

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2024

In Milano, in data 9 maggio 2024

tra

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

e

- le Delegazioni Sindacali di Gruppo FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, UNISIN

premesso che:

- con l'accordo sottoscritto in data 8 dicembre 2021, le Parti hanno confermato tra gli argomenti da disciplinare nell'ambito del Contratto Collettivo di secondo livello del Gruppo ISP (di seguito Contratto di secondo livello), il premio aziendale/premio variabile di risultato (di seguito PVR), ai sensi degli artt. 51 e 55 del CCNL 19 dicembre 2019, rinnovato con l'Accordo del 23 novembre 2023;
- il Piano d'Impresa 2022-2025 (di seguito Piano) persegue gli obiettivi di de-risking, trasformazione tecnologica attraverso la digitalizzazione, leadership nel Wealth Management, Protection & Advisory e forte focalizzazione sull'ESG, nonché obiettivi di redditività e produttività aggiuntiva/innovazione ed efficienza, considerando fondamentali la valorizzazione delle Persone, la loro motivazione e crescita professionale e coinvolgimento determinanti per raggiungere risultati solidi e sostenibili nel tempo, anche in relazione all'impatto sociale;
- le Parti confermando la volontà di definire un PVR, basato su principi di trasparenza, inclusione, riconoscimento del merito e orientamento al conseguimento di risultati sostenibili nel tempo, evidenziano l'importanza di un pieno coinvolgimento di tutte le persone del Gruppo garantendo una piena partecipazione al Piano di Innovazione definito e una diffusa conoscenza di tutti gli elementi che concorrono alla determinazione del premio;
- il PVR così definito è connesso a incrementi di redditività, produttività aggiuntiva, innovazione, qualità ed efficienza, ai sensi dell'art 1, commi 182-189, della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e successive modificazioni e integrazioni e del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, al fine di applicare la tassazione agevolata e decontribuzione ove ricorrano i presupposti richiesti dalla legge;
- il vigente Protocollo delle Relazioni Industriali individua il Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile (di seguito Comitato Welfare), quale organismo bilaterale permanente composto da rappresentanti delle Aziende del Gruppo e del personale, con specifiche funzioni di confronto su iniziative in materia di lavoro di interesse generale per il Gruppo, nonché di analisi e consultazione in materia di welfare aziendale, conciliazione tempi di vita e lavoro e inclusione ivi compresa l'organizzazione del lavoro e la produttività aziendale;
- detto organismo identifica nell'ambito degli argomenti di competenza misure e/o strumenti e relativi programmi per la realizzazione degli obiettivi di miglioramento della produttività e dei vantaggi per il personale, 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 2024 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 con ruoli manageriali previsti dal "Global Banding" 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/titole professionali rivestite nel corso dell'anno e la coerenza degli importi individuali con il complessivo assetto dei title e delle figure professionali ad oggi esistenti presso il Gruppo stesso.
Tenuto conto dell'importanza della motivazione delle persone del Gruppo per garantire un servizio di qualità alla clientela interna ed esterna e una consulenza rispettosa dei principi previsti dalle normative di legge e di Contratto, ISP si impegna a garantire la trasparenza sul raggiungimento dei risultati utili alla determinazione dei premi e sugli elementi che possono impattare sulle situazioni individuali come dettagliate di seguito.

Il PVR 2024, unitariamente determinato sulla base delle sue componenti secondo la gradualità e la misura individuata nei punti 4. e 5. del presente Accordo, sarà erogabile al raggiungimento di almeno uno dei seguenti obiettivi di redditività/produttività/innovazione/qualità ed efficienza aggiuntiva individuati:

- nell'incremento del Risultato Corrente Lordo del Gruppo ISP – Perimetro Italia al 31 dicembre 2024 rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2023;
- nell'incremento del valore della somma della raccolta premi di gestione assicurativa danni captive, al netto delle CPI, Perimetro Italia del Gruppo ISP al 31 dicembre 2024 rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2023;
- nell'incremento del numero di "settimane corte" (con articolazione oraria 4x9) fruita dai dipendenti del Perimetro Italia del Gruppo ISP al 31 dicembre 2024 rispetto al medesimo dato al 31 dicembre 2023.

Tali indicatori sono tra loro alternativi e concorrono alla corresponsione dell'unico PVR 2024, unitariamente determinato nelle sue componenti di cui al punto 4. del presente Accordo.

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

La normativa in materia di tassazione agevolata richiamata in premessa risulterà dunque applicabile all'intero premio qualora si registri un incremento in relazione ad almeno uno degli indicatori di redditività/produttività aggiuntiva/innovazione/qualità ed efficienza sopra indicati rispetto ai risultati raggiunti nell'anno precedente.

Il bonus pool, pari a 165 milioni di euro (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) sarà messo a disposizione per il PVR 2024 al raggiungimento di uno degli obiettivi sopra individuati nelle misure ed alle condizioni stabilite al punto 5. e con gli eventuali incrementi previsti in caso di superamento del budget indicati ai punti 4 e 5;

4. il bonus pool complessivamente considerato finanzia le due componenti di premio di seguito indicate e la cui misura deriva dall'interpolazione delle percentuali di raggiungimento delle percentuali di valori di budget dei risultati individuati per ciascuna componente:

