

Divisione Banca dei Territori Sistema di Incentivazione 2011 - BASE Regolamento

1. Ambito di applicazione

Il Sistema di Incentivazione 2011 BASE riguarda tutto il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso le Filiali/Filiali Imprese, Aree/Banche, Direzioni Regionali della Divisione Banca dei Territori nonché il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, a far tempo dal 25° mese di servizio¹.

Sul piano individuale, il Sistema di Incentivazione sarà applicato sulla base di quanto previsto dal presente regolamento, a condizione che il beneficiario risulti in servizio al momento dell'erogazione del premio che avverrà entro giugno 2012.

2. Periodo minimo di permanenza

Il personale deve aver prestato servizio per un periodo superiore ad almeno 180 giorni di calendario nell'esercizio di riferimento.

Per il personale con contratto di apprendistato l'incentivo sarà determinato pro-quota a partire dal 25° mese di servizio¹.

3. Unità Organizzativa e figura professionale di riferimento

Il personale concorre al Sistema di Incentivazione Base in relazione alla figura professionale ricoperta e all'Unità Organizzativa di appartenenza all'ultimo giorno di calendario di ciascun mese, così come definiti dal modello organizzativo della Divisione.

Il premio sarà determinato in proporzione al tempo di permanenza nelle singole Unità Organizzative/figure professionali secondo una ripartizione pro-quota in dodicesimi.

In caso di variazione di Unità Organizzativa e/o di figura professionale infra-mese, saranno prese a riferimento figura professionale e Unità Organizzativa all'ultimo giorno di calendario del mese.

Le filiali di nuova apertura partecipano qualora siano state costituite entro il 30 settembre 2011.

4. Qualità e Customer Satisfaction

Filiali, Aree/Banche, Direzioni Regionali

I consuntivi degli obiettivi di Qualità e di Customer Satisfaction andranno a confluire nell'Indice composito di Qualità e Customer Satisfaction. Detto Indice composito è determinato dalla media aritmetica dell'Indice di Qualità e dell'Indice di Customer Satisfaction. Il primo Indice sarà ricavato dalla media dei consuntivi mensili, il secondo dalla media delle rilevazioni effettuate.

Il relativo punteggio impatta sul premio come di seguito specificato:

- **Filiale:** qualora l'Indice composito di Qualità e Customer Satisfaction risulti superiore a 110 punti, il premio verrà incrementato del 15%; qualora tale Indice risulti nel range di 100 – 110 punti il premio sarà confermato; qualora risulti inferiore a 100 punti il premio sarà decurtato del 15%.
- **Area/Banca e Direzione Regionale:** qualora l'Indice composito di Qualità e Customer Satisfaction - calcolato sui risultati delle filiali appartenenti al rispettivo perimetro di riferimento - risulti superiore a 105 punti, il premio verrà incrementato del 15%; qualora tale Indice risulti nel range di 100 – 105 punti il premio sarà confermato; qualora risulti inferiore a 100 punti il premio sarà decurtato del 15%.

Filiali Imprese

Per la Filiale Imprese l'Indice composito verrà calcolato come media ponderata dell'Indice di Qualità rilevato dalla Filiale (quota proporzionale del 70%) e dell'Indice di Customer Satisfaction rilevato dall'Area di appartenenza (quota proporzionale del 30%). Qualora l'Indice composito risulti superiore a 110 punti il premio verrà incrementato del 15%; qualora tale Indice risulti nel range di 100 – 110 punti il premio sarà confermato; qualora risulti inferiore a 100 punti il premio sarà decurtato del 15%.

¹ Eventualmente posticipato per effetto delle assenze.

L'incremento del 15% e la conferma del premio sono subordinati al contestuale raggiungimento della soglia minima di 90 punti nel punteggio relativo alle macro-aree "Servizi di Investimento" e "Servizi di Finanziamento" (solo "Servizi di Finanziamento" per le Filiali Imprese).

