



**Incontro ai sensi dell'art. 6  
Protocollo Relazioni Industriali  
(24 febbraio 2014) e successive  
integrazioni**

**AREA Milano NORD OVEST  
Milano, 29 giugno 2017**

# INDICE



**02** Organici



**08** Formazione



**12** Orario di lavoro



**16** Distribuzione territoriale



**18** Azioni criminose



## ART. 6 COMMA 5

### ■ PUNTO 1 – ORGANICI

#### ■ 1.1

- Disaggregazione per inquadramento
- Disaggregazione per full time e part-time
- Disaggregazione per tipo di contratto

#### ■ 1.2

- Mobilità territoriale

# 1. Organici

## 1.1 Disaggregazione per inquadramento

Area Sindacale	Sesso	A3L1 e 2	A3L3 e 4	QD1 e 2	QD3 e 4	Altri	totale
AS MILANO NORD OVEST	uomini	85	207	180	83	8	563
	donne	121	447	265	29	2	864
	<b>totale</b>	206	654	445	112	10	1.427

L'organico è quello **effettivo**, composto dal personale in servizio (ad eccezione degli atipici), dai distaccati da altre Società (distaccati "In") e le assegnazioni temporanee, al netto dei distaccati "out", delle cessazioni.

# 1. Organici

## 1.1 Disaggregazione per full time e part time

Area Sindacale	Sesso	FULL-TIME Totale	PART- TIME Var. (PT Ciclico)	PART- TIME 0% - 40%	PART- TIME 15:00-18:30 40%-49%	PART- TIME 18:45-22:15 50%-59%	PART- TIME 22:30-26:00 60%-69%	PART- TIME 26:15-29:45 70%-79%	PART- TIME 30:00-32:30 80%-86,66%	PART- TIME Totale	Rapporto % T/ Totale Organico
AS MILANO NORD OVEST	uomini	552	0	0	1	0	2	1	7	11	1,95
	donne	508	0	0	2	3	92	41	218	356	41,20
	<b>totale</b>	1.060	0	0	3	3	94	42	225	367	25,72

L'organico è quello **effettivo**, composto dal personale in servizio (ad eccezione degli atipici), dai distaccati da altre Società (distaccati "In") e le assegnazioni temporanee, al netto dei distaccati "out", delle cessazioni.

# 1. Organici

## 1.1 Disaggregazione per full time e part time (segue)

	Tipo Part Time	ORIZZONTALE	VERTICALE	MISTO	totale
Area Sindacale	Sesso				
AS MILANO NORD OVEST	uomini	5	3	3	11
	donne	222	12	122	356
	<b>totale</b>	227	15	125	367

L'organico è quello **effettivo**, composto dal personale in servizio (ad eccezione degli atipici), dai distaccati da altre Società (distaccati "In") e le assegnazioni temporanee, al netto dei distaccati "out", delle cessazioni.

# 1. Organici

## 1.1 Disaggregazione per tipo di contratto

Area Sindacale	Sesso	Tempo indeterminato	Contratto apprendistato	totale
AS MILANO NORD OVEST	uomini	561	2	563
	donne	862	2	864
	<b>totale</b>	1.423	4	1.427

L'organico è quello **effettivo**, composto dal personale in servizio (ad eccezione degli atipici), dai distaccati da altre Società (distaccati "In") e le assegnazioni temporanee, al netto dei distaccati "out", delle cessazioni.

# 1. Organici

## 1.2 Mobilità territoriale

Area Sindacale	Sesso	N. Trasferimenti	N. Cambi per accoglimento Domanda	% Accoglimenti Domanda / Trasferimenti
AS MILANO NORD OVEST	uomini	34	2	5,88
	donne	38	3	7,89
	<b>totale</b>	72	5	6,94



## ART. 6 COMMA 5

### ■ PUNTO 2 – FORMAZIONE

#### ■ 2.1

- Per canale di erogazione
- Per tipologia/materia

# 1. Formazione

## 2.1 per canale di erogazione – giorni uomo

		Tipologia Canale							
Area Sindacale	Sesso	AULA	FAD ONLINE	FAD OFFLINE	CORSI ESTERNI	STAGE	TOTALE	N. GG Dipendenti PART-TIME	% GG PART-TIME su TOTALE
AS MILANO NORD OVEST	uomini	94,17	181,86				276,03	3,16	1,15
	donne	159,23	391,62			8,50	559,35	189,75	33,92
	<b>totale</b>	253,40	573,48			8,50	835,38	192,91	23,09

# 1. Formazione

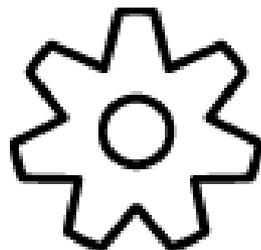
## 2.1 per canale di erogazione – partecipazioni

		Tipologia Canale							
Area Sindacale	Sesso	AULA	FAD ONLINE	FAD OFFLINE	CORSI ESTERNI	STAGE	TOTALE	N. Dipendenti PART-TIME	% N. Dipendenti PART-TIME su TOTALE
AS MILANO NORD OVEST	uomini	169	1.210				1.379	6	0,44
	donne	225	1.921			5	2.151	747	34,73
	<b>totale</b>	394	3.131			5	3.530	753	21,33

# 1. Formazione

## 2.1 per tipologia/materia

Area Sindacale TRAINING	Sesso	COMPORAMENTO MANAGERIALE	SVILUPPO COMMERCIALE	CREDITO	FINANZA	ESTERO	INFORMATICA	SERVIZI	LINGUISTICA	ABILITA' PROF. ORGANIZZAZIONE	BANCA ASSICURAZIONE	NORMATIVA E FORMAZIONE ISTITUZIONALE	ALTRO	TOTALE GG Uomo	N. GG. Uomo Part-Time	% GG Uomo Part-Time
AS MILANO NORD OVEST	uomini	10,14	7,00	22,90	120,96	8,53	0,00	13,02	0,00	6,40	0,00	51,56	35,51	276,03	3,16	1,15
	donne	7,45	6,00	86,48	264,03	20,13	0,00	31,53	0,00	12,37	0,00	71,77	59,60	559,35	189,75	33,92
	<b>totale</b>	17,59	13,00	109,38	384,99	28,67	0,00	44,55	0,00	18,77	0,00	123,33	95,11	835,38	192,91	23,09



## ART. 6 COMMA 5

### ■ PUNTO 3 – ORARIO DI LAVORO

- 3.1 ferie e permessi ex-festività
- 3.2 andamento dello straordinario
- 3.3 utilizzo della Banca delle Ore

## 3. Orario di lavoro

### 3.1 ferie e permessi ex festività

Area Sindacale	Sesso	Totale Organico	Residuo Ferie Non Godute	Media Ferie Non Godute	Residuo Ex-Festività	Media Ex-Festività	Residuo Totale
AS MILANO NORD OVEST	uomini	563,00	11.924,50	21,18	338,50	0,60	12.263,00
	donne	864,00	17.841,50	20,65	507,50	0,59	18.349,00
	<b>totale</b>	1.427,00	29.766,00	20,86	846,00	0,59	30.612,00

## 3. Orario di lavoro

### 3.1 andamento dello straordinario

Area Sindacale	Sesso	Totale Ore Straordinario	Numero Percettori	N. Dip. Area Professionale	Ore MEDIE nel Periodo
AS MILANO NORD OVEST	uomini	67,250	6	300	0,22
	donne	66,500	18	570	0,12
	<b>totale</b>	133,750	24	870	0,15

## 3. Orario di lavoro

### 3.3 utilizzo della Banca delle Ore

Area Sindacale	Sesso	Ore Residue Anno Precedente	Ore Maturate Anno Corrente	Totale Ore Godute	Totale Ore NON Godute	Totale Ore	% Ore Godute	% Ore NON Godute
AS MILANO NORD OVEST	uomini	802,75	8.196,50	1.860,00	7.139,25	8.999,25	20,67	79,33
	donne	2.674,00	9.370,75	2.263,75	9.781,00	12.044,75	18,79	81,21
	<b>totale</b>	3.476,75	17.567,25	4.123,75	16.920,25	21.044,00	19,60	80,40



