

EROGAZIONE DEL 31 MAGGIO: SALARIO INCENTIVANTE E VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI

L'erogazione della quota di salario il 31 Maggio di ogni anno, legata al raggiungimento degli obiettivi riferiti all'anno precedente, definita "Bonus per prestazioni espresse e risultati conseguiti", comporta da sempre delle difficoltà ad avere una chiara "lettura" degli elementi costitutivi del proprio premio. Contestualmente viene anche resa nota la valutazione dei comportamenti (cosiddetta qualifica), anch'essa riferita all'anno precedente. Cerchiamo di fare un po' di chiarezza su un sistema già di per sé particolarmente complesso ed articolato che, ancora per quest'anno, è ulteriormente complicato da alcune differenze tra reti ex Sanpaolo ed ex Banco di Napoli determinate dai differenti sistemi di rendicontazione adottati nel 2003. Gli importi sono inoltre diversificati secondo la figura professionale ricoperta (per i colleghi di provenienza Banco di Napoli si considera quella attribuita al momento dell'applicazione del modello Sanpaolo).

In considerazione della molteplicità di situazioni individuali che si verranno a creare forniremo inoltre, a chi ne ravvisasse la necessità, una consulenza individuale anche con l'invio di schede specifiche riferite alla propria figura professionale. Indichiamo di seguito i principali criteri cui si ispira il processo di formazione del premio individuale.

Il premio è composto da tre parti, per ognuna delle quali è stanziata una quota di salario diversificata per figura professionale:

- **QUOTA LEGATA AL RAGGIUNGIMENTO DEL RISULTATO DI GESTIONE**

Il premio è erogato al raggiungimento dell'obiettivo sul risultato di gestione almeno al 90% e viene determinato in misura proporzionale sino ad una soglia massima del 120%. Per le filiali ex Sanpaolo si fa riferimento al risultato di gestione del punto operativo, mentre per le filiali ex Banco di Napoli a quello di Area.

- **QUOTA LEGATA AGLI OBIETTIVI OPERATIVI**

Per le **filiali Privati e Poe**, riguarda i risultati del portafoglio personale e/o di squadra in base alla logica "un tanto al pezzo", con attribuzione di incentivi unitari per flussi e numero di prodotti venduti, da ripartirsi tra tutti i colleghi della filiale in proporzione diversa. Per alcune figure professionali sono previste quote d'incentivo collegate al budget sul margine d'intermediazione e sulle giacenze medie impieghi a breve termine. Per le **Filiali Imprese**, la quota dell'incentivo è collegata alla giacenza media degli impieghi a breve ed alle erogazioni MLT (min 90% del budget raggiunto con erogazione del premio proporzionale sino al 120%. Premio ridotto al 50% se il budget raggiunto è inferiore al 90%). Per i Centri Imprese ex Banco di Napoli, anche in questo caso, i budget ed i risultati di riferimento sono quelli dell'Area.

La quota di salario erogata al raggiungimento del risultato di gestione di filiale (filiali ex Sanpaolo) è superiore a quella erogata al raggiungimento del risultato di gestione di Area (filiali ex Banco di Napoli). A compensazione di ciò, gli incentivi destinati agli obiettivi operativi sono invece superiori per le filiali ex Banco di Napoli.

Per quanto riguarda le **Strutture di Area**, i criteri di erogazione sono sostanzialmente analoghi con ovvio collegamento al risultato di gestione di Area, al risultato di gestione del Mercato di riferimento ed agli obiettivi operativi di Area.

I **Servizi Centrali** hanno l'incentivo correlato ad obiettivi comuni a livello di funzione e ad eventuali obiettivi specifici di settore determinati tenendo conto delle attività più rilevanti presidiate.

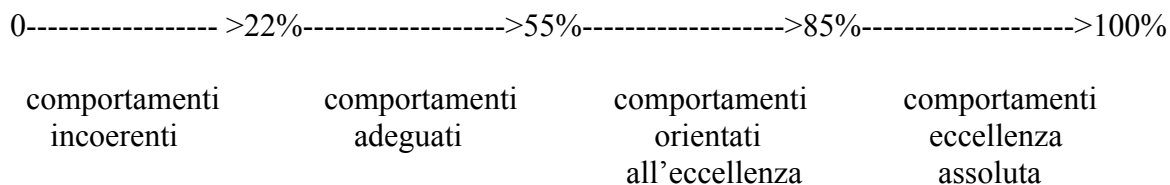
Per ogni punto operativo, in caso di raggiungimento del 100% del budget riferito al risultato di gestione, l'importo da erogare non può essere inferiore ad una quota minima individuale di € 516,46.

