

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2017 FIRMATO L'ACCORDO

Nel corso dell'odierno incontro è stato firmato l'accordo che regola l'erogazione del premio variabile di risultato 2017 che sarà riconosciuto a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato (incluso quello con contratto di apprendistato professionalizzante o **che nel frattempo uscirà in esodo fino al mese di aprile 2018**), con esclusione dei dipendenti in servizio al 25 giugno 2017 e facenti parte del perimetro delle "ex Banche Venete".

Il PVR 2017 – anche quest'anno a carattere sperimentale - integra, per il periodo 2014-2017, mediante il progetto di azionariato diffuso, la già avvenuta assegnazione di azioni in favore dei dipendenti del Gruppo ISP, il cosiddetto piano di investimento **LECOIP**. I dipendenti cui sia attribuita *seniority 6* (ruoli manageriali) partecipano al sistema premiante dedicato ai ruoli dirigenziali non incidendo così sul montante del PVR 2017.

Il **Bonus Pool** disponibile per il finanziamento del PVR 2017 (comprensivo di oneri diretti e indiretti) è pari a **78 milioni di euro**, e sarà erogato al raggiungimento del valore di budget del "risultato corrente lordo" del Gruppo ISP. Il BP sarà **incrementato**, con progressione lineare, **sino al 30%**, nel caso in cui il RCL fosse superiore al dato di budget, sino ad un **massimo del 20%**.

Il BP finanzia tre distinte quote di premio:

1. **Premio Base** (circa **25 milioni**), ottenibile con il RCL di Gruppo almeno pari al valore di budget. Sarà riconosciuto nell'importo tabellare pari a **300 euro lordi** e aumentato di **100 euro lordi** nei confronti del personale la cui **RAL**, al 31 dicembre 2017, sarà inferiore a **35.000 euro**. Inoltre, in via del tutto eccezionale, è erogata una **quota aggiuntiva "una tantum" pari a 300 euro lordi** a riconoscimento dello straordinario impegno profuso nel conseguimento degli obiettivi del corrente Piano d'Impresa del Gruppo ISP.
2. **Premio Aggiuntivo** (circa **30 milioni**), ottenibile con il RCL della Divisione almeno pari al valore di budget della Divisione stessa. Per le strutture non ricomprese in alcuna Divisione (ISGS compresa) il riferimento è al criterio valido per l'ottenimento del Premio Base. Il valore tabellare del premio è determinato in funzione della figura professionale assegnata ovvero, in assenza della stessa, dal livello di *seniority* attribuito.

Il Premio Aggiuntivo sarà **ridotto del 25%** per il personale la cui RAL sarà superiore, in un intervallo compreso **tra 20% e 59,9%**, al dato medio della RAL della figura professionale di riferimento o del livello di *seniority* attribuito, e sarà **ridotto del 40%** per il personale la cui RAL sarà superiore **almeno del 60%** al dato medio della citata RAL. Per detti fini, la RAL per il personale con rapporto di lavoro a **tempo parziale**, è determinata, in via convenzionale, sulla base di quella riferita al corrispondente lavoro a tempo pieno.

Inoltre il Premio Aggiuntivo sarà **ridotto del 50%** per il personale appartenente a strutture di Rete, con *scorecard*, il cui risultato **rientri nel 20% meno elevato** per territorio commerciale. Per il restante personale, esso sarà ridotto del 50%, in caso di **valutazione "parzialmente in linea con le attese di ruolo"**, sarà **incrementato del 25%**, in caso di valutazione **"molto al di sopra delle attese di ruolo"**. Non sarà comunque corrisposto in caso di valutazione "non in linea con le attese di ruolo".

3. **Premio di Eccellenza** (circa **23 milioni**) ottenibile con il risultato della *scorecard* di riferimento per la BdT, nonché col conseguimento di performance eccellenti unito ai risultati della valutazione per tutte le altre strutture del Gruppo ISP.

Si procederà al pagamento **del 20% delle filiali** con *scorecard* aventi il risultato **più elevato per ciascun territorio commerciale**, a condizione che il risultato della relativa *scorecard* sia **almeno pari a 100** e comunque entro il limite del BP di riferimento della Divisione.

Nel caso in cui il **BP non sia capiente** per procedere al pagamento di tutte le filiali in eccellenza, i premi saranno riproporzionati. Nel caso in cui, invece, la percentuale di filiali in uno o più territori commerciali, con risultato di *scorecard* almeno pari a 100, **sia inferiore al 20%**, il BP di eccellenza non speso **sarà attribuito agli altri territori commerciali**, sempre in funzione dei risultati delle *scorecard*. La percentuale di beneficiari del Premio di Eccellenza per i **Direttori di Area è pari al 30%**.

