



Incontro 26 novembre 2020: Private Banking e Fideuram, campagna vaccini, sistema incentivante NPL e altri temi

Divisione Private Banking

Nell'incontro odierno la Banca ha fornito alle OO.SS. una proposta su Ruoli e Figure Professionali - percorsi di sviluppo professionale, per la Divisione Private Banking, che è rivolta sia a Fideuram che a Intesa Private Banking.

La proposta aziendale è sostanzialmente inalterata rispetto alla precedente del 2017.

Oggi, come allora, le Organizzazioni Sindacali hanno evidenziato **la necessità di allargare la platea dei colleghi potenzialmente interessati** all'eventuale accordo, individuando ulteriori figure professionali tra le quali i Coordinatori di Attività e **di migliorare gli inquadramenti proposti.**

Riteniamo che l'impianto debba riflettere l'elevata professionalità dei colleghi della Divisione!

L'incontro è stato quindi aggiornato e sono stati chiesti ulteriori dati necessari per effettuare una valutazione attenta e consapevole.

Campagna Vaccinale

Abbiamo ribadito alla Banca, in vista della scadenza proporgata al 01 dicembre p.v., quanto segue:

- **Mancanza di strutture su molte città e, laddove presenti, scarsa disponibilità.**
- **Urgenza di una risposta alla nostra richiesta di concedere il permesso retribuito per la fruizione del vaccino.**

L'Azienda ha dichiarato che si è attivata per l'aumento delle strutture che va completato su tutto il territorio. Ha altresì chiarito che, qualora il collega non riesca ad accedere alla struttura, dopo aver aderito e quindi non avvenga l'effettiva inoculazione del vaccino, **non vi sarà alcun addebito.**

Constatiamo purtroppo che, una pur positiva iniziativa della Banca, risulta non fruibile concretamente dai Colleghi che peraltro, in alcuni casi, hanno revocato le precedenti prenotazioni, **restando senza vaccino!**

Accordo esodi volontari 29 settembre 2020 – verifiche

La fase di verifica complessiva dell'accordo avverrà verso la metà di dicembre p.v., in virtù della possibilità di adesione volontaria anche da parte dei Colleghi del perimetro assicurativo, il cui termine di richiesta è ancora in corso.

L'Azienda sta provvedendo, nel frattempo, **all'invio della comunicazione, con relative istruzioni, a coloro che hanno già maturato il requisito pensionistico**

(indicativamente 150 colleghi: 120 ISP e 30 UBI) **e che potranno cessare il loro rapporto al 31 dicembre 2020.**

A questi colleghi si aggiungono circa altri 230 (220 ISP e 10 UBI) che avevano aderito all'esodo alle stesse condizioni dei precedenti accordi (quindi con prelazione), per i quali i requisiti erano già stati verificati a suo tempo e **che potranno pertanto accedere al fondo di solidarietà dal 1 gennaio 2021.**

Complessità portafogli – accordo 21 luglio 2020 - ruoli e percorsi professionali

Viste le numerose richieste da parte dei Colleghi abbiamo ottenuto i seguenti chiarimenti:

- per i Direttori, Coordinatori Filiali Impact e Gestori, per i quali, in base accordo 21 luglio, è stata prevista la fase di impianto, in Intesap risulta inserita la comunicazione con l'indicazione della complessità (indicativamente 4900 colleghi entrati nel ruolo nel 2019);
- per chi già nel percorso di ruolo al 31 dicembre 2018 rimarrà invece fino al 31 dicembre 2020 la complessità calcolata con le precedenti norme;
- per chi è entrato nel ruolo nel corso del 2020, solo in un momento successivo sarà comunicata la propria complessità, calcolata con i nuovi indicatori di cui all'accordo del luglio 2020.

Sistema incentivante NPL 2020-2021

La Banca ha illustrato alle OOSS il sistema incentivante per il comparto degli NPL, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il premio è rivolto ad una platea di 1475 colleghi di cui 625 in Banca dei Territori e 850 nell'area CLO.

Il sistema incentivante NPL è un premio aggiuntivo agli altri sistemi incentivanti di gruppo e prevede un mix di performance individuali e di team.

In sintesi è suddiviso tra:

✓ NPL Base (misura la performance annuale 2020 e 2021 – corrisposto annualmente), legato principalmente alla performance di Team. L'entità del premio varia in base al ruolo / seniority e se con o senza facoltà.

✓ NPL TOP (misura la performance pluriennale cumulata 2020-2021 - erogazione soltanto alla fine del biennio di riferimento). L'entità del premio varia in base al ruolo / seniority e se con o senza facoltà.

✓ NPL Eccellenza (premia la performance individuale distintiva sulla base di driver di valutazione con un bonus pool definito ex-ante). L'entità è il 25% del montepremi del premio NPL base destinato a coordinatori e professional.

L'impianto, definito dall'Azienda, è molto articolato e complesso.

Auspichiamo sia illustrato dettagliatamente dai Responsabili ai Colleghi coinvolti a tutti i livelli.

Conoscenza e trasparenza sono importanti, anche in relazione all'entità degli importi riconosciuti.

Milano, 26 novembre 2020

Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo

FABI – FIRST/CISL - FISAC/CGIL – UILCA -UNISIN