## ART. 5 COMMA 5

### ■ PUNTO 4 – DISTRIBUZIONE TERRITORIALE

- 4.1 dettaglio per tipologia unità operativa

## 4. Distribuzione territoriale

### 4.1 Dettaglio per tipologia unità operativa

	FILIALI IMPRESE	FILIALI PERSONAL	FILIALI RETAIL
MI	5	36	89
	5	36	89



## ART. 5 COMMA 5

■ PUNTO 5 – SICUREZZA

□ 5.1 azioni criminali

# 5. Sicurezza

## 5.1 azioni criminose

	n° rapine
AREA MILANO NORD OVEST	0



**Incontro ai sensi dell'art. 6  
Protocollo Relazioni Industriali  
(24 febbraio 2014) e successive  
integrazioni**

Area Milano OVEST  
Milano, 29 giugno 2017

# INDICE



**02** Organici



**08** Formazione



**12** Orario di lavoro



**16** Distribuzione territoriale



**18** Azioni criminose



## ART. 6 COMMA 5

### ■ PUNTO 1 – ORGANICI

#### ■ 1.1

- Disaggregazione per inquadramento
- Disaggregazione per full time e part-time
- Disaggregazione per tipo di contratto

#### ■ 1.2

- Mobilità territoriale

# 1. Organici

## 1.1 Disaggregazione per inquadramento

Area Sindacale	Sesso	DIR	QD1 e 2	QD3 e 4	A3L1 e 2	A3L3 e 4	Altri	totale
AS MILANO OVEST	uomini	1	188	80	75	216	6	566
	donne		231	24	131	417	1	804
	<b>totale</b>	<b>1</b>	<b>419</b>	<b>104</b>	<b>206</b>	<b>633</b>	<b>7</b>	<b>1.370</b>

L'organico è quello **effettivo**, composto dal personale in servizio (ad eccezione degli atipici), dai distaccati da altre Società (distaccati "In") e le assegnazioni temporanee, al netto dei distaccati "out", delle cessazioni.

# 1. Organici

## 1.1 Disaggregazione per full time e part time

Area Sindacale	Sesso	FULL-TIME Totale	PART-TIME Var. (PT Ciclico)	PART-TIME 0% - 40%	PART-TIME 15:00-18:30 40%-49%	PART-TIME 18:45-22:15 50%-59%	PART-TIME 22:30-26:00 60%-69%	PART-TIME 26:15-29:45 70%-79%	PART-TIME 30:00-32:30 80%-86,66%	PART-TIME Totale	Rapporto % T/ Totale Organico
AS MILANO OVEST	uomini	554	0	0	0	0	3	0	9	12	2,12
	donne	479	0	0	0	9	93	42	181	325	40,42
	<b>totale</b>	1.033	0	0	0	9	96	42	190	337	24,60

L'organico è quello **effettivo**, composto dal personale in servizio (ad eccezione degli atipici), dai distaccati da altre Società (distaccati "In") e le assegnazioni temporanee, al netto dei distaccati "out", delle cessazioni.

# 1. Organici

## 1.1 Disaggregazione per full time e part time (segue)

	Tipo Part Time	ORIZZONTALE	VERTICALE	MISTO	totale
Area Sindacale	Sesso				
<b>AS MILANO OVEST</b>	uomini	6	2	4	12
	donne	219	19	87	325
	<b>totale</b>	225	21	91	337

L'organico è quello **effettivo**, composto dal personale in servizio (ad eccezione degli atipici), dai distaccati da altre Società (distaccati "In") e le assegnazioni temporanee, al netto dei distaccati "out", delle cessazioni.

# 1. Organici

## 1.1 Disaggregazione per tipo di contratto

Area Sindacale	Sesso	Tempo indeterminato	Contratto apprendistato	totale
AS MILANO OVEST	uomini	565	1	566
	donne	803	1	804
	<b>totale</b>	1.368	2	1.370

L'organico è quello **effettivo**, composto dal personale in servizio (ad eccezione degli atipici), dai distaccati da altre Società (distaccati "In") e le assegnazioni temporanee, al netto dei distaccati "out", delle cessazioni.

# 1. Organici

## 1.2 Mobilità territoriale

Area Sindacale	Sesso	N. Trasferimenti	N. Cambi per accoglimento Domanda	% Accoglimenti Domanda / Trasferimenti
<b>AS MILANO OVEST</b>	uomini	15	0	0,00
	donne	30	2	6,67
	<b>totale</b>	45	2	4,44



## ART. 6 COMMA 5

### ■ PUNTO 2 – FORMAZIONE

#### ■ 2.1

- Per canale di erogazione
- Per tipologia/materia

# 1. Formazione

## 2.1 per canale di erogazione – giorni uomo

		Tipologia Canale							
Area Sindacale	Sesso	AULA	FAD ONLINE	FAD OFFLINE	CORSI ESTERNI	STAGE	TOTALE	N. GG Dipendenti PART-TIME	% GG PART-TIME su TOTALE
AS MILANO OVEST	uomini	113,37	201,21		0,73	7,00	322,31	2,33	0,72
	donne	177,40	368,14				545,54	197,28	36,16
	<b>totale</b>	290,77	569,35		0,73	7,00	867,85	199,61	23,00

# 1. Formazione

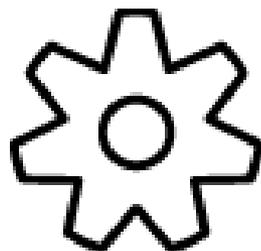
## 2.1 per canale di erogazione – partecipazioni

		Tipologia Canale							
Area Sindacale	Sesso	AULA	FAD ONLINE	FAD OFFLINE	CORSI ESTERNI	STAGE	TOTALE	N. Dipendenti PART-TIME	% N. Dipendenti PART-TIME su TOTALE
AS MILANO OVEST	uomini	181	1.209		2	3	1.395	8	0,57
	donne	233	1.777				2.010	693	34,48
	<b>totale</b>	414	2.986		2	3	3.405	701	20,59

# 1. Formazione

## 2.1 per tipologia/materia

Area Sindacale TRAINING	Sesso	COMPORAMENTO MANAGERIALE	SVILUPPO COMMERCIALE	CREDITO	FINANZA	ESTERO	INFORMATICA	SERVIZI	LINGUISTICA	ABILITA' PROF. ORGANIZZAZIONE	BANCA ASSICURAZIONE	NORMATIVA E FORMAZIONE ISTITUZIONALE	ALTRO	TOTALE GG Uomo	N. GG. Uomo Part-Time	% GG UonPart-Time
AS MILANO OVEST	uomini	10,20	15,80	22,81	131,47	6,67	0,00	25,31	0,00	3,63	0,00	73,32	33,11	322,31	2,33	0,72
	donne	4,63	12,80	86,84	227,80	20,93	0,00	36,13	20,00	3,00	0,00	76,06	57,34	545,54	197,28	36,16
	<b>totale</b>	14,82	28,60	109,65	359,26	27,60	0,00	61,44	20,00	6,63	0,00	149,38	90,45	867,85	199,61	23,00



## ART. 6 COMMA 5

### ■ PUNTO 3 – ORARIO DI LAVORO

- 3.1 ferie e permessi ex-festività
- 3.2 andamento dello straordinario
- 3.3 utilizzo della Banca delle Ore

## 3. Orario di lavoro

### 3.1 ferie e permessi ex festività

Area Sindacale	Sesso	Totale Oganico	Residuo Ferie Non Godute	Media Ferie Non Godute	Residuo Ex-Festività	Media Ex-Festività	Residuo Totale
AS MILANO OVEST	uomini	566,00	12.027,50	21,25	391,50	0,69	12.419,00
	donne	804,00	16.615,50	20,67	491,50	0,61	17.107,00
	<b>totale</b>	1.370,00	28.643,00	20,91	883,00	0,64	29.526,00

## 3. Orario di lavoro

### 3.1 andamento dello straordinario

Area Sindacale	Sesso	Totale Ore Straordinario	Numero Percettori	N. Dip. Area Professionale	Ore MEDIE nel Periodo
AS MILANO OVEST	uomini	28,000	3	297	0,09
	donne	102,250	21	549	0,19
	<b>totale</b>	130,250	24	846	0,15

## 3. Orario di lavoro

### 3.3 utilizzo della Banca delle Ore

Area Sindacale	Sesso	Totale Ore Straordinario	Numero Percettori	N. Dip. Area Professionale	Ore MEDIE nel Periodo
AS MILANO OVEST	uomini	28,000	3	297	0,09
	donne	102,250	21	549	0,19
	<b>totale</b>	130,250	24	846	0,15



## ART. 5 COMMA 5

### ■ PUNTO 4 – DISTRIBUZIONE TERRITORIALE

- 4.1 dettaglio per tipologia unità operativa

## 4. Distribuzione territoriale

### 4.1 Dettaglio per tipologia unità operativa

	FILIALI IMPRESE	FILIALI PERSONAL	FILIALI RETAIL
MI	5	38	89
	5	38	89



## ART. 5 COMMA 5

■ PUNTO 5 – SICUREZZA

□ 5.1 azioni criminali

# 5. Sicurezza

## 5.1 azioni criminose

	n° rapine
AREA MILANO OVEST	1

## Protocollo Sviluppo Sostenibile 1 Febbraio 2017

### Adesioni pervenute (pensionamenti)

---

*area Milano est*

Cessazione prevista		TOTALE adesioni con requisito
2017	2018	

Banca dei Territori
Direzioni Centrali
ISGS
Divisione Corporate & Investment Banking
Divisione Asset Management
Divisione Private
Divisione Banche Estere
Capital Light Bank