Per tutte le altre strutture il premio sarà conferito sulla base del **raggiungimento di performance eccellenti** misurate con la **valutazione** professionale, con priorità sui primi due livelli, e tenendo anche in considerazione il giudizio del responsabile di riferimento. In ogni caso il Premio di Eccellenza **non spetta in caso di valutazione "parzialmente In linea con le attese di ruolo" e "non in linea con le attese di ruolo"**.

Sono **esclusi dall'attribuzione del Premio Aggiuntivo e del Premio di Eccellenza** i dipendenti in servizio presso alcune strutture dell'Area CFO e dell'Area CGO, della Divisione CLB, della Divisione CBI e Banca IMI, di Eurizon Capital, di Fideuram PB, di ISP PB e di Fideuram Investimenti ed altre (vedasi la tabella di dettaglio). Nei confronti di detto personale continueranno ad operare **sistemi incentivanti ad hoc**, sostitutivi dei suddetti premi.

Nel caso in cui il **RCL**, comunque superiore a zero, **non raggiunga il valore di budget**, quota parte del BP sarà erogata al verificarsi di alcune precise situazioni.

Se il **RCL sarà inferiore od uguale al 90%** del valore di budget, il **BP sarà pari all'80% del Premio Base** e nulla di più. Se invece il RCL sarà **superiore al 90% ed inferiore al 100%** del valore di budget, il **Premio Base sarà pari al 90%** della disponibilità prevista per lo stesso.

In tale evenienza, il Premio Aggiuntivo **non sarà attribuito alla Divisione il cui RCL sarà inferiore od uguale al 90%** del valore di budget, sarà invece pari **al 60%**, nel caso in cui il RCL sarà **superiore al 90% ed inferiore al 100%** del valore di budget, sarà infine pari al **80%** nel caso in cui la Divisione **raggiunga o superi il valore di budget**.

Nel caso in cui il **RCL di Gruppo** raggiunga il valore di **budget (100%)** ma la Divisione non consegue il proprio risultato, il **Premio Aggiuntivo non sarà corrisposto** laddove il RCL di

Divisione sarà **inferiore o pari al 90%** del valore di budget, sarà invece attribuito nella misura del **80%** nel caso in cui il citato RCL sarà **superiore al 90% ed inferiore al 100%** del valore di budget, sarà infine erogato nella misura prevista in caso di raggiungimento del valore di budget della Divisione.

Il PVR spetta a tutto il personale che abbia superato il periodo di prova ed abbia prestato servizio nel corso del 2017 per almeno **180 giorni** di calendario e che risulti in servizio al momento della sua erogazione. Il PVR non compete a chi risulti destinatario di un provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" o di "licenziamento".

In caso di **assenze retribuite** per cause non riconducibili a ferie, permessi per ex festività, permessi per banca delle ore, PCR, permessi 104/92, permessi Banca del tempo, permessi per gravi patologie (PVG) e per astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di cinque mesi, che, nell'anno, **superano i 60 giorni lavorativi**, il PVR 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. In caso di **assenze non retribuite**, il PVR eventualmente spettante verrà **ridotto di 1/360** per ogni giorno di assenza.

In caso di assegnazione in corso d'anno a unità organizzative diverse, il Premio Aggiuntivo ed il Premio di Eccellenza eventualmente spettanti, saranno determinati **"pro quota"** in proporzione ai periodi di servizio prestati presso ciascuna unità organizzativa. Analogo criterio si applica in caso di variazione della figura professionale/seniority in corso d'anno.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a **tempo parziale**, i valori delle varie componenti eventualmente spettanti saranno **riproporzionati alla durata dell'orario di lavoro** osservato da ciascun dipendente interessato.

Le suddette erogazioni **non** concorrono alla determinazione del **TFR**, 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 del 7 febbraio 1992.

Infine, oltre alla possibilità di poter applicare la **tassazione agevolata al 10%** per coloro che hanno una retribuzione che sino ad oggi è definita a **80.000 euro** (valore da confermarsi nella c.d. "Legge di Bilancio" attualmente in discussione in Parlamento), sarà prevista, sempre per gli stessi, la possibilità di optare per il **Premio Sociale**.

Come FIRST Cisl consideriamo un lodevole ed importante risultato, sul piano sociale e della equità redistributiva, il riconoscimento a tutti i colleghi, di un'ulteriore quota di premio che si aggiunge al Premio Base. È il pieno riconoscimento del valore del personale dipendente che ha consentito il raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa che permetteranno la distribuzione del previsto dividendo.

**La Segreteria
del Gruppo Intesa Sanpaolo**

Milano, 22 novembre 2017