In Appendice (Allegato 2) si dettaglia il contenuto degli Indici di Qualità e di Customer Satisfaction.

5. Cost/Income

Il dato di cost/income impatta sul premio, eventualmente rivisto per effetto del correttivo relativo all'Indice di Qualità e Customer Satisfaction, come di seguito specificato:

- **Filiale (cluster base, piccola, media):** qualora il dato di cost/income risulti superiore al 115% della media di cluster/Area il premio verrà ridotto del 5%; qualora si collochi nel range 85 – 115 della media di cluster/Area il premio sarà confermato; qualora risulti inferiore all'85% della media di cluster/Area il premio sarà incrementato del 5%;
- **Filiale (cluster grande) e Filiale Imprese:** qualora il dato di cost/income risulti superiore al 115% della media di Direzione Regionale riferita rispettivamente alle Filiali Grandi e Imprese, il premio verrà ridotto del 5%; qualora si collochi nel range 85 – 115 della media di Direzione Regionale riferita rispettivamente alle Filiali Grandi e Imprese il premio sarà confermato; qualora risulti inferiore all'85% della media di Direzione Regionale riferita rispettivamente alle Filiali Grandi e Imprese il premio sarà incrementato del 5%;
- **Area:** qualora il dato di cost/income risulti superiore al 115% della media delle Aree, il premio verrà ridotto del 5%; qualora si collochi nel range 85 – 115 della media delle Aree il premio sarà confermato; qualora risulti inferiore all'85% della media delle Aree il premio sarà incrementato del 5%;
- **Direzione Regionale:** qualora il dato di cost/income risulti superiore al 115% della media delle Direzioni Regionali il premio verrà ridotto del 5%; qualora si collochi nel range 85 – 115 della media delle Direzioni Regionali il premio sarà confermato; qualora risulti inferiore all'85% della media delle Direzioni Regionali il premio sarà incrementato del 5%.

6. Assenze

In caso di assenze retribuite - escluse quelle per ferie, permessi per ex festività, per recupero banca delle ore, permesso contrattuale retribuito (PCR) ex articolo 94, 6° comma del CCNL 8 dicembre 2007 e per congedo obbligatorio di maternità nel limite massimo di 5 mesi - che nell'anno superino i 60 giorni lavorativi, il premio incentivante eventualmente dovuto verrà ridotto di 1/12 per ogni mese intero di assenza, ottenuto anche per sommatoria di periodi non consecutivi.

In caso di assenze non retribuite, il premio incentivante eventualmente spettante verrà ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza.

Le assenze pari o superiori a 180 giorni nel corso del 2011 comportano l'esclusione dal premio.

7. Valutazione professionale

Verrà escluso dal Sistema di Incentivazione il personale cui sia stato individualmente attribuito un giudizio riveniente dalla valutazione delle prestazioni inferiore ad Adeguato o, per DPO, inferiore a 3 (giudizio: Adeguato) facendo riferimento, a questo scopo, alle evidenze del sistema di valutazione professionale.

8. Rilevanza dei provvedimenti disciplinari di natura conservativa

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico produce l'esclusione dal Sistema di Incentivazione.

9. Premio minimo

Il premio da erogare, maturato in applicazione del Sistema di Incentivazione Base 2011, sarà attribuito solo se pari o superiore ai 100 Euro al lordo delle ritenute di legge a carico del beneficiario.

10. Personale part-time

Per il personale part-time il premio verrà determinato con riferimento all'orario pieno e poi ridotto proporzionalmente al monte ore, tenendo conto delle eventuali variazioni dell'articolazione oraria avvenute in corso d'anno. Parimenti, per determinare il premio minimo erogabile al personale part-time, si farà riferimento al premio minimo previsto per le risorse ad orario pieno, riducendolo proporzionalmente al monte ore.

