



Segreterie di Coordinamento e Segreterie di Gruppo

INTESA  SANPAOLO

E-mail [segreteria@fabintesasampaolo.it](mailto:segreteria@fabintesasampaolo.it)

[www.fabintesasampaolo.it](http://www.fabintesasampaolo.it)

c/o FABI Milano Via Torino 21 tel. 02.89012885 fax. 02.89012948  
c/o FABI Torino Via Guarini 4 tel. 011.5611153 fax 011.540096

## SISTEMA INCENTIVANTE VALUTAZIONI 2007

<p>CIA SANPAOLO valido sino 31 dicembre 2007</p>	<p><u>INTESASANPAOLO accordo 6/giugno 2007</u> <u>Valenza sino al 31 dicembre 2009</u></p>
<p><b>Valutazioni:</b> Art. 9: autovalutazione, validazione da parte del responsabile delle competenze autorilevate. Il risultato dato in colloquio con il validatore. Scheda finale entro maggio consegnata all'interessato. In caso collega non ritenga validaz. non rispondente alle competenze: entro 15 giorni dal ricevimento scheda, richiesta scritta via Gerarchica con presenza sindacale. <b>GIUDIZIO NEGATIVO:</b> solo con provvedimento disciplinare. <b>NO</b> sistema incentivante <b>(Art.15) VAP:</b> riduzione del 50% con provvedimento disciplinare di rimprovero scritto Sospensione del servizio con privazione retribuzione.: <b>NO VAP</b></p>	<p><b>COMPETENZE PROFESSIONALI: Positiva</b> la differenziazione tra competenze professionali e prestazione professionale come da CIA Sanpaolo. In caso di giudizio "ostativo" entro mese di luglio colloquio da parte Responsabile per azioni correttive. Per il 2007 entro settembre. La Valutazione professionale è composta da Competenze professionali + Valutazione delle prestazione. La valutazione delle prestazione è composta da Comportamenti + risultati.  La comunicazione del giudizio professionale ai sensi art. 66 CCNL sarà accompagnata dalla scheda analitica di Valutazione. Giudizio di Sintesi <b>negativo:</b> No VAP. No Sistema incentivante (art 66 CCNL )</p>
<p><b>SISTEMA INCENTIVANTE 2006 CIA SANPAOLO</b></p> <p>Comportamenti ( ante CIA 2006) applicato x sistema incentivante 2006: <b>Incoerenti :</b> <b>NO</b> sistema incentivante <b>SI' VAP</b> <b>Adeguati :</b> soglia di squadra (€500,00 soglia minima al 100% obiettivi generali di enti e rete commerciale) <b>No</b> premio base <b>Orientati all'eccellenza:</b> premio base + premio individuale. <b>Orientati all'eccellenza assoluta:</b> premio base + premio individuale</p>	<p><u><b>SISTEMA INCENTIVANTE accordo 6/6/2007</b></u></p> <p><b>Valutazione della prestazione:</b> scheda Differenziata tra RETE e STRUTTURA CENTRALE: <b>4</b> comportamenti trasversali tra filiali e sede + <b>3</b> collegati alla figura professionale. figura/seniority profes. <b>Comportamenti comuni:</b> orientamento al risultato, al cliente, iniziativa, teamworking + <b>obiettivi di risultato</b> differenziato tra sede e filiali- la sommatoria dei risultati conseguiti sui singoli obiettivi moltiplicati per i relativi pesi percentuali dà luogo all'indicatore composito. L'accesso al premio avviene se il valore di indicatore è pari e superiore a <b>90%</b>.</p> <p>Punteggio finale di sintesi: <b>Coordinatore:</b> 70%risultati, 30%comportamenti. <b>Professional:</b> 50% risultati, 50%comportam. <b>Operativi:</b> 30% risultati, 70%comportam.</p>