<b>10</b>	<b>19</b>	<b>29</b>
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

<b>10</b>	<b>19</b>	<b>29</b>
-----------	-----------	-----------

## Protocollo Sviluppo Sostenibile 1 Febbraio 2017

### Adesioni valide per tipo di requisito

---

*area Milano est*

Cessazione prevista		TOTALE adesioni con requisito
2017	2018	

Pensione Anticipata*
Vecchiaia

<b>10</b>	<b>18</b>	<b>28</b>
-	<b>1</b>	<b>1</b>

<b>10</b>	<b>19</b>	<b>29</b>
-----------	-----------	-----------

\* Sono comprese le adesioni delle colleghe che hanno optato per il contributivo donne

## Protocollo Sviluppo Sostenibile 1 Febbraio 2017

### Adesioni valide per trimestre d'uscita

---

*area Milano est*

	<b>TOTALE adesioni con requisito</b>
I trim 2017	6
II trim 2017	2
III trim 2017	1
IV trim 2017	1
<b>Totale 2017</b>	<b>10</b>
I trim 2018	1
II trim 2018	6
III trim 2018	3
IV trim 2018	9
<b>Totale 2018</b>	<b>19</b>
	<b>29</b>

*\* Nel I trimestre 2017 sono comprese le posizioni cessate tra il 30/11/2016 e la data di stipula del Protocollo a cui è stato riconosciuto l'incentivo del 75% della RAL*

## Protocollo Sviluppo Sostenibile 1 Febbraio 2017

### Adesioni pervenute (pensionamenti part time)

---

*area Milano est*

Cessazione prevista		TOTALE adesioni con requisito
2019	2020	

Banca dei Territori
Direzioni Centrali
ISGS
Divisione Corporate & Investment Banking
Divisione Private
Divisione Banche Estere
Capital Light Bank

<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
----------	----------	----------

## Protocollo Sviluppo Sostenibile 1 Febbraio 2017

### Adesioni pervenute (pensionamenti)

---

#### *area Milano-Monza (altre strutture)*

Cessazione prevista		TOTALE adesioni con requisito
2017	2018	

Banca dei Territori
Direzioni Centrali
ISGS
Divisione Corporate & Investment Banking
Divisione Asset Management
Divisione Private
Divisione Banche Estere
Capital Light Bank

<b>8</b>	<b>14</b>	<b>22</b>
-	-	-
-	-	-
<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

<b>12</b>	<b>21</b>	<b>33</b>
-----------	-----------	-----------

## Protocollo Sviluppo Sostenibile 1 Febbraio 2017

### Adesioni valide per tipo di requisito

---

*area Milano-Monza (altre strutture)*

Cessazione prevista		TOTALE adesioni con requisito
2017	2018	

Pensione Anticipata*	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>33</b>
Vecchiaia	-	-	-

<b>12</b>	<b>21</b>	<b>33</b>
-----------	-----------	-----------

\* Sono comprese le adesioni delle colleghe che hanno optato per il contributivo donne

## Protocollo Sviluppo Sostenibile 1 Febbraio 2017

### Adesioni valide per trimestre d'uscita

---

*area Milano-Monza (altre strutture)*

	<b>TOTALE adesioni con requisito</b>
I trim 2017	4
II trim 2017	-
III trim 2017	4
IV trim 2017	4
<b>Totale 2017</b>	<b>12</b>
I trim 2018	2
II trim 2018	4
III trim 2018	10
IV trim 2018	5
<b>Totale 2018</b>	<b>21</b>
	<b>33</b>

*\* Nel I trimestre 2017 sono comprese le posizioni cessate tra il 30/11/2016 e la data di stipula del Protocollo a cui è stato riconosciuto l'incentivo del 75% della RAL*

## Protocollo Sviluppo Sostenibile 1 Febbraio 2017

### Adesioni pervenute (pensionamenti part time)

---

#### *area Milano-Monza (altre strutture)*

Cessazione prevista		TOTALE adesioni con requisito
2019	2020	

Banca dei Territori
Direzioni Centrali
ISGS
Divisione Corporate & Investment Banking
Divisione Private
Divisione Banche Estere
Capital Light Bank

-	<b>1</b>	<b>1</b>
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

-	<b>1</b>	<b>1</b>
---	----------	----------

## Protocollo Sviluppo Sostenibile 1 Febbraio 2017

### Adesioni pervenute (pensionamenti)

---

*area Milano nord est*

Cessazione prevista		TOTALE adesioni con requisito
2017	2018	

Banca dei Territori
Direzioni Centrali
ISGS
Divisione Corporate & Investment Banking
Divisione Asset Management
Divisione Private
Divisione Banche Estere
Capital Light Bank

<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>
-----------	-----------	-----------

## Protocollo Sviluppo Sostenibile 1 Febbraio 2017

### Adesioni valide per tipo di requisito

---

*area Milano nord est*

Cessazione prevista		TOTALE adesioni con requisito
2017	2018	

Pensione Anticipata*	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>
Vecchiaia	-	-	-

<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>
-----------	-----------	-----------

\* Sono comprese le adesioni delle colleghe che hanno optato per il contributivo donne

## Protocollo Sviluppo Sostenibile 1 Febbraio 2017

### Adesioni valide per trimestre d'uscita

---

*area Milano nord est*

	<b>TOTALE adesioni con requisito</b>
I trim 2017	6
II trim 2017	3
III trim 2017	1
IV trim 2017	-
<b>Totale 2017</b>	<b>10</b>
I trim 2018	1
II trim 2018	-
III trim 2018	8
IV trim 2018	3
<b>Totale 2018</b>	<b>12</b>
	<b>22</b>

*\* Nel I trimestre 2017 sono comprese le posizioni cessate tra il 30/11/2016 e la data di stipula del Protocollo a cui è stato riconosciuto l'incentivo del 75% della RAL*

## Protocollo Sviluppo Sostenibile 1 Febbraio 2017

### Adesioni pervenute (pensionamenti part time)

---

*area Milano nord est*

Cessazione prevista		TOTALE adesioni con requisito
2019	2020	

Banca dei Territori
Direzioni Centrali
ISGS
Divisione Corporate & Investment Banking
Divisione Private
Divisione Banche Estere
Capital Light Bank

1	2	3
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

1	2	3
---	---	---

## Protocollo Sviluppo Sostenibile 1 Febbraio 2017

### Adesioni pervenute (pensionamenti)

---

#### *area Milano nord ovest*

Cessazione prevista		TOTALE adesioni con requisito
2017	2018	

Banca dei Territori
Direzioni Centrali
ISGS
Divisione Corporate & Investment Banking
Divisione Asset Management
Divisione Private
Divisione Banche Estere
Capital Light Bank

<b>9</b>	<b>14</b>	<b>23</b>
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

<b>9</b>	<b>14</b>	<b>23</b>
----------	-----------	-----------

## Protocollo Sviluppo Sostenibile 1 Febbraio 2017

### Adesioni valide per tipo di requisito

---

*area Milano nord ovest*

Cessazione prevista		TOTALE adesioni con requisito
2017	2018	

Pensione Anticipata*
Vecchiaia

<b>9</b>	<b>14</b>	<b>23</b>
-	-	-

<b>9</b>	<b>14</b>	<b>23</b>
----------	-----------	-----------

\* Sono comprese le adesioni delle colleghe che hanno optato per il contributivo donne

## Protocollo Sviluppo Sostenibile 1 Febbraio 2017

### Adesioni valide per trimestre d'uscita

---

*area Milano nord ovest*

	<b>TOTALE adesioni con requisito</b>
I trim 2017	2
II trim 2017	2
III trim 2017	4
IV trim 2017	1
<b>Totale 2017</b>	<b>9</b>
I trim 2018	-
II trim 2018	3
III trim 2018	4
IV trim 2018	7
<b>Totale 2018</b>	<b>14</b>
	<b>23</b>

*\* Nel I trimestre 2017 sono comprese le posizioni cessate tra il 30/11/2016 e la data di stipula del Protocollo a cui è stato riconosciuto l'incentivo del 75% della RAL*

## Protocollo Sviluppo Sostenibile 1 Febbraio 2017

### Adesioni pervenute (pensionamenti part time)

---

*area Milano nord ovest*

Cessazione prevista		TOTALE adesioni con requisito
2019	2020	

Banca dei Territori
Direzioni Centrali
ISGS
Divisione Corporate & Investment Banking
Divisione Private
Divisione Banche Estere
Capital Light Bank