11. Erogazione dei premi

Gli importi previsti dal Sistema di Incentivazione Base sono da intendersi:

- onnicomprensivi e pertanto, in particolare, comprensivi anche delle indennità perequative eventualmente spettanti
- al lordo di tutte le ritenute di legge a carico del beneficiario.

Detti importi inoltre:

- non concorrono alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto;
- non sono utili ai fini dell'assegno di rivalsa eventualmente spettante.

La loro corresponsione avverrà entro il mese di giugno 2012, unitamente alle competenze mensili.

Divisione Banca dei Territori
Sistema di Incentivazione 2011 - COMMERCIALE
Regolamento

Allegato 1

1. Ambito di applicazione

Il Sistema di Incentivazione COMMERCIALE è rivolto al personale di Filiale/Filiale Imprese e al personale di Area limitatamente alle figure professionali della “filiera commerciale” dettagliate al paragrafo 4.

2. Modalità di determinazione delle classifiche

Sono previste 6 tipologie di classifica (sotto dettagliate).

Ogni classifica è redatta con cadenza mensile sulla base dei risultati ottenuti su specifici indicatori commerciali e di qualità.

Per ogni classifica è definito un set di indicatori, anche composti da più driver. Per ogni indicatore, in virtù della sua importanza, viene definito un punteggio. Gli indicatori vengono ponderati in modo da renderne omogenea la misurazione in relazione alle caratteristiche della filiale.

Ogni indicatore viene valorizzato come somma dei punteggi accumulati sui singoli driver.

La classifica del mese viene determinata come media aritmetica dei punteggi conseguiti sui singoli indicatori.

Non rientrano nel calcolo della media gli eventuali indicatori riferiti a tipi di portafoglio non presenti a fine mese nella filiale.

Le classifiche delle 3 tappe intermedie sono determinate sommando i punteggi accumulati nei periodi di: 1) marzo, aprile, maggio, giugno; 2) luglio, agosto, settembre; 3) ottobre, novembre, dicembre.

La classifica generale è determinata sommando i punteggi ottenuti nei singoli mesi di validità dell’iniziativa.

➤ **Filiali**

Le classifiche delle Filiali sono redatte a livello di Direzione Regionale e per 3 cluster dimensionali: Base, Piccole e Medie-Grandi.

I cluster vengono aggiornati all’inizio di ogni tappa in base all’ultimo elenco disponibile sulla Intranet aziendale alla sezione “Lavoro – Banca dei Territori – Elenco Filiali”.

Ai fini della classifica generale, in caso di variazione del cluster, il punteggio pregresso della Filiale sarà corretto applicando un fattore di adeguamento determinato dal rapporto tra il punteggio medio della classifica di arrivo e quello della classifica di partenza (escludendo la prima e l’ultima posizione delle due classifiche) del mese precedente il passaggio.

Per la Filiale gli Indicatori sono: “Famiglie”, “Personal”, “Small Business” e “Metodo e Qualità”.

Si rimanda all’Appendice (Allegato 2) per il dettaglio relativo ad Indicatori e Driver.

➤ **Filiali Imprese e Moduli Imprese**

Le classifiche delle Filiali Imprese e dei Moduli Imprese di Filiale sono redatte a livello nazionale.

Per la Filiale Imprese e il Modulo Imprese gli Indicatori sono: “Imprese” e “Metodo e Qualità”.

Si rimanda all’Appendice (Allegato 2) per il dettaglio relativo ad Indicatori e Driver.

➤ **Coordinamenti di Mercato Retail**

Le classifiche dei Coordinamenti di Mercato Retail sono redatte a livello nazionale.

Non partecipano i Coordinamenti di Mercato Retail gestiti direttamente dai Direttori di Area/Direttori Generali.

Gli Indicatori sono: “Famiglie”, “Personal”, “Small Business” e “Metodo e Qualità”.

Si rimanda all’Appendice (Allegato 2) per il dettaglio relativo ad Indicatori e Driver.