	<p><b>Comportamenti : scala valutazione</b>  <b>1</b> negativo, <b>2</b> non adeguato, azzerare area risultati e esclude dal piano incentivi  <b>3</b> rafforzare,  <b>4 e 5</b> sviluppare,  <b>6 e 7</b> consolidare.</p>
<p>Accordo 6 giugno 2007 INTESASANPAOLO</p> <p><b>Direzioni Centrali e Staff di Divisione: articolazione sistema.</b>  <b>SEDE CENTRALE</b>  Risultato obiettivi generali: EVA, Proventi operativi netti, Cost/income di Gruppo per le direzioni Centrali, di Divisione/Società. sistema incentivazione si applica con il raggiungimento del 90% dell'indicatore composito di gruppo x direzioni centrali. Il raggiungimento del 90% degli obiettivi di Divisione/Società permette sistema incentivi se è anche raggiunto il 90% degli obiettivi di gruppo</p> <p><b>Collaboratori:</b> valutazione su Competenze+ comportamenti+ obiettivi/risultati  <b>Sede :</b> Prestazione individuale: Obiettivi per 4 livelli (DBO= direzione per obiettivi)= intangibles, economici trasversali(per responsabili) e struttura.</p> <p><b>Giudizio sintetico finale</b>  Scheda valutazione su <b>7 livelli:</b>  <b>Ostativo : dal 1 a 4</b> esclusione da piano incentivi  <b>Da 1 a 2: No VAP no</b> Piano incentivi  <b>Da 2 a 4 : Sì VAP no</b> Piano incentivi  <b>Dal 4 a 7 :sì a piano incentivi</b> con valutazione comportamenti sup. a 2  <b>Per 2007: premio di squadra</b> di € 400 al superamento obiettivo composito di Gruppo/Divisione con giudizio sintesi 4 e valutazione dei comportamenti 4  <b>Incontro di verifica 2008</b> per consuntivo e analisi sede centrale per eventuali indicatori specifici di direzione/ divisione/società per il premio di squadra</p>	<p>Accordo 6 giugno 2007 INTESASANPAOLO</p> <p><b>Rete Banca dei Territori :</b> Punteggio area risultati + comportamenti =  <b>giudizio sintetico finale:</b>  <b>1 prestaz. negativa: No VAP,</b>  <b>No</b> sistema incentivante  <b>dal 2 al 3:</b> prestazione <b>non</b> in linea, <b>sì VAP,</b>  <b>No</b> Piano incentivi.</p> <p><b>dal 3 al 4:</b> prestaz. in linea con attese,  <b>sì al premio di squadra di € 400</b> al superamento <b>del 100%</b> MINT di filiale con valutazione comportamenti 4</p> <p><b>dal 4 al 5: sup.attese= premio base</b> (se punteggio è ottenuto con valutazione Comportamenti sup. a 2)  <b>dal 5 al 7: premio base +</b> eventuale premio individuale .</p> <p><b>Premio base:</b> al raggiungimento della somma ponderata degli obiettivi nella misura da 90% a 120% .% di raggiungimento obiettivo al quadrato (da 81% a 144%) applicata all'incentivo di riferimento.</p>
<p><b>ASSENZE CIA SANPAOLO</b></p> <p><b>Le ferie</b> non riducono il sistema incentivante sistema incentivante <b>senza</b> riduzioni sino a <b>90 giorni di assenza</b> per: malattia, permessi medici, cure termali, gravidanza e puerperio, aspettativa, permessi non retribuiti, motivi sindacali  <b>oltre 90 giorni per i precedenti casi:</b></p>	<p><b><u>ASSENZE accordo 6/6/ 2007</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Assenze retribuite: superiori a 60 gg.</b> (salvo ferie, permessi ex festività, Banca ore, congedo maternità 5 mesi) <b>riduzione di un dodicesimo</b> per ogni mese intero di assenza, ottenuto anche per sommatoria.</li> <li>• <b>Assenze non retribuite:</b> riduzione di 1/360 per ogni giorno di assenza.</li> </ul>

incentivo viene ridotto pro quota di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di assenza, anche se non consecutivi.

**ACCORDO 6 giugno 2007**  
**INTESASANPAOLO**

**Trasferimenti:** da una struttura/filiale all'altra, premio incentivante pro quota in proporzione ai periodi di servizio prestati presso ciascuna unità organizzativa.

- **Le assenze pari o superiori a 180 giorni** comportano l'esclusione dal premio.

**ACCORDO 6 giugno 2007 INTESASANPAOLO**

Piano incentivi **competente** a personale:

- Contratto a tempo indeterminato
- Contratto apprendistato a partire dal 25° mese di servizio
- Che risulti in servizio al momento dell'erogazione salvo coloro che risolvono il rapporto di lavoro ai sensi accordo 1 dicembre 2006 (Fondo Sostegno Reddito)
- Provvedimenti disciplinari: rimprovero verbale e scritto non incidono sul sistema.

Piano incentivi **non competente** con:

- giudizio ostativo
- provvedimento disciplinare con sospensione dal servizio