

## VERBALE DI ACCORDO

In data 6 giugno 2007, in Milano

▪ INTESA SANPAOLO S.p.a.

e

▪ le OOSS DIRCREDITO-FD, FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL CREDITO, UIL C.A.

premessi che:

- con gli Accordi del 21 dicembre 2006 e 14 febbraio 2007, le Parti hanno condiviso la necessità di ricercare le soluzioni più appropriate per garantire al Personale regole comuni attraverso l'armonizzazione delle discipline aziendali di carattere economico e normativo precedentemente in essere presso Banca Intesa e SANPAOLO IMI;
- il Piano d'impresa 2007 - 2009, considerando le persone "risorse chiave" ai fini del raggiungimento dei risultati attesi dal Piano medesimo, individua come obiettivi competitivi da perseguire, il miglioramento delle competenze e delle professionalità, la crescita delle conoscenze distintive delle diverse comunità professionali e la valorizzazione del merito individuale e di squadra;
- con il Verbale di incontro del 2 maggio 2007, le Parti hanno condiviso l'esigenza di individuare, già a partire dall'esercizio 2007, soluzioni, meccanismi e regolamenti applicativi volti a garantire a tutto il Personale omogeneità di trattamenti sia in materia di sistemi di valutazione sia in materia di sistemi di incentivazione;
- l'Azienda ha illustrato alle OOSS (art. 67 ccnl 12 febbraio 2005) gli indirizzi, i principi e i criteri che intende adottare per valutare le competenze, i comportamenti e i risultati conseguiti dal personale dipendente, nella prospettiva di assicurare lo sviluppo professionale delle persone e di migliorare le prestazioni individuali anche attraverso un'attenta valorizzazione del merito;
- l'Azienda ha altresì rappresentato alle OOSS i criteri di distribuzione e le modalità che intende adottare in materia di sistema incentivante (art. 44 del vigente ccnl), sia per quanto attiene alle strutture centrali, sia per quanto riguarda le strutture di Rete, ivi ricomprendendo criteri di attribuzione e/o esclusione e i tempi di corresponsione, anche per gruppi omogenei, di figure professionali in relazione al raggiungimento di obiettivi specifici;

INTESA SANPAOLO SPA

DIRCREDITO-FD

FIBA/CISL

SINFUB

FABI

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

FALCRI

SILCEA

UILCA

- in occasione dei diversi incontri intervenuti le OOSS hanno formulato le loro considerazioni e proposte;

tutto quanto sopra premesso le Parti concordano in particolare quanto segue

Il sistema incentivante di cui in premessa si applica a tutto il personale di Intesa Sanpaolo:

- con contratto di lavoro a tempo indeterminato e al personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante a partire dal 25° mese di servizio;
- che abbia prestato la propria opera nell'anno di riferimento per un periodo superiore a 180 gg. di calendario,
- che risulti in servizio al momento dell'erogazione del premio conseguente.

Il premio incentivante di cui al predetto sistema non compete al Personale:

- cui sia stato individualmente attribuito un giudizio professionale complessivo "ostativo" , come definito dai Sistemi di cui in premessa;
- che risulti destinatario di provvedimento disciplinare di sospensione dal servizio e dal trattamento economico.

In caso di assenze retribuite - per cause non riconducibili a ferie, permessi per ex festività, permessi per banca delle ore e congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) - che nell'anno superino i 60 giorni lavorativi, il premio incentivante eventualmente dovuto verrà ridotto di 1/12 (un dodicesimo) per ogni mese intero di assenza, ottenuto anche per sommatoria di periodi non consecutivi.