• **QUOTA LEGATA ALLA VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI**

Per ogni figura professionale vi sono delle macro aree comportamentali oggetto di valutazione. Viene quindi misurata la frequenza del "comportamento di eccellenza" rispetto ad ogni macro area con il punteggio seguente:

- comportamento di eccellenza mai agito (1)
- comportamento corrispondente ad un livello di normalità (3)
- comportamento di eccellenza mediamente agito (5)
- comportamento di eccellenza frequentemente agito (7)
- eccellenza sistematicamente agita in tutte le situazioni (9)

Sommando i punteggi ottenuti e rapportandoli al massimo ottenibile si determina una percentuale che definisce il giudizio sintetico secondo lo schema seguente:



ESEMPIO: Se il livello massimo ottenibile per una figura professionale è 81 ed il livello effettivo raggiunto è 51, avremo un livello individuale di 51/81 pari a 62,96%, che determina il giudizio "comportamenti orientati all'eccellenza".

Il giudizio ottenuto ha dei riflessi sul salario incentivante:

- In caso di comportamenti incoerenti, nessun premio viene erogato.
- In caso di comportamenti adeguati, il premio viene riconosciuto per le quote dei risultati di gestione e degli obiettivi operativi.
- In caso di comportamenti orientati all'eccellenza e di eccellenza assoluta viene erogata anche la quota relativa alla valutazione, diversificata per figura professionale con un minimo ed un massimo.

La quota minima verrà erogata a chi avrà raggiunto il 55% dei comportamenti di eccellenza, la quota massima a chi avrà raggiunto il 100%. Le percentuali intermedie produrranno quote di premio in progressione lineare. L'erogazione non è vincolata al raggiungimento degli obiettivi di filiale.

La quota salariale destinata alla valutazione è in ogni caso accessoria rispetto a quella stanziata per il raggiungimento del risultato di gestione e degli obiettivi operativi (oscilla tra il 15% ed il 30% del monte teorico), determinandosi così una netta prevalenza del salario erogato con criteri oggettivi rispetto a quello discrezionale.

Nell'ultima settimana di maggio sarà consegnata ad ogni collega una lettera con la scheda di valutazione ed i dati di raggiungimento del budget riferiti ai risultati di gestione ed agli obiettivi operativi determinanti l'incentivo individuale (l'Azienda ha precisato che potrebbe verificarsi un lieve ritardo nella consegna della lettera).

Nel caso in cui il lavoratore ritenga che il giudizio sui comportamenti espresso nei suoi confronti non sia rispondente alla prestazione svolta potrà, entro 15 giorni dal ricevimento della scheda, richiedere per via gerarchica e per iscritto di essere sentito personalmente, indicando se intende farsi assistere da un rappresentante sindacale. Il colloquio si terrà entro 30 giorni dalla richiesta con la competente Funzione aziendale alla presenza del valutatore diretto e del rappresentante sindacale qualora designato. Entro i successivi 60 giorni, l'azienda comunicherà in un apposito colloquio le proprie determinazioni.

Ricordiamo che, per i colleghi inseriti in un percorso professionale, dovrà altresì essere specificato sulla scheda di valutazione l'inserimento in detto percorso con la data di decorrenza. Il percorso professionale determina l'attribuzione di un inquadramento entro un periodo di tempo massimo decorrente dalla data di attribuzione di un portafoglio con determinate caratteristiche. Riportiamo di seguito i percorsi professionali contrattualmente vigenti e le condizioni necessarie per l'inserimento:

