (per 13 mensilità)
0-80	1° e 2°	Nessuna indennità
81-180	3° e 4°	QD1

➤ Coordinatori Imprese

Inquadramento base: **QD1**

Indice complessità	Livello complessità filiale	Indennità ruolo (per 13 mensilità)
0-80	1° e 2°	Nessuna indennità
81-180	3° e 4°	QD2

➤ Gestori PAR Filiali Retail e Personal

Inquadramento base: **3A1L**

Clienti pesati	Fascia complessità portafoglio	Indennità ruolo (per 13 mensilità) così determinata: importo pari alla differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare previsto per l'inquadramento indicato. <i>(Nota: nel caso di inquadramento superiore a 3A1L, è riconosciuta l'indennità verso il trattamento tabellare superiore, riducendo gli step).</i>
da 520	A	È riconosciuta in tre step (in caso di inquadramento 3A1L): - indennità prevista per 3A2L - al consolidamento inquadramento 3A2L , indennità prevista per 3A3L - al consolidamento inquadramento 3A3L , indennità prevista per 3A4L .
da 420	B	È riconosciuta in due step (in caso di inquadramento 3A1L): - indennità prevista per 3A2L - al consolidamento inquadramento 3A2L , indennità prevista 3A3L .
da 320	C	È riconosciuta in due step (in caso di inquadramento 3A1L): - indennità prevista per 3A2L - al consolidamento inquadramento 3A2L , indennità prevista 3A3L .
da 220	D	Indennità prevista per 3A2L
fino a 219,9	E	Nessuna indennità

Ai gestori PAR nelle filiali personal con portafoglio di complessità A ed ai quali sia chiesta dall'azienda l'iscrizione all'Albo promotori per Offerta fuori sede, è riconosciuto l'**inquadramento QD1** ed una indennità di ruolo di **€ 100** per 12 mensilità.

➤ Gestori Imprese

Inquadramento base: **3A3L**

(vedi schema nella pagina successiva)

Clienti pesati	Fascia complessità portafoglio	Indennità ruolo (per 13 mensilità) così determinata: importo pari alla differenza tra RAL percepita e trattamento tabellare previsto per l'inquadramento indicato. <i>(Nota: nel caso di inquadramento superiore a 3A3L, è riconosciuta l'indennità verso il trattamento tabellare superiore, riducendo gli step.</i>
da 520	A	È riconosciuta in due step (in caso di inquadramento 3A3L): - Indennità prevista per 3A4L - Al consolidamento inquadramento 3A4L , indennità prevista per QD1 .
da 420	B	È riconosciuta in due step (in caso di inquadramento 3A3L): - Indennità prevista per 3A4L Al consolidamento inquadramento 3A4L , indennità prevista per QD1 .
da 320	C	Indennità prevista per 3A4L
da 220	D	Indennità prevista per 3A4L
fino a 219,9	E	Nessuna indennità

Ai gestori imprese con inquadramento QD1 e portafoglio di complessità A e B, con facoltà creditizia, è riconosciuta un'indennità di ruolo di **€ 100** per 12 mensilità.

CONSOLIDAMENTO

Il consolidamento dell'indennità di ruolo avviene dopo **24 mesi**, considerando i periodi svolti in ruoli per cui è prevista l'erogazione dell'indennità:

- ⇒ per i direttori, con l'attribuzione di assegno *ad personam* assorbibile in caso di inquadramento superiore. Qualora nel corso dei 24 mesi o successivamente al consolidamento dell'*ad personam* il direttore ricoprisse il ruolo su una filiale di complessità maggiore, gli sarà comunque riconosciuto l'inquadramento effettivo corrispondente alla filiale di provenienza dopo 5 mesi dal consolidamento;
- ⇒ per i coordinatori, con l'attribuzione di assegno *ad personam* assorbibile in caso di inquadramento superiore;
- ⇒ per i gestori, con il riconoscimento dell'inquadramento per quanto riguarda i livelli della 3ª Area Professionale, mentre negli altri casi con l'attribuzione di assegno *ad personam* assorbibile in caso di inquadramento superiore.

Per il personale che abbia percepito per almeno 12 mesi l'indennità di ruolo, il **consolidamento viene anticipato** qualora si raggiungano almeno due dei seguenti requisiti:

- esperienze maturate su ambiti/filiere diverse (es. controlli, crediti, filiale on line, personale, territori commerciali diversi, ecc.) per almeno due mesi a partire da gennaio 2013,
- livello massimo di valutazione Performer per almeno due anni consecutivi,
- autocandidatura su On Air e livello massimo delle competenze (skill inventoring),
- per i gestori, rilevazione per almeno 12 mesi anche non consecutivi nel primo 5% di una graduatoria di "gestori eccellenti".