<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
----------	----------	----------

## Protocollo Sviluppo Sostenibile 1 Febbraio 2017

### Adesioni pervenute (pensionamenti)

---

*area Milano ovest*

Cessazione prevista		TOTALE adesioni con requisito
2017	2018	

Banca dei Territori
Direzioni Centrali
ISGS
Divisione Corporate & Investment Banking
Divisione Asset Management
Divisione Private
Divisione Banche Estere
Capital Light Bank

<b>10</b>	<b>25</b>	<b>35</b>
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

<b>10</b>	<b>25</b>	<b>35</b>
-----------	-----------	-----------

## Protocollo Sviluppo Sostenibile 1 Febbraio 2017

### Adesioni valide per tipo di requisito

---

*area Milano ovest*

Cessazione prevista		TOTALE adesioni con requisito
2017	2018	

Pensione Anticipata*
Vecchiaia

<b>10</b>	<b>25</b>	<b>35</b>
-	-	-

<b>10</b>	<b>25</b>	<b>35</b>
-----------	-----------	-----------

\* Sono comprese le adesioni delle colleghe che hanno optato per il contributivo donne

## Protocollo Sviluppo Sostenibile 1 Febbraio 2017

### Adesioni valide per trimestre d'uscita

---

*area Milano ovest*

	<b>TOTALE adesioni con requisito</b>
I trim 2017	4
II trim 2017	5
III trim 2017	-
IV trim 2017	1
<b>Totale 2017</b>	<b>10</b>
I trim 2018	1
II trim 2018	2
III trim 2018	11
IV trim 2018	11
<b>Totale 2018</b>	<b>25</b>
	<b>35</b>

*\* Nel I trimestre 2017 sono comprese le posizioni cessate tra il 30/11/2016 e la data di stipula del Protocollo a cui è stato riconosciuto l'incentivo del 75% della RAL*

## Protocollo Sviluppo Sostenibile 1 Febbraio 2017

### Adesioni pervenute (pensionamenti part time)

---

*area Milano ovest*

Cessazione prevista		TOTALE adesioni con requisito
2019	2020	

Banca dei Territori
Direzioni Centrali
ISGS
Divisione Corporate & Investment Banking
Divisione Private
Divisione Banche Estere
Capital Light Bank

<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
----------	----------	----------

**PVR 2016 - Dipendenti premiati per famiglia professionale**  
**DR Milano e Provincia**

Riduzione per RAL sopra la media			Totale premiati
Nessuna (erog. Intera)	I fascia ( - 25%)	II fascia ( - 40%)	

*Banca dei Territori - Rete con scorecard*

Direttore Area Imprese	3	1	-	4
Direttore Area Personal	12	1	-	13
Direttore Area Retail	21	1	-	22
Dir. Filiale complessità 4 + ICE	29	3	-	32
Dir. Filiale complessità 4	60	12	-	72
Dir. Filiale complessità 3	55	10	-	65
Dir. Filiale complessità 2	100	10	1	111
Dir. Filiale complessità 1	100	11	-	111
Coordinatore Imprese	28	3	-	31
Coordinatore Commerciale	122	16	1	139
Gestore Imprese	255	21	-	276
Gestore Privati e Aziende Retail	1.981	419	10	2.410
Specialista Estero	60	4	-	64
Addetto Imprese	247	24	3	274
Gestore Base	778	55	3	836
Ausiliario	40	6	-	46

Banca dei Territori - Rete senza Scorecard	6	2	-	8
Banca Prossima	-	-	-	-
div. Corporate	-	-	-	-
Staff Risk e Crediti	-	-	-	-
Staff di Governo	-	-	-	-

Dipendenti in UOG destinatarie di incentivi specifici percettori di sola quota base PVR o quote di PVR maturate in assegnazioni precedenti	-			-
--	---	--	--	---

<b>Totale premiati</b>	<b>3.897</b>	<b>599</b>	<b>18</b>	<b>4.514</b>
------------------------	--------------	------------	-----------	--------------

## PVR 2016 - Percettori per risultato della valutazione professionale area Milano est

	Esito della valutazione PERFORMER 2.0					Senza valutazione*	Totale
	Molto superiore alle att. di ruolo	Al di sopra delle attese di ruolo	In linea con le attese di ruolo	Parz. in linea con le attese di ruolo	Non in linea con le attese di ruolo		
Strutture con scorecard	19	199	519	44	2	27	810
Strutture senza scorecard	-	2	6	-	-	-	8
<b>Totale PVR</b>	19 2%	201 25%	525 64%	44 5%	2 0%	27 3%	818
<b>Di cui: percettori eccellenza individuale</b> <i>Percettori eccellenza vs. totale valutati:</i>	- 0%	1 0%	- 0%			- ** 0%	1 0%

**In verde:**  
aumento del 25% del premio aggiuntivo

**In giallo:**  
riduzione del 50% del premio aggiuntivo

**In rosso:**  
azzeramento del premio aggiuntivo

\*La valutazione Performer 2.0 è considerata utile ai fini di PVR solo se correttamente completata dal Responsabile dell'unità organizzativo;  
Nei casi in cui non è stato possibile acquisire una valutazione valida (p. es. dipendenti in lunga assenza) non si sono applicati i meccanismi correttivi previsti.

\*\* Destinatari di altro sistema di valutazione o valutazione non prevista

## PVR 2016 - Rete BdT - Strutture con eccellenza calcolata

area Milano est

	Senza eccellenza	Filiale in eccellenza ma valutazione negativa	Premiati con eccellenza					Totale premiati	
			125+ Fascia 1 <i>(più alta)</i>	120 - 125 Fascia 2	110 - 120 Fascia 3	100 - 110 Fascia 4 <i>(più bassa)</i>	trasferiti*		Totale con eccellenza
dir. comm. Retail	509	1	-	-	-	25	5	30	540
dir. comm. Personal	141	-	-	-	-	-	-	-	141
dir. comm. Imprese	129	-	-	-	-	-	-	-	129
<b>Rrete con scorecard</b>	<b>779</b>	<b>1</b>	-	-	-	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>810</b>

\* Dipendenti che percepiscono ratei di premio di eccellenza maturati in base a posizioni ricoperte in corso d'anno ma che al 31/12 risultavano assegnati ad una filiale non eccellente

## PVR 2016 - Strutture di Rete per fascia di eccellenza area Milano est

	Non performanti*	Non a premio	A premio				Totale	
			100 - 110 F4	110 - 120 F3	120 - 125 F2	125 + F1 (migliore)		Totale
DC Retail	13 24%	39 72%	2	-	-	-	2 4%	54
DC Personal	2 9%	20 91%	-	-	-	-	- -	22
DC Imprese	2 33%	4 67%	-	-	-	-	- -	6
<b>Totale DR</b>	<b>17 21%</b>	<b>63 77%</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2 2%</b>	<b>82</b>

\* 20% meno elevato per territorio commerciale

**PVR 2016 - Dipendenti premiati per famiglia professionale**  
**Strutture fuori DR**

Riduzione per RAL sopra la media			Totale premiati
Nessuna (erog. Intera)	I fascia ( - 25%)	II fascia ( - 40%)	

*Banca dei Territori - Rete con scorecard*

Direttore Area Imprese	-	-	-	-
Direttore Area Personal	-	-	-	-
Direttore Area Retail	2	-	-	2
Dir. Filiale complessità 4 + ICE	-	-	-	-
Dir. Filiale complessità 4	-	-	-	-
Dir. Filiale complessità 3	-	-	-	-
Dir. Filiale complessità 2	-	-	-	-
Dir. Filiale complessità 1	-	-	-	-
Coordinatore Imprese	-	-	-	-
Coordinatore Commerciale	-	-	-	-
Gestore Imprese	-	-	-	-
Gestore Privati e Aziende Retail	-	-	-	-
Specialista Estero	-	-	-	-
Addetto Imprese	-	-	-	-
Gestore Base	-	-	-	-
Ausiliario	-	-	-	-

Banca dei Territori - Rete senza Scorecard	103	14	1	118
Banca Prossima	33	11	2	46
div. Corporate	215	35	6	256
Staff Risk e Crediti	957	225	49	1.231
Staff di Governo	6.531	1.134	291	7.956

Dipendenti in UOG destinatarie di incentivi specifici percettori di sola quota base PVR o quote di PVR maturate in assegnazioni precedenti	315			315
--	-----	--	--	-----

<b>Totale premiati</b>	<b>8.366</b>	<b>1.473</b>	<b>358</b>	<b>10.197</b>
------------------------	--------------	--------------	------------	---------------