- un premio base (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa 102 milioni del bonus pool del PVR 2024) erogabile nella misura del 100% se il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo risulta superiore al 90% del valore di budget;
- un premio di eccellenza, di cui:
 - quota A (per un costo complessivo a carico delle aziende corrispondente a circa 38 milioni del bonus pool del PVR 2024) erogabile nella misura del 100% se il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo e di tutte le Divisioni è almeno pari al valore di budget, cui si aggiunge l'ammontare finanziato attraverso i ricavi commissionali generati nei territori commerciali Retail ed Exclusive della Divisione Banca dei Territori secondo il meccanismo dettagliato ai punti 5. lett. d.1. e 6.; l'erogazione del premio di eccellenza quota A avviene se sono conseguite performance distintive misurate sulla base della valutazione professionale e degli obiettivi della scorecard della quota A (i.e. "scorecard quota A") di riferimento per la Rete BDT e per l'unità Reclami di BDT;
 - quota B (per un costo complessivo a carico azienda corrispondente a circa 25 milioni del bonus pool del PVR 2024) erogabile nella misura del 100% se il "Risultato Corrente Lordo" della Divisione Banca dei Territori è almeno pari al 90% del valore di budget. L'erogazione del premio di eccellenza Quota B avviene sulla base della valutazione degli obiettivi della scorecard della quota B (i.e. "scorecard quota B") di riferimento per le Filiali Retail (con esclusione delle unità organizzative 0101861 - MILANO - TESORERIA COMUNE, 0101872 - TESORERIA PROV MI, 0101874 - TESORERIA REG LOMB, 0107717 - MILANO INT. SPECIALI che, per via della loro operatività particolare, di fatto non collocano prodotti di tutela), Exclusive, Imprese, Agribusiness e Digitali Remote della Divisione Banca dei Territori e gli Specialisti Protezione e gli Specialisti Commerciali Protezione Imprese.

L'importo di 140 milioni, derivante dalla somma dei bonus pool relativi al premio Base ed alla Quota A del premio di eccellenza, 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%.

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

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

5. nel caso in cui siano presenti un:
 - Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) di Gruppo almeno pari al limite hard previsto dal Risk Appetite Framework (RAF) di Gruppo,
 - coefficiente di leva finanziaria almeno pari al limite hard previsto dal RAF di Gruppo,
 - minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) almeno pari al limite di Early Warning previsto nel RAF di Gruppo,
 - Net Stable Funding Ratio (NSFR) almeno pari al limite hard previsto dal RAF di Gruppo,
 - "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo (al netto di eventuali contributi di proventi da riacquisto di passività di propria emissione, da valutazione al fair value di proprie passività e da componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista) sia positivo,
 verificato inoltre l'esito dell'ICAAP (Internal Capital Adequacy Assessment Process) e delle eventuali raccomandazioni sulla distribuzione di dividendi da parte delle autorità competenti e di vigilanza europee, i bonus pool sono resi disponibili nelle misure sintetizzate nella tabella sotto riportata e come di seguito dettagliato:

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

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

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

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

- punteggio relativo all'Indicatore sintetico di performance della scorecard quota A almeno pari a 100;
 - Indicatore di Eccellenza operativa misurato nella scorecard quota A almeno pari al 100% del target assegnato
- e per le Filiali Digitali Remote che raggiungono:
- punteggio relativo all'Indicatore sintetico di performance della scorecard quota A almeno pari a 100;
 - Indicatore di Eccellenza di Filiale misurato nella scorecard quota A almeno pari al 100% del target assegnato.

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

- punteggio relativo all'Indicatore sintetico di performance (indicato nell'allegato 6) almeno pari a 100;
 - 100% del target assegnato su ciascun KPI di Qualità del servizio nella proposizione delle polizze.
- Per gli Specialisti Protezione e gli Specialisti Commerciali Protezione Imprese si terrà conto dell'andamento delle scorecard quota B delle Filiali di riferimento.

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

- "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 2024 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.
- "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore al 90% rispetto al valore di budget ed inferiore o uguale al 95% del risultato di budget stesso: sarà resa disponibile tutta la quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2024 di cui al punto 4. per il premio base.

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

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

- "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore al 95% ma inferiore al 100% del valore di budget: sarà resa disponibile tutta la quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2024 di cui al punto 4. per il premio base.

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

- non sarà attribuita agli appartenenti alla Divisione il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione si posizioni sino al 95% del valore di budget;
- sarà pari al 50% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione raggiunga un valore superiore al 95% del valore di budget ma inferiore al 100% dello stesso;
- sarà pari al 75% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia uguale o superiore al 100% del valore di budget.

- "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo uguale o superiore al 100% del valore di budget: sarà resa disponibile tutta la quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2024 di cui al punto 4. per il premio base.

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

- non sarà attribuita agli appartenenti alla Divisione il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione si posizioni sino al 90% del valore di budget;
- sarà pari al 50% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione raggiunga un valore superiore al 90% del valore di budget e sino al 95% dello stesso;
- sarà pari al 75% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia superiore al 95% ma inferiore al 100% del valore di budget;
- sarà pari al 100% per gli appartenenti alle Divisioni il cui "Risultato Corrente Lordo" di Divisione sia uguale o superiore al 100% del valore di budget;

d.1. per i territori commerciali Retail ed Exclusive della Divisione Banca dei Territori nel caso di "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superiore al 90% del valore di budget: sarà resa disponibile tutta la quota del bonus pool di Gruppo del PVR 2024 di cui al punto 4. per il premio base.

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

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

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

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

Con riferimento al premio eccellenza quota B:

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

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

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

6. ferme restando la strutturazione del PVR, le misure e le condizioni di pagamento del PVR delle varie componenti indicate ai punti 4. e 5. che compongono unitariamente il PVR 2024:

- il valore tabellare del premio base è composto dalle seguenti quote:
 - quota 1, è riconosciuta in funzione della figura professionale o del title professionale assegnati (allegato 2); tale importo è incrementabile nella misura massima del 30% con progressione di tipo lineare nel caso in cui il "Risultato Corrente Lordo" di gruppo sia superiore al dato di budget sino ad un massimo del 20%;
 - quota 2, riconosciuta nell'importo di:
 - 150 euro lordi esclusivamente nei confronti del personale la cui RAL (indipendentemente dall'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale) al 31 dicembre 2024 sia inferiore o pari a 35.000 euro;
 - 100 euro lordi esclusivamente nei confronti del personale la cui RAL (indipendentemente dall'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale) al 31 dicembre 2024 sia superiore a 35.000 euro e inferiore o pari a 39.000 euro;
 - quota 3 dell'importo di 400 euro lordi è riconosciuta esclusivamente al personale assunto dal 1° luglio 2024 che abbia superato il periodo di prova entro il 31 dicembre 2024.