Il consolidamento anticipato avviene sempre con attribuzione dell'inquadramento.

Ai fini del consolidamento dell'indennità di ruolo, vengono considerate le **assenze** che non superino, anche per sommatoria, 60 giorni nell'arco dei 24 mesi, con esclusione delle ferie, permessi ex festività, PCR, banca ore, congedo di maternità/paternità (5 mesi).

Qualora le assenze dovessero superare i 60 giorni, il consolidamento slitterà per l'intero periodo di assenza.

Per il personale **part-time** con orario settimanale inferiore a 25 ore per un periodo di oltre 12 mesi anche non consecutivi nell'arco dei 24 mesi, il consolidamento dell'indennità di ruolo avverrà dopo 30 mesi. Nulla cambia invece per i part-time con orario settimanale di almeno 25 ore.

Nel caso di adibizione temporanea ad altro ruolo per cui non è previsto il riconoscimento dell'indennità di ruolo, il periodo svolto nel ruolo di partenza sarà integralmente computato nel caso il cui all'interessato sia attribuito lo stesso ruolo (o ruolo di pari o maggiore complessità) entro i 6 mesi successivi.

SALVAGUARDIA PERCORSI PROFESSIONALI

L'accordo ha mantenuto la salvaguardia prevista dal Protocollo del 19 ottobre 2012, riguardante lo step in corso di maturazione al 30 giugno 2012 del percorso professionale derivante dall'accordo del 29/1/2009.

FUNGIBILITÀ NELLA 3ª AREA PROFESSIONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO 3A4L

E' riconfermata la normativa aziendale che prevede, a fronte della fungibilità delle mansioni all'interno della 3ª Area professionale, il trattamento economico del 3A4L al **32° anno di servizio**.
Si considerano gli anni di servizio a partire dall'inquadramento 2A3L (ex Impiegato di 2ª).

POLITICHE COMMERCIALI E CLIMA AZIENDALE

L'adozione del Nuovo Modello di Servizio, focalizzato anche sulla forte crescita dei ricavi, ha aumentato le pressioni per raggiungere gli obiettivi, sfociando molto spesso in comportamenti impropri da parte di alcuni responsabili, con un sensibile peggioramento del clima aziendale.

L'accordo faticosamente raggiunto rappresenta un primo intervento per contrastare comportamenti difformi e non in linea con i principi a cui tutti devono attenersi.

In particolare:

- coloro che ricoprono posizioni di responsabilità devono rispettare le norme deontologiche, i principi etici, la professionalità, l'impegno, la privacy e la dignità del personale, non solo per le politiche commerciali: **l'accordo riguarda infatti TUTTO IL GRUPPO**;
- i comportamenti e le relazioni devono basarsi sulla fiducia reciproca ed il raggiungimento degli obiettivi deve avvenire valorizzando la collaborazione tra colleghi e lo spirito di squadra.

L'accordo delimita la reportistica, ribadendo che la rilevazione dei dati commerciali è effettuata attraverso l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dall'Azienda (es. ABC e Portale+). Se fosse necessario integrare le rilevazioni con dati non presenti nel sistema, la richiesta deve avvenire con canali e comportamenti coerenti con l'accordo, **senza inutili ripetizioni**.

Viene previsto un percorso di **segnalazione dei comportamenti scorretti e delle pressioni commerciali improprie**, attraverso un'apposita casella e-mail. È sancita l'assoluta e totale garanzia che non potranno esserci azioni penalizzanti nei confronti di chi effettua la segnalazione, assicurando la massima riservatezza nel rispetto degli obblighi di legge sulla privacy. La segnalazione potrà avvenire anche per il tramite dei rappresentanti sindacali, a maggiore tutela e garanzia dei colleghi.

Il percorso di segnalazione, che sarà attivato al più presto, consentirà nell'ambito del Comitato Welfare di proporre interventi di contrasto a situazioni di criticità.

L'obiettivo è quello di verificare e intervenire affinché cessino tutte le forme intollerabili di comportamenti e modalità di comunicazione che si sono verificate.

NORMATIVA IN MATERIA DI CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

Su questa materia l'accordo introduce alcuni importanti e innovativi strumenti per rispondere a situazioni di necessità che possono interessare i colleghi in particolari momenti della propria vita.