FIGURA PROFESSIONALE	CONDIZIONI	INQUADRAMENTOAL TERMINE DEL PERCORSO	PERCORSO PROFESSIONALE
Gestore imprese con facoltà	Gestisce un portafoglio di imprese affidate ed ha facoltà di massima	QD1	Dall'attribuzione della figura professionale (3A4L), il Gestore imprese senza facoltà diventa QD1 entro 18 mesi con correlativa attribuzione di facoltà di massima
Gestore imprese senza facoltà	Gestisce un portafoglio di imprese senza facoltà di massima	3A4L	Dall'attribuzione del portafoglio diventa 3A4L entro 24 mesi se 3A3L – entro 36 mesi se 3A1L o 3A2L (dopo l'attribuzione del 3A4L, il percorso prosegue verso la figura di Gestore imprese con facoltà)
Consulente personale	Portafoglio di almeno 21mil di € (1) di AFI pregiate (2) con max 250 clienti	QD1	Dall'attribuzione del portafoglio entro 18 mesi
Gestore Personal	Portafoglio di almeno 15,5 mil. di € (1) con AFI pregiate > al 50% (2) e max 400 clienti	3A4L	Dall'attribuzione del portafoglio diventa 3A4L entro 24 mesi se 3A3L – entro 36 mesi se 3A1L o 3A2L
Gestore Family Market	Portafoglio di almeno 15.5 mil di € (1) con AFI pregiate < al 50% (2) e max 400 clienti	3A4L	Dall'attribuzione del portafoglio diventa 3A4L entro 24 mesi se 3A3L – entro 36 mesi se 3A1L o 3A2L
Gestore Small Business	Portafoglio di almeno 100 clienti affidati	3A4L	Dall'attribuzione del portafoglio diventa 3A4L entro 24 mesi se 3A3L – entro 36 mesi se 3A1L o 3A2L

- 1) Tenuto conto della particolare situazione di mercato, attualmente i limiti d'importo sono 14 mil. di € per i Gestori e 18.5 mil. di € per i Consulenti
- 2) Sono considerate AFI pregiate quelle superiori a € 75.000

I colleghi che, pur trovandosi nelle condizioni sopra riportate, non riscontreranno sulla propria valutazione la comunicazione dell'inserimento nel percorso professionale, sono invitati a segnalare il caso con tempestività a questa Rappresentanza Sindacale.

La determinazione del premio considera inoltre le seguenti regole:

- non verranno erogati importi inferiori ai 100 € lordi;
- per i contratti part – time gli importi di riferimento vengono calcolati “pro quota” in base all’effettiva prestazione lavorativa;
- il Personale trasferito in corso d’anno partecipa alla ripartizione “pro quota”, in relazione ai mesi di assegnazione alle diverse strutture, in tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio. Per il calcolo del dodicesimo di competenza viene considerata l’appartenenza all’ultimo giorno del mese;
- in caso di assenze dal servizio per malattia, permesso per accertamenti medici, cure termali, gravidanza e puerperio, aspettativa, permessi non retribuiti, servizio militare, motivi sindacali, che nell’anno superino i 90 giorni lavorativi l’incentivo viene ridotto pro – quota di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, ottenuti anche per sommatoria di periodi non consecutivi.

CONSULENZE INDIVIDUALI

Questa informativa non può considerarsi esaustiva in quanto si limita a fornire i principi generali del sistema incentivante e valutativo.

Per poter consentire ad ognuno una puntuale comprensione del processo di formazione del proprio premio, abbiamo approntato:

Schede specifiche per ogni figura professionale dalle quali si desumono i monte premi relativi alle tre componenti del premio.

Schede con gli incentivi unitari per prodotto (pricing), riferite alle quota degli obiettivi operativi, con le relative regole di ripartizione tra i componenti della filiale.

Calcolo progressione lineare della quota salariale comportamenti differenziata per figura professionale.

Chiunque voglia prenderne visione le può richiedere all’indirizzo e – mail

stefano.pagano@sanpaoloimi.com

specificando la propria figura professionale.

Le schede relative verranno inviate con lo stesso mezzo.

INOLTRE VERRA’ ATTIVATO DAL 26 MAGGIO UN NUMERO TELEFONICO DEDICATO AD EVENTUALI SEGNALAZIONI O RICHIESTE DI CHIARIMENTO

Tel. 3408770395

AL QUALE RISPONDERANNO I RAPPRESENTANTI SINDACALI FISAC/CGIL

LIA LOPEZ	Sede di Bari	(0805204217)
STEFANO PAGANO	Bari Via A. Gimma	(0805299111)
CECILIA SCARINGELLA	Bisceglie 3	(cell. 3409602631)
ROBERTO URSOMANDO	Sede di Bari	(0805204533)