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

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

- il valore tabellare del premio di eccellenza è composto dalle seguenti quote:
 - quota A (inclusiva delle quote relative al premio base) è ottenuta per le strutture della Rete BDT con scorecard quota A moltiplicando il valore tabellare della quota 1 del premio base (non modificato dai fattori individuali previsti dalla quota 2 del premio Base) corrispondente alla figura professionale attribuita per il moltiplicatore determinato in funzione degli aggregati professionali supporto/gestione/coordinamento (allegato 3) e delle performance del perimetro di riferimento misurate nelle relative scorecard quota A, contenenti obiettivi di natura quantitativa ed anche qualitativa (allegato 4); con esclusione dei territori commerciali Retail ed Exclusive si precisa che nel caso in cui il risultato di Divisione sia almeno pari al 100% del valore di budget, per le filiali con scorecard quota A si procederà al pagamento del premio a tutte le filiali per ciascun territorio commerciale/filiali digitali remote, a condizione che il risultato della relativa scorecard quota A sia almeno pari a 100 e comunque entro il limite del bonus pool di riferimento della Divisione.
- Nel caso in cui il bonus pool non sia capiente per procedere al pagamento il premio unico inclusivo anche della quota del premio Base (non modificato dai fattori individuali previsti dalla quota 2 del premio Base) sarà riproporzionato al fine di rientrare nell'ambito di spesa del bonus pool stesso, fermo che il premio risultante dal riproporzionamento sarà almeno pari al premio Base eventualmente rivalutato maggiorato di 150 euro.

Nel caso in cui, invece, la percentuale di filiali in uno o più territori commerciali con risultato di scorecard quota A almeno pari a 100 non permetta di erogare tutto il bonus pool di riferimento della Divisione, il bonus pool di eccellenza non speso sarà attribuito agli altri territori commerciali sempre in funzione dei risultati delle scorecard quota A. Nell'evenienza in cui, pur procedendo secondo quanto precedentemente indicato, non si riesca a erogare tutto il bonus pool corrispondente, si procederà con l'ampliamento alle filiali rientranti nel miglior 20% delle stesse che non abbiano raggiunto il risultato della scorecard almeno pari a 100, scendendo gradualmente e parallelamente di punteggio per ciascun territorio commerciale, sino ad arrivare alla completa distribuzione del bonus pool di competenza.

Con riferimento a quanto previsto

- al punto 5.b del presente accordo nel caso in cui il Risultato della Divisione sia superiore al 100% del valore di budget,
- al punto 5.c del presente accordo nel caso in cui il Risultato della Divisione sia superiore al 95% del valore di budget ma inferiore al 100% dello stesso,
- al punto 5.d del presente accordo nel caso in cui il Risultato della Divisione sia superiore al 90% del valore di budget ma inferiore al 100% dello stesso,

la quota di bonus pool spettante sarà attribuita al personale delle Filiali che abbiano raggiunto un punteggio almeno pari a 100 nella scorecard quota A e cui sia stata attribuita una valutazione elevata, per tale intendendosi una valutazione corrispondente ad uno dei tre livelli più elevati dell'attuale valutazione ("sopra le aspettative", "ampiamente sopra le aspettative" ed "eccellente").

Per quanto concerne i territori commerciali Retail e Exclusive si conferma il meccanismo di collegamento deterministico fra le commissioni generate dal singolo territorio commerciale ed il bonus pool messo a disposizione per il premio di Eccellenza di ciascun territorio: nel caso in cui le commissioni realizzate al 31 dicembre 2024 risultino almeno pari o superiori al 90% del budget assegnato a ciascun territorio commerciale, il monte bonus destinato al premio di eccellenza per le filiali di quel territorio il cui risultato sia almeno pari a 100 della relativa scorecard quota A sarà finanziato dal risultato realizzato in termini di ricavi commissionali, come descritto al precedente punto 5 d.1).

Nel caso in cui il bonus pool come sopra determinato non sia capiente per procedere al pagamento o non vengano raggiunti i limiti connessi ai rischi non finanziari definiti per la Divisione Banca dei Territori, il premio unico inclusivo anche della quota del premio Base (non modificato dai fattori individuali previsti dalla quota 2 del premio Base) sarà riproporzionato al fine di rientrare nell'ambito di spesa del bonus pool stesso, fermo che il premio risultante dal riproporzionamento sarà almeno pari al premio Base eventualmente rivalutato maggiorato di 150 euro.

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

- fermo quanto stabilito al punto 5.b, 5.c e 5.d del presente accordo, per le funzioni dell'unità Reclami di BDT sulla base del raggiungimento di performance distintive misurate dalla valutazione professionale, con priorità ai tre livelli più elevati della valutazione e tenendo anche in considerazione il giudizio del responsabile di riferimento a condizione che il risultato della relativa scorecard (allegato 5) sia almeno pari a 100;
- fermo quanto stabilito al punto 5.b, 5.c e 5.d del presente accordo, per le altre strutture sulla base del raggiungimento di performance distintive misurate dalla valutazione professionale, con priorità ai tre livelli più elevati della valutazione e tenendo anche in considerazione il giudizio del responsabile di riferimento;

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

Resta confermato che il premio di eccellenza non spetta in caso di valutazione non pienamente positiva ("Inadeguato", "Sotto le aspettative" e "Quasi in linea con le aspettative").

In applicazione delle azioni richieste dalle autorità di vigilanza il premio di eccellenza è inoltre subordinato alla fruizione nell'anno 2024 della formazione obbligatoria assegnata entro i tempi previsti.