## PVR 2016 - Percettori per risultato della valutazione professionale area Milano-Monza (altre strutture)

	Esito della valutazione PERFORMER 2.0					Senza valutazione*	Totale
	Molto superiore alle att. di ruolo	Al di sopra delle attese di ruolo	In linea con le attese di ruolo	Parz. in linea con le attese di ruolo	Non in linea con le attese di ruolo		
Strutture con scorecard	-	-	2	-	-	-	2
Strutture senza scorecard	113	447	660	23	5	45	1.293
	<b>In verde:</b> aumento del 25% del premio aggiuntivo			<b>In giallo:</b> riduzione del 50% del premio aggiuntivo			
				<b>In rosso:</b> azzeramento del premio aggiuntivo			
<b>Totale PVR</b>	113 9%	447 35%	662 51%	23 2%	5 0%	45 3%	1.295
<b>Di cui: percettori eccellenza individuale</b> <i>Percettori eccellenza vs. totale valutati:</i>	106 94%	367 82%	135 20%			- ** 0%	608 47%

\*La valutazione Performer 2.0 è considerata utile ai fini di PVR solo se correttamente completata dal Responsabile dell'unità organizzativo;  
Nei casi in cui non è stato possibile acquisire una valutazione valida (p. es. dipendenti in lunga assenza) non si sono applicati i meccanismi correttivi previsti.

\*\* Destinatari di altro sistema di valutazione o valutazione non prevista

**PVR 2016 - Rete BdT - Strutture con eccellenza calcolata**  
*area Milano-Monza (altre strutture)*

	Senza eccellenza	Filiale in eccellenza ma valutazione negativa	Premiati con eccellenza						Totale premiati
			125+ Fascia 1 <i>(più alta)</i>	120 - 125 Fascia 2	110 - 120 Fascia 3	100 - 110 Fascia 4 <i>(più bassa)</i>	trasferiti*	Totale con eccellenza	
dir. comm. Retail	1	-	-	-	-	-	1	1	2
dir. comm. Personal	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dir. comm. Imprese	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Rrete con scorecard</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

*\* Dipendenti che percepiscono ratei di premio di eccellenza maturati in base a posizioni ricoperte in corso d'anno ma che al 31/12 risultavano assegnati ad una filiale non eccellente*

**PVR 2016 - Strutture di Rete per fascia di eccellenza  
area Milano-Monza (altre strutture)**

	Non performanti*	Non a premio	A premio				Totale	
			100 - 110 F4	110 - 120 F3	120 - 125 F2	125 + F1 (migliore)		Totale
DC Retail	2 33%	4 67%	-	-	-	-	-	6
DC Personal	- #####	- #####	-	-	-	-	-	-
DC Imprese	- #####	- #####	-	-	-	-	-	-
<b>Totale DR</b>	<b>2 33%</b>	<b>4 67%</b>	-	-	-	-	-	<b>6</b>

\* 20% meno elevato per territorio commerciale

**PVR 2016 - Dipendenti premiati per famiglia professionale**  
**DR Milano e Provincia**

Riduzione per RAL sopra la media			Totale premiati
Nessuna (erog. Intera)	I fascia ( - 25%)	II fascia ( - 40%)	

*Banca dei Territori - Rete con scorecard*

Direttore Area Imprese	3	1	-	4
Direttore Area Personal	12	1	-	13
Direttore Area Retail	21	1	-	22
Dir. Filiale complessità 4 + ICE	29	3	-	32
Dir. Filiale complessità 4	60	12	-	72
Dir. Filiale complessità 3	55	10	-	65
Dir. Filiale complessità 2	100	10	1	111
Dir. Filiale complessità 1	100	11	-	111
Coordinatore Imprese	28	3	-	31
Coordinatore Commerciale	122	16	1	139
Gestore Imprese	255	21	-	276
Gestore Privati e Aziende Retail	1.981	419	10	2.410
Specialista Estero	60	4	-	64
Addetto Imprese	247	24	3	274
Gestore Base	778	55	3	836
Ausiliario	40	6	-	46

Banca dei Territori - Rete senza Scorecard	6	2	-	8
Banca Prossima	-	-	-	-
div. Corporate	-	-	-	-
Staff Risk e Crediti	-	-	-	-
Staff di Governo	-	-	-	-

Dipendenti in UOG destinatarie di incentivi specifici percettori di sola quota base PVR o quote di PVR maturate in assegnazioni precedenti	-			-
--	---	--	--	---

<b>Totale premiati</b>	<b>3.897</b>	<b>599</b>	<b>18</b>	<b>4.514</b>
------------------------	--------------	------------	-----------	--------------



## PVR 2016 - Rete BdT - Strutture con eccellenza calcolata

area Milano nord est

	Senza eccellenza	Filiale in eccellenza ma valutazione negativa	Premiati con eccellenza					Totale premiati	
			125+ Fascia 1 <i>(più alta)</i>	120 - 125 Fascia 2	110 - 120 Fascia 3	100 - 110 Fascia 4 <i>(più bassa)</i>	trasferiti*		Totale con eccellenza
dir. comm. Retail	539	2	-	-	-	20	6	26	567
dir. comm. Personal	181	-	-	-	-	-	-	-	181
dir. comm. Imprese	176	-	-	-	-	-	-	-	176
<b>Rrete con scorecard</b>	<b>896</b>	<b>2</b>	-	-	-	20	6	26	<b>924</b>

\* Dipendenti che percepiscono ratei di premio di eccellenza maturati in base a posizioni ricoperte in corso d'anno ma che al 31/12 risultavano assegnati ad una filiale non eccellente

**PVR 2016 - Strutture di Rete per fascia di eccellenza**  
**area Milano nord est**

	Non performanti*	Non a premio	A premio				Totale	
			100 - 110 F4	110 - 120 F3	120 - 125 F2	125 + F1 (migliore)		Totale
DC Retail	15 27%	38 68%	3	-	-	-	3 5%	56
DC Personal	7 26%	20 74%	-	-	-	-	- -	27
DC Imprese	1 17%	5 83%	-	-	-	-	- -	6
<b>Totale DR</b>	<b>23 26%</b>	<b>63 71%</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3 3%</b>	<b>89</b>

\* 20% meno elevato per territorio commerciale

**PVR 2016 - Dipendenti premiati per famiglia professionale**  
**DR Milano e Provincia**

Riduzione per RAL sopra la media			Totale premiati
Nessuna (erog. Intera)	I fascia ( - 25%)	II fascia ( - 40%)	

**Banca dei Territori - Rete con scorecard**

Direttore Area Imprese	3	1	-	4
Direttore Area Personal	12	1	-	13
Direttore Area Retail	21	1	-	22
Dir. Filiale complessità 4 + ICE	29	3	-	32
Dir. Filiale complessità 4	60	12	-	72
Dir. Filiale complessità 3	55	10	-	65
Dir. Filiale complessità 2	100	10	1	111
Dir. Filiale complessità 1	100	11	-	111
Coordinatore Imprese	28	3	-	31
Coordinatore Commerciale	122	16	1	139
Gestore Imprese	255	21	-	276
Gestore Privati e Aziende Retail	1.981	419	10	2.410
Specialista Estero	60	4	-	64
Addetto Imprese	247	24	3	274
Gestore Base	778	55	3	836
Ausiliario	40	6	-	46

Banca dei Territori - Rete senza Scorecard	6	2	-	8
Banca Prossima	-	-	-	-
div. Corporate	-	-	-	-
Staff Risk e Crediti	-	-	-	-
Staff di Governo	-	-	-	-

Dipendenti in UOG destinatarie di incentivi specifici percettori di sola quota base PVR o quote di PVR maturate in assegnazioni precedenti	-			-
--	---	--	--	---

<b>Totale premiati</b>	<b>3.897</b>	<b>599</b>	<b>18</b>	<b>4.514</b>
------------------------	--------------	------------	-----------	--------------

**PVR 2016 - Percettori per risultato della valutazione professionale**  
*area Milano nord ovest*

	Esito della valutazione PERFORMER 2.0					Senza valutazione*	Totale
	Molto superiore alle att. di ruolo	Al di sopra delle attese di ruolo	In linea con le attese di ruolo	Parz. in linea con le attese di ruolo	Non in linea con le attese di ruolo		
Strutture con scorecard	33	326	946	77	1	35	1.418
Strutture senza scorecard	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale PVR</b>	33 2%	326 23%	946 67%	77 5%	1 0%	35 2%	1.418
<b>Di cui: percettori eccellenza individuale</b> <i>Percettori eccellenza vs. totale valutati:</i>	- 0%	- 0%	- 0%			- ** 0%	- 0%

**In verde:**  
aumento del 25% del premio aggiuntivo

**In giallo:**  
riduzione del 50% del premio aggiuntivo

**In rosso:**  
azzeramento del premio aggiuntivo

\*La valutazione Performer 2.0 è considerata utile ai fini di PVR solo se correttamente completata dal Responsabile dell'unità organizzativo;  
 Nei casi in cui non è stato possibile acquisire una valutazione valida (p. es. dipendenti in lunga assenza) non si sono applicati i meccanismi correttivi previsti.