Le misure, che hanno carattere di sperimentaltà, **decorreranno dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2017.**

Banca del Tempo

Viene istituita la "**Banca del Tempo**" di Gruppo dotata di un monte annuale di ore di assenza retribuita, con una dotazione iniziale da parte dell'Azienda di **50.000 ore**, incrementata fino ad un massimo di 100.000 in base alle eventuali donazioni volontarie da parte dei colleghi di giornate di ferie, ex festività, PCR, banca ore.

Possono utilizzare i permessi retribuiti della Banca del Tempo i colleghi:

- **con handicap grave;**
- **con figli e/o coniuge (anche di fatto) portatori di handicap;**
- **con grave ed indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/eccezionali che esauriscano ogni altra causale di assenza a disposizione.**

Oltre all'intervento di carattere generale, i dipendenti e l'azienda possono effettuare donazioni a fronte di segnalazioni specifici casi individuali, che saranno pubblicizzate con modalità rispettose della privacy e del diritto di riservatezza del richiedente.

Il tetto annuo massimo di utilizzo dei permessi pro-capite è di **15 giornate**, con fruizione anche frazionata con il limite minimo di 15 minuti.

Il personale che usufruirà dei permessi della Banca del Tempo dovrà garantire il completo smaltimento delle ferie arretrate e di quelle di competenza dell'anno.

Sospensione volontaria dell'attività lavorativa

I colleghi potranno chiedere **la fruizione di giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa non retribuite**, senza ricorso al Fondo di Solidarietà di Settore.

Per queste giornate l'Azienda provvederà ad erogare un trattamento economico sostitutivo pari al 35% della retribuzione, con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

Il periodo massimo di fruizione è di **15 giorni lavorativi annui**, anche non consecutivi, con minimo una giornata lavorativa intera, che dovranno essere programmati nel piano ferie. Vi è comunque la possibilità di richiedere queste giornate successivamente alla predisposizione del piano ferie, sempre ferme restando le esigenze organizzative ed il plafond massimo individuale di 15 giorni.

La richiesta non può essere avanzata in caso di arretrati ferie riferiti agli anni precedenti (quindi per poter richiedere queste giornate nel 2016 devono essere fruite tutte le ferie maturate entro il 31/12/2015).

In caso di residui ferie ed ex-festività, alla fine del 2016 si procederà alla sostituzione automatica delle causali di assenza riferite alla sospensione volontaria fruite fino a concorrenza dei residui.

Permessi per gravi patologie

L'accordo integra l'attuale normativa, prevedendo permessi orari per visite mediche specialistiche per il personale affetto da gravi patologie, individuate in base a quanto stabilito per il Fondo Sanitario Integrativo. La fruizione è consentita nel limite massimo di 12 giorni all'anno, senza alcuna necessità della completa fruizione di ferie, ex-festività o banca delle ore.

Tutela della maternità e della paternità

Al fine di incentivare la fruizione di permessi di paternità da parte di dipendenti del Gruppo sono stati introdotti:

- **Permessi non retribuiti per malattia figlio:** oltre a quanto previsto dalla Legge e dalla normativa aziendale per la malattia del figlio dai 3 agli 8 anni, il padre può richiedere ulteriori 3 giorni di permesso non retribuiti.
- **Aspettativa aziendale non retribuita per puerperio:** i tre mesi di aspettativa aziendale non retribuita per puerperio possono essere fruiti, anche in maniera frazionata, fino al 6° anno di vita del bambino sia dalla madre, sia dal padre.
- **Permessi per nascita figli:** viene prevista una ulteriore giornata di permesso retribuito per nascita/affidamento figli, con raddoppio in caso di parto gemellare e plafond triplo in caso di parto plurigemellare.
- **Congedo parentale:** in caso di fruizione del congedo parentale da parte del padre, l'Azienda provvederà ad integrare la quota retributiva prevista dalla legge dal 30% al 40% della retribuzione.

Permessi per figli affetti da Disturbi Specifici dell'Apprendimento

Il personale con figli affetti da DSA può chiedere permessi retribuiti nel limite di 5 giornate annue, anche frazionabili, per l'assistenza nelle attività scolastiche dei figli studenti del primo ciclo dell'istruzione. Se questi permessi sono invece richiesti al di fuori dell'anno scolastico, oppure con riferimento a figli minorenni iscritti al ciclo di istruzione successivo al primo, non saranno retribuiti.