➤ **Coordinamenti di Mercato Imprese**

Le classifiche dei Coordinamenti di Mercato Imprese sono redatte a livello nazionale.

Non partecipano i Coordinamenti di Mercato Imprese gestiti direttamente dai Direttori Generali.

Gli Indicatori sono: “Imprese” e “Metodo e Qualità”.

Si rimanda all’Appendice (Allegato 2) per il dettaglio relativo ad Indicatori e Driver.

➤ **Aree**

Le classifiche di Area sono redatte a livello nazionale.

Gli Indicatori sono: "Famiglie", "Personal", "Small Business", "Imprese" e "Metodo e Qualità".

Si rimanda all'Appendice (Allegato 2) per il dettaglio relativo ad Indicatori e Driver.

Modifiche al Regolamento

Il presente Regolamento può essere modificato al fine di garantire un adeguato livello di flessibilità rispetto al Piano Commerciale e di Marketing.

Le modifiche possono riguardare:

- il punteggio attribuito ai singoli driver;
- la sostituzione di uno o più driver;
- l'aggiornamento dei prodotti considerati nei singoli driver;
- i fattori di ponderazione dei driver.

A partire dal mese di luglio, ogni Direzione Regionale potrà richiedere di "personalizzare" i punteggi attribuiti ai driver delle classifiche delle Filiali di competenza.

Le modifiche sono decise da un "Comitato Sistema Incentivazione Commerciale" composto da rappresentanti della Direzione Personale, Direzione Pianificazione e Controllo di Gestione, Direzione Marketing Privati, Direzione Marketing Small Business, Direzione Marketing Imprese, Direzione Presidio Qualità e Canali, Direzione Crediti, Direzione Compliance e del Servizio CRM.

Le variazioni proposte devono essere approvate dal Comitato e hanno decorrenza dall'inizio del mese successivo.

La comunicazione delle eventuali modifiche è pubblicata su ABC e sul Portale Più con preavviso di almeno 15 giorni di calendario.

3. Eventi organizzativi

La Filiale/Filiale Imprese/Modulo Imprese di nuova apertura/costituzione entrano in classifica con un punteggio progressivo pari alla mediana dei punteggi progressivi della classifica di riferimento.

In caso di accorpamento di una Filiale/Filiale Imprese in un'altra, il punteggio pregresso sarà ricalcolato come somma delle medie aritmetiche dei punteggi mensili delle due Filiali ante accorpamento.

Sono escluse dalla classifica generale e di tappa e dal diritto al premio le Filiali/Filiali Imprese eventualmente cedute prima della conclusione della tappa.

4. Determinazione di partecipanti e vincitori

Il Sistema di Incentivazione 2011 Commerciale riguarda il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso le Filiali/Filiali Imprese, Aree (limitatamente alla "filiera commerciale") della Divisione Banca dei Territori, nonché il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante a far tempo dal 25° mese di servizio².

Sul piano individuale, il Sistema di Incentivazione sarà applicato sulla base di quanto previsto dal presente Regolamento, a condizione che il beneficiario risulti in servizio al momento dell'erogazione del premio.

Il personale concorre al Sistema di Incentivazione Commerciale in base alla figura professionale ricoperta e all'Unità Organizzativa di appartenenza all'ultimo giorno di calendario di ciascun mese.

A) Classifiche di tappa

➤ **Filiali e Filiali Imprese**

Dati una Filiale/Filiale Imprese/Modulo Imprese/Coordinamento di Mercato vincitori, i potenziali destinatari del premio di tappa sono individuati tra coloro che sono risultati nell'organico degli stessi con contratto a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato professionalizzante a partire dal 25° mese di servizio², per almeno:

- a) tre fine mese su quattro (anche non consecutivi) con riferimento alla tappa marzo – giugno³
- b) due fine mese su tre (anche non consecutivi) con riferimento alle tappe luglio–settembre e ottobre–dicembre.