\*\* Destinatari di altro sistema di valutazione o valutazione non prevista

## PVR 2016 - Rete BdT - Strutture con eccellenza calcolata

area Milano nord ovest

	Senza eccellenza	Filiale in eccellenza ma valutazione negativa	Premiati con eccellenza						Totale premiati
			125+ Fascia 1 <i>(più alta)</i>	120 - 125 Fascia 2	110 - 120 Fascia 3	100 - 110 Fascia 4 <i>(più bassa)</i>	trasferiti*	Totale con eccellenza	
dir. comm. Retail	950	-	-	-	-	-	1	1	951
dir. comm. Personal	278	-	-	-	-	-	-	-	278
dir. comm. Imprese	189	-	-	-	-	-	-	-	189
<b>Rrete con scorecard</b>	<b>1.417</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1.418</b>

\* Dipendenti che percepiscono ratei di premio di eccellenza maturati in base a posizioni ricoperte in corso d'anno ma che al 31/12 risultavano assegnati ad una filiale non eccellente

## PVR 2016 - Strutture di Rete per fascia di eccellenza area Milano nord ovest

	Non performanti*	Non a premio	A premio				Totale
			100 - 110 F4	110 - 120 F3	120 - 125 F2	125 + F1 (migliore)	
DC Retail	26 27%	72 73%	-	-	-	-	98
DC Personal	13 32%	28 68%	-	-	-	-	41
DC Imprese	- -	6 100%	-	-	-	-	6
<b>Totale DR</b>	<b>39 27%</b>	<b>106 73%</b>	-	-	-	-	<b>145</b>

\* 20% meno elevato per territorio commerciale

**PVR 2016 - Dipendenti premiati per famiglia professionale**  
**DR Milano e Provincia**

Riduzione per RAL sopra la media			Totale premiati
Nessuna (erog. Intera)	I fascia ( - 25%)	II fascia ( - 40%)	

*Banca dei Territori - Rete con scorecard*

Direttore Area Imprese	3	1	-	4
Direttore Area Personal	12	1	-	13
Direttore Area Retail	21	1	-	22
Dir. Filiale complessità 4 + ICE	29	3	-	32
Dir. Filiale complessità 4	60	12	-	72
Dir. Filiale complessità 3	55	10	-	65
Dir. Filiale complessità 2	100	10	1	111
Dir. Filiale complessità 1	100	11	-	111
Coordinatore Imprese	28	3	-	31
Coordinatore Commerciale	122	16	1	139
Gestore Imprese	255	21	-	276
Gestore Privati e Aziende Retail	1.981	419	10	2.410
Specialista Estero	60	4	-	64
Addetto Imprese	247	24	3	274
Gestore Base	778	55	3	836
Ausiliario	40	6	-	46

Banca dei Territori - Rete senza Scorecard	6	2	-	8
Banca Prossima	-	-	-	-
div. Corporate	-	-	-	-
Staff Risk e Crediti	-	-	-	-
Staff di Governo	-	-	-	-

Dipendenti in UOG destinatarie di incentivi specifici percettori di sola quota base PVR o quote di PVR maturate in assegnazioni precedenti	-			-
--	---	--	--	---

<b>Totale premiati</b>	<b>3.897</b>	<b>599</b>	<b>18</b>	<b>4.514</b>
------------------------	--------------	------------	-----------	--------------

## PVR 2016 - Percettori per risultato della valutazione professionale area Milano ovest

	Esito della valutazione PERFORMER 2.0					Senza valutazione*	Totale
	Molto superiore alle att. di ruolo	Al di sopra delle attese di ruolo	In linea con le attese di ruolo	Parz. in linea con le attese di ruolo	Non in linea con le attese di ruolo		
Strutture con scorecard	20	289	940	58	1	46	1.354
Strutture senza scorecard	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale PVR</b>	20 1%	289 21%	940 69%	58 4%	1 0%	46 3%	1.354
<b>Di cui: percettori eccellenza individuale</b> <i>Percettori eccellenza vs. totale valutati:</i>	- 0%	- 0%	- 0%			- ** 0%	- 0%

**In verde:**  
aumento del 25% del premio aggiuntivo

**In giallo:**  
riduzione del 50% del premio aggiuntivo

**In rosso:**  
azzeramento del premio aggiuntivo

\*La valutazione Performer 2.0 è considerata utile ai fini di PVR solo se correttamente completata dal Responsabile dell'unità organizzativo;  
Nei casi in cui non è stato possibile acquisire una valutazione valida (p. es. dipendenti in lunga assenza) non si sono applicati i meccanismi correttivi previsti.

\*\* Destinatari di altro sistema di valutazione o valutazione non prevista

## PVR 2016 - Rete BdT - Strutture con eccellenza calcolata

area Milano ovest

	Senza eccellenza	Filiale in eccellenza ma valutazione negativa	Premiati con eccellenza					Totale premiati	
			125+ Fascia 1 <i>(più alta)</i>	120 - 125 Fascia 2	110 - 120 Fascia 3	100 - 110 Fascia 4 <i>(più bassa)</i>	trasferiti*		Totale con eccellenza
dir. comm. Retail	858	1	-	-	-	34	4	38	897
dir. comm. Personal	273	-	-	-	-	-	1	1	274
dir. comm. Imprese	183	-	-	-	-	-	-	-	183
<b>Rrete con scorecard</b>	<b>1.314</b>	<b>1</b>	-	-	-	34	5	39	<b>1.354</b>

\* Dipendenti che percepiscono ratei di premio di eccellenza maturati in base a posizioni ricoperte in corso d'anno ma che al 31/12 risultavano assegnati ad una filiale non eccellente

## PVR 2016 - Strutture di Rete per fascia di eccellenza area Milano ovest

	Non performanti*	Non a premio	A premio				Totale	
			100 - 110 F4	110 - 120 F3	120 - 125 F2	125 + F1 (migliore)		Totale
DC Retail	37 37%	59 60%	3	-	-	-	3 3%	99
DC Personal	10 24%	32 76%	-	-	-	-	- -	42
DC Imprese	3 50%	3 50%	-	-	-	-	- -	6
<b>Totale DR</b>	<b>50 34%</b>	<b>94 64%</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3 2%</b>	<b>147</b>

\* 20% meno elevato per territorio commerciale



# **Contratto Collettivo di Secondo Livello del Gruppo Intesa Sanpaolo**

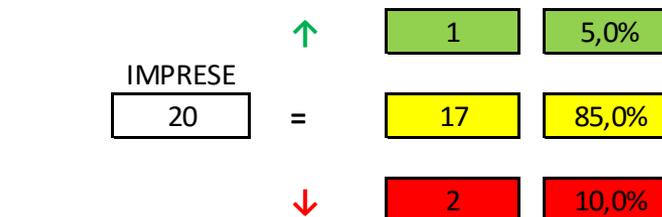
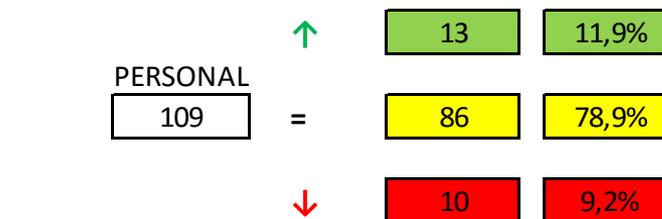
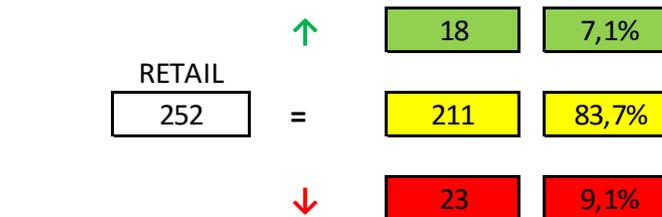
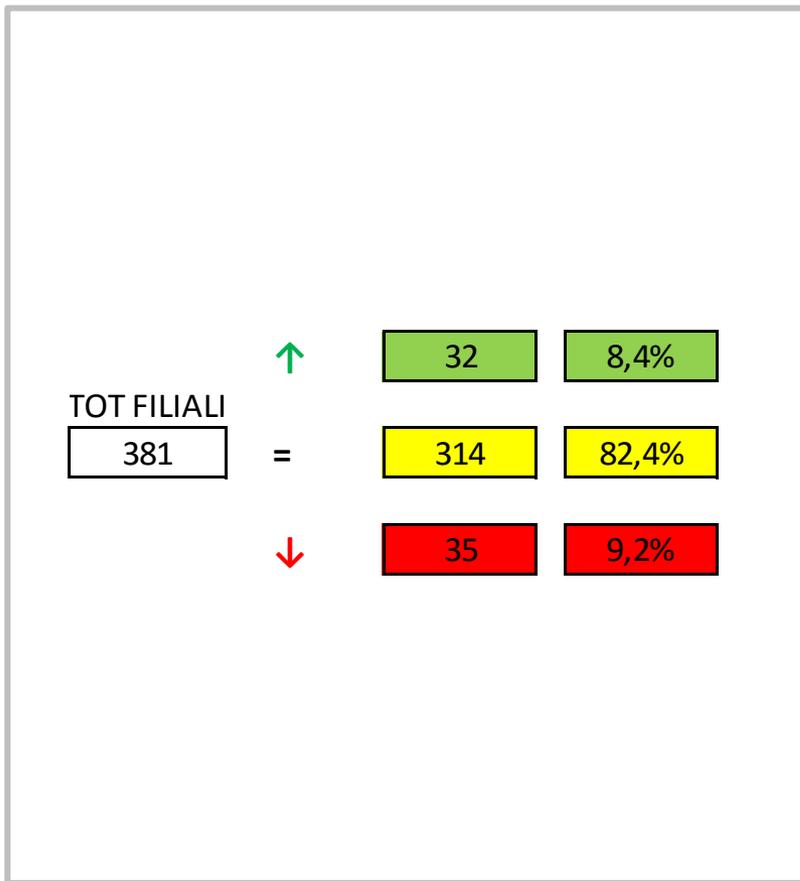
**Accordo Ruoli e Figure Professionali**