Ferie e permessi ex festività

Tutto il personale può fruire in maniera frazionata di 3 giornate delle ferie annualmente spettanti. E' confermata la fruizione delle giornate di permesso ex festività prioritariamente rispetto alla fruizione delle ferie di competenza dell'anno.

Congedo retribuito per lavoratori mutilati ed invalidi civili

I permessi previsti dalla legge per mutilati e invalidi civili con invalidità superiore al 50% potranno essere fruiti anche a mezza giornata.

Ulteriori interventi

In caso di aspettativa non retribuita per esigenze familiari o personali di almeno 3 mesi interi, il collega potrà richiedere un finanziamento pari al 35% della retribuzione corrispondente al periodo di assenza, con restituzione al momento del rientro in servizio.

Altre previsioni in materia di orario di lavoro

Con la firma di questo Accordo, viene confermata fino al 31/12/2017 l'attuale normativa in materia di flessibilità di orario, intervallo meridiano, permessi e aspettative, nonché di part-time.

NUOVO FONDO PENSIONI DI GRUPPO

Per migliorare la gestione ed il profilo di rischio a tutela delle pensioni future a favore degli iscritti, è obiettivo del sindacato riorganizzare i fondi pensione, anche attraverso processi di aggregazione.

L'accordo ha stabilito quindi il percorso di aggregazione dei Fondi/Sezioni a contribuzione definita, fissando:

- la totale salvaguardia dei diritti e aspettative in capo ai singoli iscritti dei diversi fondi pensione di provenienza, in modo tale da garantire la continuità con il passato;
- il pieno rispetto delle norme di legge e statutarie, con ricorso a referendum ove previsto;
- la *due diligence* per la valutazione degli immobili;
- **per i colleghi neoassunti e per quelli in servizio con aliquote più basse, l'aumento della contribuzione a carico dell'azienda al 2,5% dal 1/1/2016, 3% dal 2017 e 3,5% dal 2018.**

Questo processo si concluderà entro il primo semestre 2016 e nel frattempo sarà comunque garantita la continuità

- **di tutti i servizi per gli iscritti (ad esempio tempi di erogazioni per anticipazioni, ecc.),**
- **della gestione degli attuali comparti fino al completamento del processo di integrazione (che dovrà partire dal 2017).**

Per quanto riguarda il Fondo Pensioni Cariplo e la Cassa di Previdenza Cariparo, tenuto conto delle specifiche previsioni normative collegate alle Sezioni dei pensionati, e per consentire la verifica circa la coerente ed omogenea imputazione a bilancio degli immobili attraverso la *due diligence*, si riaffronterà l'argomento successivamente all'avvio dell'operatività del Nuovo Fondo di Gruppo.

L'accordo ha previsto anche l'iscrizione dal 1/7/2016 dei colleghi oggi iscritti a Fondi Aperti, garantendo loro la continuità nel Nuovo Fondo degli eventuali trattamenti di invalidità e premorienza a carico dell'azienda, di cui oggi beneficiano nel Fondo aperto.

L'accordo prevede infine che tutti gli iscritti al Nuovo Fondo per i quali esiste oggi un obbligo di contribuzione minima a loro carico (ad esempio nel FAPA è previsto il 2%) **potranno decidere se diminuire o sospendere la propria contribuzione, senza che ciò faccia venir meno il versamento della contribuzione aziendale.**

CONGUAGLIO VAP 2014

Il conguaglio del **VAP 2014** e del **Premio di Variabile di Risultato 2015** tengono conto di quanto già anticipato lo scorso anno con le assegnazioni di azioni Intesa Sanpaolo e il piano di investimento LECOIP.

È giusto ricordare che il Piano di Investimento LECOIP ad ottobre 2015 registra un **incremento del 32%** circa, che si aggiunge all'importo **NETTO** garantito previsto per ciascuna figura professionale. Ad esempio:

Figura professionale	Importo netto e garantito minimo	Apprezzamento netto al 1/10/2015	Importo NETTO garantito al 1/10/2015
Assistente alla clientela	1.656	527	2.183
Gestore PAR	1.840	588	2.428

Qualora il valore medio del titolo si attestasse sui livelli di ottobre, la rivalutazione comporterebbe il **raddoppio del capitale netto minimo garantito** alla scadenza.

L'accordo sul conguaglio del VAP 2014 prevede pertanto un premio uguale per tutti con un'importante attenzione per il personale con le retribuzioni più basse:

➤ **"Premio Sociale"** di:

- **€ 700** per il personale con una RAL al 31/12/2014 inferiore a € 35.000;
- **€ 460** per il resto del personale.

