

SISTEMA ECCELLENZA TUTELA (SET) 2019

In data 10 ottobre è stato sottoscritto tra le Parti l'accordo sul Sistema Eccellenza Tutela (SET) relativo all'anno 2019.

E' stato riconfermato il *bonus pool* di 32 milioni di euro ed è reso disponibile al verificarsi dei medesimi parametri previsti per il PVR 2019:

- Common Equity Tier Ratio (CET1) di Gruppo almeno uguale al limite previsto dallo Supervisory Review and Evaluation Process (SREP)
- Net Stable Funding Ratio (NSFR) di Gruppo almeno uguale o superiore al 100%
- "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo della Divisione BdT positivo

E' rivolto al personale delle Filiali della Divisione Banca dei Territori (Retail, Personal e Imprese) e agli Specialisti Protezione presenti nella BdT, in servizio a tempo indeterminato (incluso quello con contratto di apprendistato professionalizzante), che sia stato assunto precedentemente all'1/7/2019 ed abbia superato il periodo di prova e che risulti in servizio al momento dell'erogazione.

Lo scorecard complessivo del SET 2019 viene riportato nell'all.n.1.

Possono partecipare al SET le Filiali che raggiungono nella scorecard del PVR 2019 il livello minimo di 85 con almeno 100 nell'Eccellenza Operativa. Vengono premiate dal SET le Filiali che raggiungono nello scorecard del SET 2019 la soglia minima di 95, con almeno 100 nell'Eccellenza Operativa della medesima scheda. Per gli Specialisti di protezione si terrà conto dell'andamento delle scorecard del SET delle Filiali di Riferimento.

Per il Personale destinatario del SET appartenente alle Filiali premiate dal SET, gli importi sono differenziati tra ruoli come riportato nell'all.n.2; inoltre tali importi sono raddoppiati per il personale appartenente alle Filiali che rientrano nel 20% delle migliori.

Nel caso in cui il bonus pool non sia capiente tutti i premi saranno conseguentemente riproporzionati.

In caso di cambio di ruolo/seniority o di unità organizzativa nel corso dell'anno, l'eventuale premio viene determinato pro-quota.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il premio eventualmente spettante è riproporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato da ciascun dipendente interessato.

Il premio non spetta in caso di valutazione delle prestazioni "Inadeguato" o "Sotto le aspettative"; è invece ridotto del 50% nel caso di giudizio "Quasi in linea con le aspettative".

Il premio non compete al personale che risulti destinatario di un provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" o "licenziamento".

Inoltre:

- In caso di assenze non retribuite il premio eventualmente spettante verrà ridotto di 1/360° per ogni giorno di assenza;
- In caso di assenze retribuite – per cause non riconducibili a ferie, permessi per ex-festività, permessi per banca delle ore, PCR, permessi Legge 104/1992, permessi Banca del tempo, permessi per gravi patologie (PVG) e per astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di 5 mesi – che nell'anno superino i 60 giorni lavorativi, il premio 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 60 giorni lavorativi di assenza per malattia/infortunio, salvo che l'assenza duri un intero anno.

Il premio sarà erogato nel 2020, successivamente all'approvazione del bilancio di Intesa Sanpaolo, indicativamente nel mese di maggio; le somme eventualmente percepite 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 7 febbraio 1992.

Ottobre 2019