Nel caso di periodi di assenze non programmabili continuative, pari ad almeno il 50%, registrati nel periodo di fruizione dei singoli corsi di formazione rilevanti a questi fini ovvero che l'assenza nell'ultimo giorno lavorativo del periodo di fruizione dei singoli corsi di formazione si protragga per almeno 7 giorni di calendario, l'Azienda riconoscerà un ulteriore termine per la fruizione utile al soddisfacimento della presente condizione e continuerà a prestare la massima attenzione all'effettivo rientro da maternità o da lungoassenze per malattie per la scadenza dei termini di fruizione.

Fermo restando che il premio di eccellenza non potrà essere erogato in caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi formativi, nel caso di completamento degli obblighi formativi digitali oltre i termini di scadenza previsti, ma comunque entro il 15 febbraio 2025, il premio di eccellenza eventualmente spettante sarà riconosciuto con una decurtazione del 30%.

Le Parti, condividendo l'importanza di un'efficace e tempestiva fruizione della formazione, anche con l'obiettivo di garantire sempre le necessarie competenze professionali, comportamentali e relazionali oltre che lo sviluppo personale, confermano la volontà di continuare a promuovere e garantire anche favorendone la programmazione la formazione flessibile in orario di lavoro o presso la filiale/ufficio di assegnazione (c.d. modalità protetta) come previsto dall'accordo 31 marzo 2023 e si impegnano ad approfondire, anche in sede di Comitato Welfare, l'individuazione di ulteriori modalità per favorirne la diffusione e il rispetto dei tempi di fruizione previsti.

L'Azienda conferma altresì l'impegno a valutare con attenzione che gli eventuali corsi resi disponibili nel corso del mese di dicembre 2024 abbiano le caratteristiche di urgenza e necessità tali da non consentire il differimento al mese di gennaio 2025.

I dipendenti in servizio presso le strutture dettagliate nell'allegato 8 sono esclusi dall'attribuzione del premio di eccellenza (che conseguentemente non rilevano ai fini della determinazione del costo aziendale rientrante nel bonus pool del PVR 2024) in quanto destinatari di sistemi incentivanti ad hoc, sostitutivi del suddetto premio e che assorbono – ove erogati – le quote 1 e 2 del premio base individualmente spettante;

7. Il PVR spetta a tutto il personale di cui al punto 2. che:
 - abbia superato il periodo di prova entro il 31 dicembre 2024;
 - risulti in servizio al momento dell'erogazione del PVR.

Al personale assunto a decorrere dal 1° luglio 2024 viene riconosciuta esclusivamente la quota 3 del premio base;

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 interdizione anticipata (c.d. gravidanza rischio) e per astensione obbligatoria per maternità, congedi del padre per nascita figlio e permessi nascita figlio – che nell'anno superino i 150 giorni lavorativi, il PVR eventualmente dovuto, verrà ridotto di 1/12 per ogni mese intero di assenza, ottenuto anche per sommatoria di periodi non consecutivi; detta riduzione non si applica per i primi 150 giorni lavorativi di assenza per malattia/infortunio, salvo che l'assenza duri un intero anno;
 - non retribuite (a titolo esemplificativo aspettativa per motivi personali, SVL - Sospensione Volontaria dell'Attività Lavorativa), il PVR eventualmente spettante verrà ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza;
 - dovute a congedi parentali, in considerazione della condivisa attenzione agli strumenti relativi alla genitorialità, tali assenze non saranno conteggiate ai fini della determinazione del premio nel limite massimo di 60 giorni lavorativi;
10. in caso di assegnazione in corso d'anno a unità organizzative diverse, la quota 1 del premio base, il premio di eccellenza quota A e quota B eventualmente spettanti saranno determinati "pro quota" in proporzione ai periodi di servizio prestati presso ciascuna unità organizzativa. Analogo criterio si applica in caso di variazione della figura professionale in corso d'anno.
Fermo restando quanto sopra, in considerazione dell'aggiornamento del titling professional in corso e della prima applicazione del sistema quale riferimento per il PVR, sarà garantita la massima attenzione e, in ottica di miglior favore, ai fini della determinazione del PVR spettante sarà preso a riferimento per l'intero anno il title più favorevole tra quelli assegnati entro il 31 dicembre 2024. In via eccezionale, qualora il premio Base teorico spettante sulla base del title attribuito come sopra indicato risulti inferiore a quello teorico e non rivalutato riferito alla seniority attribuita nel corso del 2023 sarà garantito il premio teorico non rivalutato del 2023;
11. nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i valori delle varie componenti eventualmente spettanti, ad esclusione della quota 2 del premio base, saranno riproporzionati alla durata dell'orario di lavoro osservato nel corso dell'anno da ciascun dipendente interessato;
12. tutte le erogazioni descritte nel presente accordo non concorrono alla determinazione del trattamento di fine rapporto, sono comprensive dell'indennità perequativa e non sono considerate valide ai fini dell'assegno di rivalsa di cui all'accordo della Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo 7 febbraio 1992, saranno riconosciute entro il mese successivo all'approvazione del bilancio 2024 da parte dell'assemblea;
13. al fine di garantire piena trasparenza sui risultati e fornire tutti gli elementi utili alla determinazione del PVR 2024, le Parti si incontreranno in tempo utile non appena disponibili tutti gli elementi necessari alla determinazione del PVR stesso (di massima prima decade del mese di aprile 2025) per verificare la corretta applicazione del presente accordo e confrontarsi preventivamente sulle modalità di intervento con particolare riferimento a:
- risultati conseguiti a livello di Gruppo e delle varie Divisioni,
 - eventuale rivalutazione del bonus pool,
 - eventuali riproporzionamenti dei premi teorici per territorio commerciale e figura professionale in funzione dei bonus pool a disposizione dei diversi territori commerciali, valorizzando l'apporto effettivamente fornito dal territorio commerciale di appartenenza e facendo comunque riferimento a principi di omogeneità,
 - numerosità del Personale destinatario del Premio Base per figura professionale/title professional e relativi importi eventualmente rivalutati,
 - numerosità del Personale e controvalore riferibili alle caratteristiche individuali definite per la Quota 1, Quota 2 e Quota 3 del Premio Base,