➤ Opzione, da effettuare entro il 2 dicembre, per **erogazione in busta paga** di:

- **€ 600** per il personale con una RAL al 31/12/2014 inferiore a € 35.000;
- **€ 395** per il resto del personale.

Ai fini della definizione della soglia dei 35.000 euro, per i part time la RAL sarà determinata convenzionalmente sulla base di quella riferita al corrispondente lavoro a tempo pieno.

Sono esclusi dall'erogazione del VAP coloro che hanno avuto un provvedimento disciplinare di sospensione nel 2014.

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2015

L'accordo sottoscritto introduce in via sperimentale il premio variabile di Risultato (PVR) per il 2015 che sarà erogato a maggio 2016. Il PVR unisce il VAP ed il Sistema Incentivante come previsto dal CCNL.

Il montante complessivo destinato al PVR 2015 è pari a 73 milioni di euro, che sarà incrementato fino ad un massimo del 30% (pari a circa 95 milioni complessivi) in caso di superamento del budget previsto riferito al "Risultato corrente al lordo delle imposte" di Gruppo.

Questo montante complessivo è ripartito su tre quote: la quota destinata **a tutto il personale è pari al 75%** (30% per il "premio base" e 45% per il "premio aggiuntivo"), mentre la quota destinata al "premio di eccellenza" è del 25%.

La distribuzione delle varie quote del PVR tiene conto di alcuni criteri quali:

- Premio BASE: importo uguale per tutti con una maggiorazione per le retribuzioni più basse;
- Premio AGGIUNTIVO: importo differenziato per figura professionale/seniority in relazione anche alla RAL media di riferimento del ruolo;
- Premio di ECCELLENZA: per le filiali che superano il proprio budget è riconosciuto a tutto il personale della filiale stessa.

PREMIO BASE	Al raggiungimento del budget riferito al Risultato corrente lordo di Gruppo	Riconosciuto a tutto il personale. In caso di superamento del budget sarà di: - € 455 per il personale con una RAL al 31/12/2015 inferiore a € 35.000; - € 355 per il resto del personale.
PREMIO AGGIUNTIVO	Al raggiungimento del budget riferito al Risultato corrente lordo di Divisione . Per ISGS e Direzione Centrale Risultato di Gruppo .	Riconosciuto a tutto il personale (con esclusione delle platee che hanno un proprio sistema incentivante: segmenti di business di Banca Imi, Eurizon Capital, Rete Private Banking, Direzione Tesoreria) con importi differenziati per ruolo professionale/seniority e ridotto in caso di RAL 2015 superiore alla RAL "media" di riferimento per la stessa figura professionale/seniority: - 25% con RAL superiore tra 20% e 59,9% di quella media, - 40% con RAL superiore tra 60% e 99,9% di quella media, - 65% con RAL superiore al 100% di quella media.
PREMIO DI ECCELLENZA	In caso di performance di "eccellenza"	▪ Rete BdT - Riconosciuto a tutto il personale delle filiali che superano il proprio budget: importo pari alla somma del premio base e aggiuntivo, moltiplicata per coefficienti differenziati tra ruoli di coordinamento/gestori/altri; ▪ Strutture diverse dalla Rete BdT - Riconosciuto al personale sulla base del giudizio complessivo da parte del responsabile, con priorità per i due livelli più elevati della valutazione professionale.

Il PVR spetta al personale (con esclusione dei tempi determinati) che abbia prestato servizio per almeno 180 giorni di calendario nel 2015 e che sia in servizio alla data di erogazione (maggio 2016). È ridotto in dodicesimi per i mesi interi di assenza dal servizio (ottenuti anche per sommatoria di periodi non consecutivi), per le assenze retribuite superiori a 60 giorni lavorativi con esclusione delle assenze:

- per ferie, permessi ex festività, PCR, Banca ore,
- per i primi 60 giorni in caso di malattia/infortunio, salvo che l'assenza duri per l'intero anno,
- per un periodo di cinque mesi relativamente al congedo di maternità.

Il premio è ridotto invece di 1/360 per ogni giorno di assenza non retribuita (es. aspettativa).

Al personale part time sarà erogato in proporzione all'orario di lavoro.

Il premio non è collegato alla valutazione del personale.

Per i vincoli previsti da Banca d'Italia, il PVR non sarà riconosciuto ai colleghi che abbiano subito nel 2015 un provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" o "licenziamento".

Milano, 27 ottobre 2015

Delegazione Trattante Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – SINFUB – UGL – UILCA – UNISIN