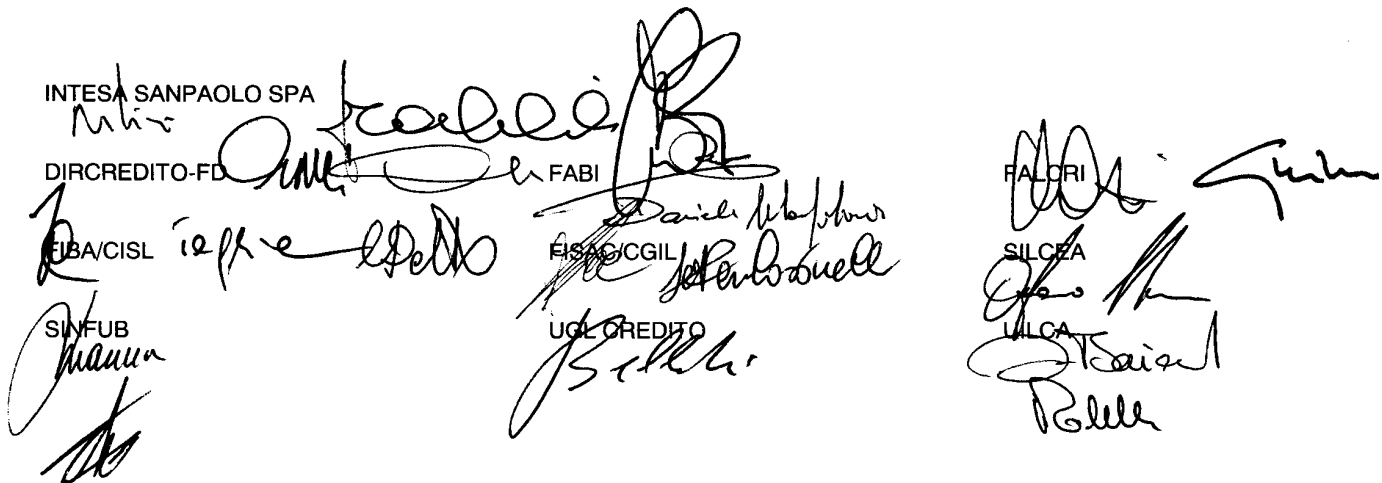
In caso di assenze non retribuite, il premio incentivante eventualmente dovuto verrà ridotto di 1/360 (un trecentosessantesimo) per ogni giorno di assenza.

In caso di assegnazione in corso d'anno a unità organizzative diverse, il premio incentivante eventualmente dovuto sarà determinato "pro quota" in proporzione ai periodi di servizio prestati presso ciascuna unità organizzativa.

Allo scopo di favorire, comunque, il raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale 2007-2009, al personale appartenente alle strutture di area/filiali che non abbia conseguito il premio individuale, verrà erogato un "premio di squadra" nella misura di € 400,00 lordi, a condizione che l'unità organizzativa di assegnazione abbia comunque superato il 100% dell'obiettivo "Margine di Intermediazione" e che la valutazione delle prestazioni sia almeno pari a 3 con valutazione dei comportamenti almeno pari a 4.

Entro il mese di luglio dell'anno di riferimento, nel caso in cui si prefiguri l'attribuzione di un giudizio professionale complessivo "ostativo", il Responsabile dell'unità organizzativa di

INTESA SANPAOLO SPA  
DIRCREDITO-FIDUCIARIA  
FIBA/CISL  
SINFUB  
FABI  
FISAC/CGIL  
UGL CREDITO  
FALCRI  
SILCEA  
ULCA



appartenenza tiene un colloquio con il dipendente interessato, nell'ottica di favorire eventuali azioni correttive. Per l'anno 2007 detto colloquio si svolge entro il mese di settembre.

I premi incentivanti di cui trattasi vengono erogati al lordo delle imposte, non concorrono alla determinazione del trattamento di fine rapporto e sono comprensivi dell'indennità perequativa eventualmente spettante.

Norma transitoria

Per l'anno 2007, al personale appartenente alle strutture centrali di Direzione e delle Divisioni che non abbia conseguito il premio individuale, verrà erogato un "premio di squadra" nella misura di € 400,00 lordi, a condizione che sia stato superato l'obiettivo composito di Gruppo ovvero di Divisione indicato dall'Azienda e che la valutazione delle prestazioni sia almeno pari a 4 con valutazione dei comportamenti almeno pari a 4.

Relativamente al 2007, fermo restando quanto previsto dal vigente ccnl e dal protocollo delle relazioni Industriali dell' 8 marzo 2007, le Parti si incontreranno per valutare congiuntamente gli esiti del ciclo premiante come sopra rappresentato; in tale occasione l'Azienda fornirà alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente verbale idonea documentazione a supporto.

\*\*\* \*\*

Le previsioni contenute nel presente verbale di accordo sostituiscono integralmente, ad ogni conseguente effetto, quanto previsto in materia di Sistema Incentivante e Valutativo presso Banca Intesa e SANPAOLO IMI, con specifico e non esclusivo riferimento agli artt. 9, 10 e 11 del CIA ex SANPAOLO IMI.

Il presente Verbale di Accordo spiega i suoi effetti con riferimento al triennio 2007 - 2009 e, pertanto, scadrà a far data dal 31 dicembre 2009 (erogazione 2010).

INTESA SANPAOLO SPA  
DIRCREDITO-FID  
FABI  
FISAO/CGIL  
UGL CREDITO  
FALCRI  
SILCEA  
MILCA