- numero di Filiali premiate per fascia di moltiplicatore e territorio commerciale e numero dei dipendenti delle stesse premiati,
- strumenti messi in atto dall'Azienda per garantire la trasparenza:
 - degli indicatori e delle scorecard utili alla determinazione dei premi: a tal fine ISP conferma il proprio impegno affinché in occasione della pubblicazione della normativa, anche attraverso incontri di approfondimento svolti per i Direttori di Filiale con le competenti funzioni della Divisione Banca dei Territori, siano oggetto di approfondimento tutti gli elementi contenuti nelle scorecard di riferimento che concorrono alla determinazione del livello di performance del perimetro di riferimento al fine di favorire la più ampia conoscenza di tali indicatori e del relativo andamento;
 - sugli elementi che possono impattare sulle situazioni individuali.

*** **

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

*** **

Al fine di garantire un sempre più efficace processo di coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi di incremento di efficienza e produttività, nonché il miglioramento della qualità di vita e l'organizzazione del lavoro, le Parti, come già definito nell'ambito della Contrattazione di secondo livello del Gruppo rinnovata l'8 dicembre 2021, hanno condiviso di proseguire con il Piano di Innovazione già iniziato nel 2022 denominato "Progetto Innovazione e Sostenibilità per le Persone" (di seguito Progetto) integrandolo con ulteriori ambiti:

- utilizzo degli strumenti di conciliazione tempi di vita e lavoro introdotti con il Contratto di secondo livello con particolare riferimento alla Banca del Tempo, come strumento di solidarietà, alla Sospensione Volontaria dell'attività Lavorativa e agli strumenti di condivisione della responsabilità genitoriale;
- utilizzo delle ulteriori modalità di conciliazione delle esigenze personali e professionali previste dal Contratto di secondo livello con particolare riferimento al "Lavoro Flessibile" e alla "Formazione Flessibile";
- individuazione di nuove iniziative di partecipazione e coinvolgimento del personale su temi di benessere lavorativo e organizzazione del lavoro;
- diffusione della cultura della sostenibilità anche in termini di gestione responsabile delle risorse (consumables);
- iniziative in tema di "Inclusione" e "Disability Management".

Gli obiettivi, alternativi tra loro, che sono stati individuati dalle Parti per il 2024 sono, relativamente ai dati del perimetro Italia di Gruppo:

- incremento delle ore donate alla Banca del Tempo nel corso dell'anno 2024 rispetto all'anno 2023;
- incremento del numero di ore di Banca del Tempo fruite per partecipare ad iniziative di volontariato aziendale nell'anno 2024 rispetto all'anno 2023;
- incremento delle giornate di Sospensione Volontaria dell'attività Lavorativa fruite nel corso dell'anno 2024 rispetto all'anno 2023;
- incremento del numero di ore di permesso retribuito per nascita/straordinario figlio fruite nell'anno 2024 rispetto all'anno 2023;
- incremento del numero di ore di formazione tematica ESG fruite nel corso del 2024 rispetto all'anno 2023;
- diminuzione dei consumi di carta in termini tonnellate di carta acquistata nel 2024 rispetto all'anno 2023;
- diminuzione della produzione di rifiuti in termini di tonnellate prodotte nel 2024 rispetto al 2023;
- nuove iniziative di partecipazione e coinvolgimento del personale ed iniziative in materia di "Inclusione" e "Disability Management" proposte e sviluppate con il contributo del Comitato Welfare o dal gruppo interfunzionale "InSUPERabili";

- incremento delle ore di Formazione Flessibile fruita nell'anno 2024 rispetto all'anno 2023;
- incremento del numero di giornate di Lavoro Flessibile da casa fruita nell'anno 2024 rispetto all'anno 2023.

Nell'ambito della condivisa volontà di riconfermare efficaci modalità di coinvolgimento paritetico del personale e considerata la complessa articolazione organizzativa, societaria e territoriale, le Parti confermano che, con specifico riferimento al predetto Progetto, il Comitato Welfare è l'organismo permanente di coinvolgimento paritetico del personale e delle loro rappresentanze sindacali nell'organizzazione del lavoro al fine di conseguire gli obiettivi di cui sopra. Il Comitato Welfare si riunirà entro il 31 luglio 2024 per individuare le nuove iniziative di partecipazione del personale ed entro il 31 luglio, 30 settembre e 31 dicembre 2024 e successivamente entro il 28 febbraio 2025 per verificare l'andamento degli obiettivi definiti nel Progetto, ed in particolare:

- verificare l'andamento dei dati relativi agli strumenti di conciliazione tempi di vita e lavoro con particolare riferimento a Banca del Tempo e Sospensione Volontaria attività Lavorativa e agli strumenti di condivisione della responsabilità genitoriale;
- analizzare le tematiche relativi agli indicatori ESG;
- analizzare e/o formulare le proposte in materia di ulteriori modalità di coinvolgimento del personale, di "Disability Management" e Inclusione;
- verificare l'andamento del numero delle giornate di "Lavoro Flessibile" e delle ore di "Formazione Flessibile".

