



FUSIONE INTESA SANPAOLO

Regole uguali per tutti sul Sistema Incentivante 2007

E' stato raggiunto l'accordo per definire regole omogenee, per tutto il personale di Intesa Sanpaolo, relativamente al Sistema Incentivante.

L'accordo ha valenza triennale a decorrere dal 2007 sino al 2009 con erogazione nel 2010. Per i Servizi Centrali ha valenza per il 2007 con verifica nel 2008.

L'accordo introduce il premio di squadra e individua criteri comuni per l'attribuzione del sistema a tutto il personale della Rete e dei Servizi Centrali della nuova banca.

In sintesi l'accordo prevede:

- Erogazione di "un premio di squadra" nella misura di € 400,00 al raggiungimento dell'obiettivo di unità organizzativa (superamento del 100% del Margine di intermediazione) e con valutazione delle prestazioni pari almeno a 3 e dei comportamenti almeno a 4 (*lo scopo è quello di salvaguardare il collega dal mancato raggiungimento di risultati complessivi e rappresenta un importante strumento di contrasto alle pressioni commerciali*).
- Erogazione per l'anno 2007 di un premio di squadra pari a € 400,00 ai lavoratori delle strutture centrali di direzione e delle divisioni, al raggiungimento dell'obiettivo assegnato, con valutazione sia delle prestazioni sia dei comportamenti almeno a 4 (*mentre per la valutazione la soglia è identica a quella della Rete, la soglia sulla prestazione è diversa poiché gli obiettivi sono disomogenei*).
- Incontro di verifica a livello centrale e decentrato, al fine di analizzare gli esiti del ciclo premiante 2007, con particolare attenzione ai servizi centrali.
- Attribuzione del premio a tutto il personale a tempo indeterminato e per i colleghi con contratto di apprendistato a partire dal 25° mese di servizio (*l'estensione del sistema incentivante agli apprendisti è coerente con la linea di armonizzazione dei trattamenti per tutto il personale*).
- In caso di trasferimento da una struttura/filiale all'altra, determinazione del premio proporzionalmente ai periodi di assegnazione a ciascuna unità produttiva.
- Riduzione del premio di 1/12 per ogni mese di assenza dal servizio solo per assenze superiori a 60 giorni lavorativi, senza computare le assenze dovute a maternità obbligatoria, ferie, ex festività e banca ore.
- Esclusione dal premio in caso di giudizio professionale "ostativo", provvedimento disciplinare con sospensione dal servizio, assenze superiori a 180 giorni di calendario.

- Nel caso in cui si prefiguri un giudizio professionale “ostativo”, il Responsabile del Servizio/filiale dovrà comunicarlo al collega entro il mese di luglio, nell’intento di attivare eventuali azioni correttive. Per il 2007 il colloquio si dovrà svolgere entro il mese di settembre.
- In occasione della comunicazione del giudizio professionale sarà consegnata la scheda analitica di valutazione.
- Il sistema incentivante sarà erogato anche al personale esodato o pensionato per effetto dei vigenti accordi d’incentivazione all’esodo; per i colleghi ceduti l’applicazione sarà definita nell’ambito della trattativa di cessione in corso.

L’introduzione del premio di squadra in misura uguale, per Rete e Servizi Centrali, sancisce il principio di partecipazione solidale di tutti nel raggiungimento degli obiettivi generali di filiale e di servizio.

L’accordo sottoscritto, pur confermando la piena ed esclusiva responsabilità aziendale sulla costruzione del sistema incentivante e sulla definizione degli obiettivi, uniforma i due precedenti sistemi di incentivazione e rappresenta un ulteriore passo verso l’armonizzazione dei trattamenti di tutte le lavoratrici e i lavoratori della nuova banca.

Milano, 8 giugno 2007

**DIRCREDITO – FABI – FALCRI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL – SILCEA - SINFUB – UGL – UILCA
INTESA SANPAOLO**