**Incontro di verifica  
DR Milano e Provincia**

**Giugno 2017**

# Ruoli e figure professionali Rete (BdT)

## Livello di Complessità - Andamento Filiali



Indice di complessità di Filiale - confronto tra calcolo annuale 2017 e dato di impianto (nel caso di razionalizzazioni per eventi effettuati sino a settembre 2016, il dato è quello successivo all'evento stesso)

Non include la complessità annuale 2017 per le 17 filiali oggetto di interventi organizzativi a novembre e dicembre 2016

# Ruoli e figure professionali Rete (BdT)

## Livello di Complessità – Confronto n. Filiali

TOT FILIALI				
FASCE COMPLESSITA'	DATO IMPIANTO*		CALCOLO ANNUALE 2017**	
	4 + ICE	34	8,5%	33
4	73	18,3%	66	17,3%
3	67	16,8%	69	18,1%
2	112	28,1%	99	26,0%
1	112	28,1%	114	29,9%
<b>Totale</b>	<b>398</b>	<b>100,0%</b>	<b>381</b>	<b>100,0%</b>

\* Nel caso di razionalizzazioni per eventi effettuati sino a settembre 2016, il dato è quello successivo all'evento stesso

\*\* Non include la complessità annuale 2017 per le 17 filiali oggetto di interventi organizzativi a novembre e dicembre 2016

# Ruoli e figure professionali Rete (BdT)

## Livello di Complessità – Confronto n. Filiali per territorio

### RETAIL

FASCE COMPLESSITA'	DATO IMPIANTO*		CALCOLO ANNUALE 2017**	
4 + ICE	28	10,7%	27	10,7%
4	59	22,5%	55	21,8%
3	27	10,3%	25	9,9%
2	57	21,8%	51	20,2%
1	91	34,7%	94	37,3%
<b>Totale</b>	<b>262</b>	<b>100,0%</b>	<b>252</b>	<b>100,0%</b>

### PERSONAL

FASCE COMPLESSITA'	DATO IMPIANTO*		CALCOLO ANNUALE 2017**	
4 + ICE		0,0%	1	0,9%
4	6	5,2%	2	1,8%
3	36	31,0%	40	36,7%
2	53	45,7%	46	42,2%
1	21	18,1%	20	18,3%
<b>Totale</b>	<b>116</b>	<b>100,0%</b>	<b>109</b>	<b>100,0%</b>

### IMPRESE

FASCE COMPLESSITA'	DATO IMPIANTO*		CALCOLO ANNUALE 2017**	
4 + ICE	6	30,0%	5	25,0%
4	8	40,0%	9	45,0%
3	4	20,0%	4	20,0%
2	2	10,0%	2	10,0%
1		0,0%		0,0%
<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>100,0%</b>	<b>20</b>	<b>100,0%</b>

\* Nel caso di razionalizzazioni per eventi effettuati sino a settembre 2016, il dato è quello successivo all'evento stesso

\*\* Non include la complessità annuale 2017 per le 17 filiali oggetto di interventi organizzativi a novembre e dicembre 2016

# Ruoli e figure professionali Rete (BdT)

## Livello di Complessità – Platea Direttori di Filiale

### Direttori di Filiale

Inq. Cont.	Fascia complessità impianto*					Totale
	1	2	3	4	5	
AP	1					1
QD/1	64	42	10			116
QD/2	27	26	16	2		71
QD/3	10	13	8	7	3	41
QD/4	10	31	33	65	30	169
<b>Totale</b>	<b>112</b>	<b>112</b>	<b>67</b>	<b>74</b>	<b>33</b>	<b>398</b>

### Direttori di Filiale

Inq. Cont.	Fascia complessità calcolo annuale 2017**					Totale
	1	2	3	4	5	
AP		1				1
QD/1	62	37	11			110
QD/2	28	26	13	2		69
QD/3	12	9	11	6	3	41
QD/4	12	26	34	59	29	160
<b>Totale</b>	<b>114</b>	<b>99</b>	<b>69</b>	<b>67</b>	<b>32</b>	<b>381</b>

\* Nel caso di razionalizzazioni per eventi effettuati sino a settembre 2016, il dato è quello successivo all'evento stesso

\*\* Non include la complessità annuale 2017 per le 17 filiali oggetto di interventi organizzativi a novembre e dicembre 2016

# Ruoli e figure professionali Rete (BdT)

## Livello di Complessità – Platea Coordinatori Commerciali Retail

### Coordinatori Commerciali Retail

Inq. Cont.	Fascia complessità impianto*					Totale
	1	2	3	4	5	
3A/1						
3A/3				1		1
3A/4	15		1	6	5	12
QD/1 - QD/4	15	15	16	67	36	134
<b>Totale</b>		<b>15</b>	<b>17</b>	<b>74</b>	<b>41</b>	<b>147</b>

### Coordinatori Commerciali Retail

Inq. Cont.	Fascia complessità calcolo annuale 2017**					Totale
	1	2	3	4	5	
3A/1						
3A/3				1		1
3A/4		1		5	6	12
QD/1 - QD/4	1	13	13	63	31	121
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>69</b>	<b>37</b>	<b>134</b>

\* Nel caso di razionalizzazioni per eventi effettuati sino a settembre 2016, il dato è quello successivo all'evento stesso

\*\* Non include la complessità annuale 2017 per le 17 filiali oggetto di interventi organizzativi a novembre e dicembre 2016

# Ruoli e figure professionali Rete (BdT)

## Livello di Complessità – Platea Coordinatori Imprese

### Coordinatori Imprese

Inq. Cont.	Fascia complessità impianto*					Totale
	1	2	3	4	5	
3A/4						
QD/1				1	4	5
QD/2 - QD/4		2	4	12	8	26
<b>Totale</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>31</b>