Dichiarazione delle Parti

Alla luce delle previsioni normative introdotte con Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 - così come successivamente integrata con la Legge n. 232 dell'11 dicembre 2016, con il Decreto Legge n. 50 del 24 aprile 2017 convertito con Legge n. 96 del 21 giugno 2017 - con la Legge n. 205 del 27 dicembre 2017 e del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, nonché della prassi amministrativa in materia, le Parti si danno atto che le erogazioni definite col presente accordo costituiscono remunerazione della produttività del lavoro effettivamente raggiunta e sono conformi ai criteri di misurazione e verifica di cui alla normativa sopra citata e confermano il Comitato Welfare quale organo di coinvolgimento paritetico del personale 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 2025 per definire le condizioni per riconoscere, a scelta del dipendente, le quote di PVR individualmente maturate, mediante servizi di welfare nell'ambito delle possibilità previste dagli artt. 51 e 100 del TUIR attraverso il c.d. Conto Sociale compresa la gamma di servizi resi disponibili mediante convenzionamenti, continuando a ricercare, nel rispetto della normativa fiscale, ulteriori ampliamenti delle opportunità disponibili al fine di promuovere l'utilizzo dello strumento.

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

FABI FIRST/CISL

FISAC/CGIL UILCA

UNISIN

Accordo firmato

INTESA SANPAOLO
ACANTUS
CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI
EPSILON SGR
EURIZON CAPITAL REAL ASSET SGR
EURIZON CAPITAL SGR
FIDEURAM ASSET MANAGEMENT SGR
FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
INTESA SANPAOLO RENT FORYOU
INTESA SANPAOLO INTERNATIONAL VALUE SERVICES – Sede Secondaria di Parma
ISYBANK
IW PRIVATE INVESTMENTS SIM
NEVA SGR
PRESTITALIA
SIREF FIDUCIARIA

Famiglia	Tabellare Premio Base Quota 1 PVR 2024
----------	--

Banca dei Territori – Filiali con scorecard

Direttore Filiale - F5	2.950,00
Direttore Filiale - F4	2.500,00
Direttore Filiale - F3	2.050,00
Direttore Filiale - F2	1.600,00
Direttore Filiale - F1	1.400,00
Coordinatore Imprese	1.400,00
Coordinatore Agribusiness	1.400,00
Coordinatore Commerciale	1.320,00
Coordinatore di Relazione	1.320,00
Coordinatore Commerciale Terzo Settore	1.320,00
Coordinatore Commerciale Digitale Remoto	1.320,00
Gestore Imprese Top Value	1.400,00
Gestore Imprese	1.320,00
Gestore Agribusiness	1.320,00
Gestore Terzo Settore	1.250,00
Gestore Aziende Retail	1.230,00
Gestore Privati	1.230,00
Gestore Digitale Remoto	1.230,00
Gestore Enti	1.230,00
Gestore Base	1.150,00
Gestore Base Imprese	1.150,00
Gestore Base Agribusiness	1.150,00
Gestore Base Terzo Settore	1.150,00
Ausiliario	1.150,00

Banca dei Territori – Monte Pegni

Responsabile Monte Pegni	1.600,00
Perito Monte Pegni	1.230,00
Addetto Monte Pegni	1.150,00

Banca dei Territori – Filiale Digitale e Filiale Digitale Specializzata

Direttore Filiale Digitale	1.600,00
Coordinatore Commerciale Digitale	1.320,00
Gestore Digitale	1.230,00

Banca dei Territori – Direzioni Regionali/Direzione Impact/Direzione Agribusiness/Direzione Filiale Digitale

Specialista DR	1.320,00
Addetto DR	1.150,00
Specialista Crediti DR	1.400,00
Addetto Crediti DR	1.230,00

Allegato 2

Famiglia	Tabellare Premio Base Quota 1 PVR 2024
----------	--

Banca dei Territori – Specialisti di Sede

Specialista	1.320,00
Specialista Protezione	1.230,00
Specialista Commerciale Protezione Imprese	1.230,00

Divisione IMI Corporate and Investment Banking

Coordinatore Sales GTB	2.830,00
Coordinatore Digital Client HUB	2.300,00
Relationship Manager	1.400,00
Corporate Analyst	1.400,00
Specialista GTB	1.320,00
Business Analyst	1.250,00
Assistant Relationship Manager	1.200,00

Divisione ISPB – Filiali Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking

Coordinatore Sviluppo Crediti	1.720,00
Responsabile Crediti HUB	1.600,00
Responsabile di Sportello	1.320,00
Addetto Crediti	1.320,00
Addetto Amministrativo di Filiale	1.320,00
Addetto Sportello	1.150,00

Staff di Governo

Senior Expert	2.100,00
COA Expert/Expert	1.850,00
Senior Specialist	1.530,00
Specialist	1.320,00
Analyst	1.150,00

Staff Data, A.I., Innovation and Technology

Distinguished	2.100,00
Tech Manager	2.100,00
Principle	1.850,00
Team Leader	1.850,00
Senior	1.530,00
Mestiere	1.320,00
Junior	1.150,00
Analyst	1.150,00

Staff Risk Management e Crediti

Senior Expert	2.300,00
COA Expert/Expert	2.000,00
Senior Specialist	1.680,00
Specialist	1.350,00
Analyst	1.190,00

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

PVR 2024 - KPI del Premio di eccellenza - Scorecard QUOTA A - Filiali BDT

Indicatori di Performance				
Retail	Exclusive	Imprese	Agribusiness	Terzo Settore
25 Ricavi netto Rettiliche nette su crediti Rete ¹	25 Ricavi Lordi ²			
15 Ricavi Valore Insieme	10 Diversificazione ricavi			

Se la % di raggiungimento del budget dei **KPI di redditività** da 100% a 120% → attribuzione punteggio dal 100% al 140%

Estensività Correlativo KPI Redditività	(+/-5%) Clienti con successo	(+/-5%) Presidio clienti Imprese (+/-5%) Presidio clienti Agribusiness NEW (+/-5%) Presidio clienti Terzo Settore
Qualità del Credito	10 Rettifiche nette su crediti Rete	

1 Margine Intermediazione Lordo Gestionale + Rettifiche nette su crediti calcolate su Staging, Past Due, flussi lordi in ingresso a inadempienza Probabile e Prefallita; 2 Margine Intermediazione lordo gestionale

PVR 2024 - KPI del Premio di eccellenza – Scorecard QUOTA A – Filiali BDT (2/3)

Indicatori di Performance				
Retail	Exclusive	Imprese	Agribusiness	Terzo Settore
Crescita Sostenibile 15 FN Prodotti di Collocamento³ Bonus +10 pti⁴ FN Racc. Gestita⁴ 10 Premi No Motor 10 FN Contratti Valore Insieme⁵ Bonus/malus +/-5 pti⁶ Qualitativo Valore Insieme⁶	10 Erogazioni MLT 10 Premi No Motor 10 Ricavi/RWA	10 FN Prodotti di Collocamento³ Bonus +10 pti⁴ FN Racc. Gestita⁴ 10 Ricavi/RWA 10 Erogazioni MLT		
Qualità del Servizio 25 Indicatore di Eccellenza di Filiale include l'indice di : Eccellenza Operativa Eccellenza del Credito Eccellenza nel Servizio Net Promoter Score Condizioni di accesso al Premio di eccellenza >= 100 (ad eccezione delle Filiali Esclusive per le quali vale solo Eccellenza Operativa)				

³ Comprende il Flusso Netto Raccolta Gestita + Certificates (incluso il Flusso Netto della Raccolta Diretta e della Raccolta Amministrata presente in Valore Insieme al netto del prodotto unico) e le Obbligazioni di Terzi; ⁴Se la % ragg.to bdg FN Prodotti di Collocamento>= 100% e % ragg.to bdg FN Raccolta Gestita>= 100% → +10 punti; ⁵ Novità solo per le filiali Retail; ⁶Qualitativo Valore Insieme: media % ragg.to target dei KPI del Portale SeioK: 3.6 Valore Insieme e 3.7 Valore Insieme – Simulazioni;

⁷ Segnalazioni con successo di nuovi clienti alle Filiali Esclusive → +5 p.li in caso di almeno 10 segnalazioni con successo;

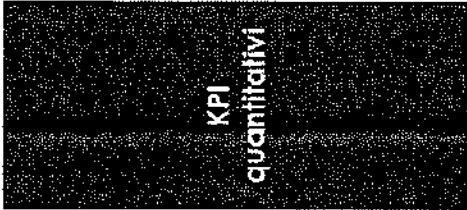
PVR 2024 - KPI del Premio di eccellenza – Scorecard QUOTA A – Filiale Digitale Remota

Indicatori di Performance	
Filiale Digitale Remota	
Redditività	40 Ricavi lordi¹
Crescita Sostenibile	20 FN Prodotti di Collocamento² Bonus +10 pti¹ FN Racc. Gestita³ 15 Premi No Motor
Qualità del Servizio	25 Eccellenza Filiale (agisce come gate di accesso >=100)
Gate di accesso al Premio di Eccellenza: 100% del target assegnato sull'indicatore di «Eccellenza di Filiale»	
PUNTEGGIO FINALE	
Corettivo del Premio	+/-15% INS Filiale Digitale Remota
Il KPI non concorre a determinare il punteggio, ma viene utilizzato come correttivo del Premio di Eccellenza (inclusivo della quota relativa al Premio Base)	

¹ Margine intermediazione lordo gestionale ; ² Comprende il Flusso Netto Raccolta Gestita + Certificates (incluso il Flusso Netto della Raccolta Diretta e della Raccolta Amministrata presente in Valore Insieme al netto del prodotto unico) e le Obbligazioni di Terzi; ³ Se la % raggi.to bdg FN Prodotti di Collocamento >=100% e % raggi.to bdg FN Racc. Gestita >=100% → +10 punti;

PVR 2024 - KPI del Premio di eccellenza – Scorecard QUOTA A – Reclami BdT

Indicatori di Performance



Reclami Finanziamenti		Reclami Servizi Bancari e Servizi di Investimento	
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 esclusi dal perimetro di applicazione le persone appartenenti ai Coordinamenti Operativi di Attività per le quali l'attività di gestione dei reclami non è prevista.

PVR 2024 - KPI del Premio di eccellenza – Scorecard QUOTA B – Filiali BDT

Indicatori di Performance				
	Retail	Exclusive	Imprese	Agribusiness
Crescita Sostenibile ¹	70 [+5%] [-5%]	70 [+5%] [-5%]	60 [+5%] [-5%]	70 [+5%] [-5%]
	Premi No Motor	Premi No Motor	Premi No Motor	Premi No Motor
	Di cui Nuova Rischio Premi No Motor ²	Di cui Nuova Rischio Premi No Motor ²	Di cui Nuova Rischio Premi No Motor ²	Di cui Nuova Rischio Premi No Motor ²
Qualità del Servizio	[+5%] [-5%]	[+5%] [-5%]	10 Contratti Welfare Hub	
	Premi Motor ³	Premi Motor ³		
Qualità del Servizio	10			
	Formazione IVASS preventiva			
	Reclami polizze danni			
Qualità del Servizio	10			
	Recessi/disdette polizze CPI, No Motor entro 60 giorni dalla sottoscrizione della polizza, annullamenti in seguito ad indagini telefoniche e recessi per ripensamento su polizze Danni Motor			
	10			
KPI della Qualità del Servizio (% ragg.to >= 100 sul singolo KPI) agiscono come gate di accesso insieme al Punteggio PVR – Quota A (>= 100) ed Eccellenza Operativa (>= 100)				
PUNTEGGIO FINALE				
Correttivo del Premio	[+/-10%] Customer satisfaction sottoscrittori polizze a livello di DR			

¹ Se la % ragg.to budget dei KPI di Crescita Sostenibile da 100% a 120% → attribuzione punteggio dal 100% al 140%; ² +5% punteggio Premi No Motor al raggiungimento del 90% del budget sul di cui Nuova Rischio Premi No Motor; ³ +5% punteggio Premi No Motor al raggiungimento del 100% del budget sul Premi polizze Danni Motor;