### Coordinatori Imprese

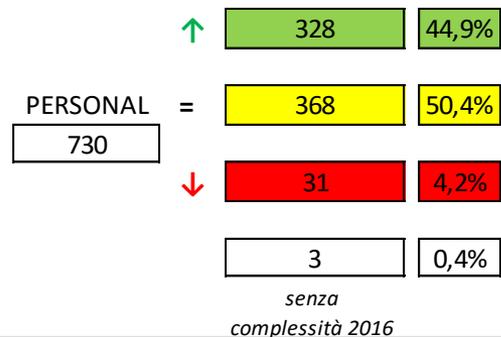
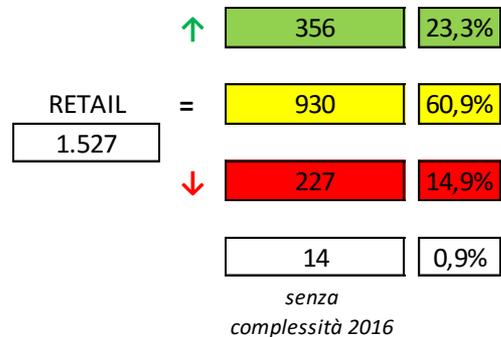
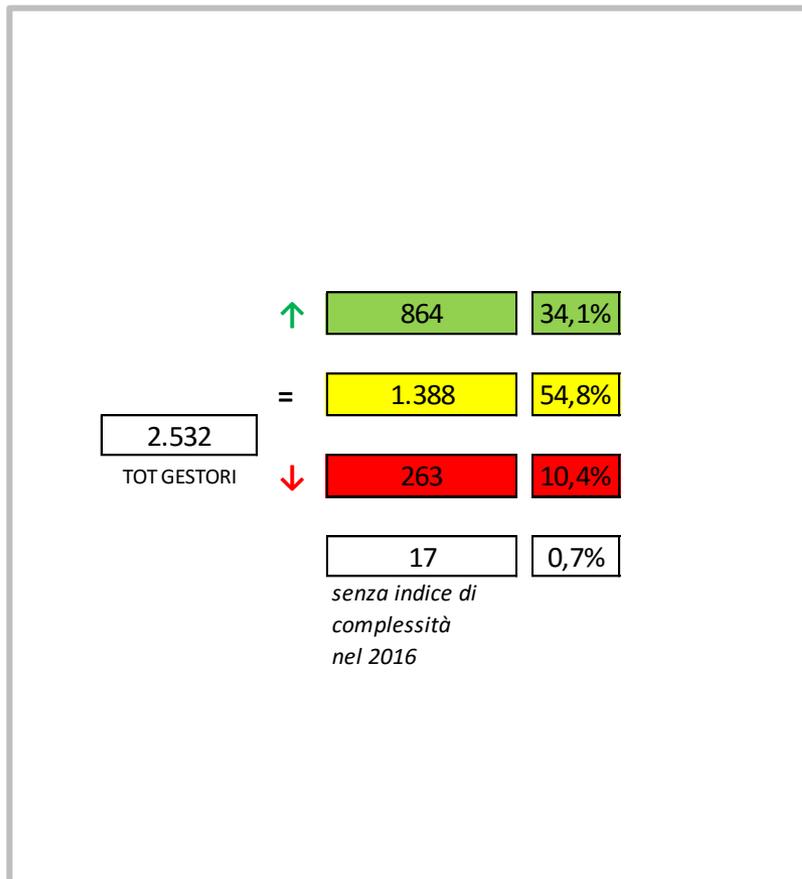
Inq. Cont.	Fascia complessità calcolo annuale 2017**					Totale
	1	2	3	4	5	
3A/4						
QD/1				1	4	5
QD/2 - QD/4		2	4	14	6	26
<b>Totale</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>31</b>

\* Nel caso di razionalizzazioni per eventi effettuati sino a settembre 2016, il dato è quello successivo all'evento stesso

\*\* Non include la complessità annuale 2017 per le 17 filiali oggetto di interventi organizzativi a novembre e dicembre 2016

# Ruoli e figure professionali Rete (BdT)

## Livello di Complessità – Andamento Portafogli



Platea gestori a gennaio 2017 – confronto tra indice di complessità calcolo annuale 2017 e dato di impianto (dato aggiornato a novembre 2016 che tiene conto di nuovi ingressi e cambi di ruolo)

# Ruoli e figure professionali Rete (BdT)

## Livello di Complessità – Confronto n. di Portafogli

### TOT GESTORI

FASCE COMPLESSITA'	DATO IMPIANTO*		CALCOLO ANNUALE 2017	
	A	234	9,1%	502
B	526	20,4%	534	21,1%
C	429	16,6%	327	12,9%
D	1.082	41,9%	931	36,8%
E	311	12,0%	238	9,4%
<b>Totale</b>	<b>2.582</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.532</b>	<b>100,0%</b>

\* dato aggiornato a novembre 2016, che tiene conto di nuovi ingressi e cambi di ruolo

# Ruoli e figure professionali Rete (BdT)

## Livello di Complessità – Confronto n. di Portafogli per territorio

### RETAIL

FASCE COMPLESSITA'	DATO IMPIANTO*		CALCOLO ANNUALE 2017	
A	46	2,9%	77	5,0%
B	79	5,0%	102	6,7%
C	150	9,6%	195	12,8%
D	994	63,5%	917	60,1%
E	297	19,0%	236	15,5%
<b>Totale</b>	<b>1.566</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.527</b>	<b>100,0%</b>

### PERSONAL

FASCE COMPLESSITA'	DATO IMPIANTO*		CALCOLO ANNUALE 2017	
A	173	23,3%	371	50,8%
B	384	51,8%	289	39,6%
C	147	19,8%	61	8,4%
D	32	4,3%	7	1,0%
E	5	0,7%	2	0,3%
<b>Totale</b>	<b>741</b>	<b>100,0%</b>	<b>730</b>	<b>100,0%</b>

### IMPRESE

FASCE COMPLESSITA'	DATO IMPIANTO*		CALCOLO ANNUALE 2017	
A	15	5,5%	54	19,6%
B	63	22,9%	143	52,0%
C	132	48,0%	71	25,8%
D	56	20,4%	7	2,5%
E	9	3,3%		0,0%
<b>Totale</b>	<b>275</b>	<b>100,0%</b>	<b>275</b>	<b>100,0%</b>

\* dato aggiornato a novembre 2016, che tiene conto di nuovi ingressi e cambi di ruolo

# Ruoli e figure professionali Rete (BdT)

## Livello di Complessità – Platea Gestori PAR

### Gestori PAR

Inq. Cont.	Fascia complessità impianto*					Totale
	A	B	C	D	E	
3A/1	10	14	24	214	50	312
3A/2	4	3	8	43	22	80
3A/3	14	21	25	145	59	264
3A/4	69	108	96	486	117	876
QD/1-QD/4	122	317	144	138	54	775
<b>Totale</b>	<b>219</b>	<b>463</b>	<b>297</b>	<b>1026</b>	<b>302</b>	<b>2307</b>

### Gestore Par

Inq. Cont.	Fascia complessità calcolo annuale 2017					Totale
	A	B	C	D	E	
3A/1	16	16	30	191	40	293
3A/2	6	6	4	41	22	79
3A/3	24	19	37	142	37	259
3A/4	121	104	81	437	117	860
QD/1 - QD/4	281	246	104	113	22	766
<b>Totale</b>	<b>448</b>	<b>391</b>	<b>256</b>	<b>924</b>	<b>238</b>	<b>2.257</b>

\* dato aggiornato a novembre 2016, che tiene conto di nuovi ingressi e cambi di ruolo

# Ruoli e figure professionali Rete (BdT)

## Livello di Complessità – Platea Gestori Imprese

### Gestori Imprese

Inq. Cont.	Fascia complessità impianto*					Totale
	A	B	C	D	E	
3A/3	1	1			1	3
3A/4	2	13	16	13	4	48
QD/1-QD/4	12	49	116	43	4	224
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>63</b>	<b>132</b>	<b>56</b>	<b>9</b>	<b>275</b>

### Gestore Imprese

Inq. Cont.	Fascia complessità calcolo annuale 2017					Totale
	A	B	C	D	E	
3A/3	1	1	1			3
3A/4	4	25	17	2		48
QD/1 - QD/4	49	117	53	5		224
<b>Totale</b>	<b>54</b>	<b>143</b>	<b>71</b>	<b>7</b>		<b>275</b>

\* dato aggiornato a novembre 2016, che tiene conto di nuovi ingressi e cambi di ruolo

# Ruoli e figure professionali FOL (BdT)

## Livello di Complessità – Platea Coord. Commerciali Online

### Coordinatori Commerciali Online

Inq. Cont.	Fascia complessità impianto				Totale
	1	2	3	4	
3A4L			3	1	4
QD1 - QD4		2		1	3
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

### Coordinatori Commerciali Online

Inq. Cont.	Fascia complessità 2017				Totale
	1	2	3	4	
3A4L		1	2	1	4
QD1 - QD4				2	2
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

# Ruoli e figure professionali FOL (BdT)

## Livello di Complessità – Platea Gestori PAR Online

### Gestori PAR Online

Inq. Cont.	Fascia complessità impianto					Totale
	A	B	C	D	E	
3A1L	3	6		16	17	42
3A2L	1	1				2
3A3L	4	6		19	3	32
3A4L	6	2		4	5	17
QD1 - QD4					1	1
<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>26</b>	<b>94</b>

### Gestori PAR Online

Inq. Cont.	Fascia complessità 2017					Totale
	A	B	C	D	E	
3A1L	6	6	2	21		35
3A2L	1	1				2
3A3L	6	5	4	13		28
3A4L	3	4	2	5	3	17
QD1 - QD4		2		1		3
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>3</b>	<b>85</b>