PVR 2024 - KPI del Premio di eccellenza – Scorecard QUOTA B – Filiale Digitale Remota

Indicatori di Performance	
Filiale Digitale Remota	
Crescita Sostenibile	70 Premi No Motor
	+5% Di cui Nuovo Rischio Premi No Motor¹
	+5% Premi Motor²
Qualità del Servizio	15 Formazione IVASS preventiva
	15 Reclami polizze danni

Se la %ragg.to budget dei KPI di Crescita Sostenibile da 100% a 120% → attribuzione punteggio dal 100% al 140%

I KPI della Qualità del Servizio (% ragg.to >= 100 sul singolo KPI) agiscono come gate di accesso insieme al Punteggio PVR -- Quota A (>=100) ed Eccellenza di Filiale (>=100)

¹ +5% punteggio Premi No Motor al raggiungimento del 90% del budget sul di cui Nuovo Rischio Premi No Motor; ² +5% punteggio Premi No Motor al raggiungimento del 100% del budget sui Premi polizze Danni Motor

PVR 2024 - KPI del Premio di eccellenza – Scorecard QUOTA B – Specialisti Protezione

Indicatori di Performance			
Crescita Sostenibile ¹	Specialisti Protezione (prevalentemente Filiali Retail e Exclusive)	Specialisti Commerciale Protezione Imprese (prevalentemente Filiali Imprese)	Specialisti Commerciale Protezione Imprese (prevalentemente Filiali Agribusiness)
	70 Premi No Motor +5% Di cui Nuovo Rischio Premi No Motor² +5% Premi Motor³	60 Premi No Motor +5% Di cui Nuovo Rischio Premi No Motor² 10 Contratti Welfare Hub	70 Premi No Motor +5% Di cui Nuovo Rischio Premi No Motor²
	Qualità del Servizio	Formazione IVASS preventiva	
10 Reclami polizze danni 10 Recessi/disdette polizze CPI, No Motor entro 60 giorni dalla sottoscrizione della polizza, annullamenti in seguito ad indagini telefoniche e recessi per ripensamento su polizze Danni Motor 10			
I KPI della Qualità del Servizio (% ragg.to >= 100 sul singolo KPI) agiscono come gate di accesso			
Correttivo del Premio	PUNTEGGIO FINALE		
	+/-10% Customer satisfaction sottoscrittori polizze a livello di DR		

I KPI della Qualità del Servizio (% ragg.to >= 100 sul singolo KPI) agiscono come gate di accesso

¹ Se la % ragg.to budget dei KPI di Crescita Sostenibile da 100% a 120% → attribuzione punteggio dal 100% al 140%; ² +5% punteggio Premi No Motor al raggiungimento del 90% del budget sul di cui Nuovo Rischio Premi No Motor; ³ +5% punteggio Premi No Motor al raggiungimento del 100% del budget sui Premi polizze Danni Motor;

Figura professionale	Tabellare Premio Eccellenza quota B PVR 2024
Direttore Filiale - F5	4.000,00
Direttore Filiale - F4	4.000,00
Direttore Filiale - F3	4.000,00
Direttore Filiale - F2	3.200,00
Direttore Filiale - F1	3.200,00
Coordinatore Imprese	3.200,00
Coordinatore Agribusiness	3.200,00
Coordinatore Commerciale	3.200,00
Coordinatore di Relazione	3.200,00
Coordinatore Commerciale Digitale Remoto	3.200,00
Gestore Privati	1.800,00
Gestore Aziende Retail	1.800,00
Gestore Imprese Top Value	1.800,00
Gestore Imprese	1.800,00
Gestore Agribusiness	1.800,00
Gestore Digitale Remoto	1.800,00
Specialista Protezione	6.000,00
Specialista Commerciale Protezione Imprese	6.000,00

	Con abilitazione IVASS	Senza abilitazione IVASS
Gestore Enti	1.200,00	800,00
Gestore Base	1.200,00	800,00
Gestore Base Imprese	1.200,00	800,00
Gestore Base Agribusiness	1.200,00	800,00

Destinatari di sistemi di incentivazione specifici

AREA CFO

Research

- Equity & Credit Research

Group Treasury & Capital Management

Balance Sheet Optimization

Financial Market Coverage

AREA CGO&TO

Group M&A

Group Shareholdings

- Active Value Management Equity
- Partecipazioni

AREA CLO

Direzione Centrale NPE

- Solutions & Asset Disposals

DIVISIONE IMI CORPORATE & INVESTMENT BANKING

Area di Coordinamento Client Coverage & Advisory

- Corporate Finance & Advisory

Area di Coordinamento Distribution Platform & GTB

- Syndication & Risk Sharing
- International Network (con l'eccezione di coloro i quali siano impiegati presso le Strutture del Network Management & Development e dell'HUB Europeo perimetro Italia)

Area di Coordinamento Global Banking & Markets

Global Relationship Manager

Senior Corporate Banker

Corporate Banker

DIVISIONE INTERNATIONAL SUBSIDIARY BANKS

Direzione ISBD Corporate & SME

- Corporate & Investment Banking Business Coordination
 - ISBD Structured Loans
 - ISBD Capital Markets

Senior Corporate Banker

EURIZON CAPITAL

Direzione Marketing e Sviluppo Commerciale

Direzione Investimenti

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

Chief Financial Officer

- Finanza e Tesoreria
- Middle Office e Execution Desk

Banca Diretta

- Trading Evoluto

INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Wealth Management
Personale della Rete Intesa Sanpaolo Private Banking

FIDEURAM ASSET MANAGEMENT SGR

Portfolio Management e Multimanager
Investimenti

NEVA SGR

Investments

Personale nei percorsi di TALENT