² Eventualmente posticipato per effetto delle assenze.

³ Con riferimento alla tappa marzo – giugno, a coloro che risultassero con contratto a tempo indeterminato nell'organico di due unità organizzative, entrambe risultanti vincitrici, per un periodo pari a due mesi consecutivi in ciascuna, il premio verrà attribuito con riferimento alla unità organizzativa di assegnazione ed alla figura professionale ricoperta al 30 giugno.

➤ Area

Si dettagliano di seguito le figure professionali di Area appartenenti alla “filiera commerciale”:

Coordinatore Mercato Retail
Coordinatore Mercato Imprese
Responsabile Segmento Privati
Responsabile Segmento Imprese
Responsabile Segmento Small Business
Specialista Agrivventure
Specialista E-Banking/Specialista Prodotti Transazionali/Specialista E-Banking Small Business
Specialista Enti e Relazioni Territoriali
Specialista Risparmio Investimento e Previdenza
Specialista Prodotti di Impiego, Protezione e Investimenti
Specialista Eurizon Capital
Specialista Finanziamenti a Privati e Tutela
Specialista Trade Italia
Specialista Trade Estero
Specialista Finanza d’Impresa
Specialista Mediocredito Italiano

Data un’Area vincitrice, i potenziali destinatari del premio di tappa sono individuati tra coloro che sono risultati nell’organico della stessa con contratto a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato professionalizzante a partire dal 25° mese di servizio e figura professionale rientrante tra quelle della “filiera commerciale” per almeno:

- a) tre fine mese su quattro (anche non consecutivi) con riferimento alla tappa marzo – giugno
- b) due fine mese su tre (anche non consecutivi) con riferimento alle tappe luglio–settembre e ottobre–dicembre.

B) Classifica generale

Con riferimento alla Convention della Banca dei Territori, i potenziali partecipanti verranno individuati nell’ambito dell’organico assegnato al 31 dicembre 2011 alle Filiali/Filiali Imprese/Moduli Imprese/Coordinamenti di Mercato/Aree vincitrici.

Il bacino dei potenziali destinatari sarà determinato in base ai criteri definiti ai punti A e B, sulla base dell’organico certificato che discende dai sistemi informativi del personale.

La posizione in classifica di tappa o in classifica generale non determina l’automatico accesso al premio. Esso verrà erogato (nei limiti e nei termini previsti dal Regolamento) se il punteggio conseguito nelle macro-aree "Servizi di Investimento" e "Servizi di Finanziamento" (solo Servizi di Finanziamento per le Filiali Imprese, i Coordinamenti di Mercato Imprese e i Moduli Imprese) risulterà superiore a 90 punti.

Per i Moduli Imprese sarà considerato il punteggio maturato nei Servizi di Finanziamento dalla Filiale di riferimento. Il punteggio verrà determinato con riferimento al periodo di durata delle singole tappe (marzo – dicembre per la classifica generale).

5. Determinazione del premio di tappa

In caso di Filiale/Filiale Imprese/Modulo Imprese vincitori di tappa, il premio di riferimento dei potenziali destinatari, individuati secondo quanto specificato al paragrafo 4, verrà determinato in relazione all’ultima figura professionale ricoperta nell’Unità organizzativa vincitrice.

In caso di Area vincitrice di tappa, il premio di riferimento dei potenziali destinatari, individuati secondo quanto sopra specificato, verrà determinato in relazione all’ultima figura professionale rientrante tra quelle della “filiera commerciale” ricoperta nell’Area stessa.

Per il personale part-time il premio di riferimento verrà determinato in relazione all’orario pieno e poi ridotto proporzionalmente, tenendo conto delle eventuali variazioni dell’articolazione oraria avvenute in corso di tappa (prendendo a riferimento l’ultimo giorno di calendario di ciascun mese).

➤ **Filiale e Filiale Imprese (escluso Direttore) e Modulo Imprese**

I premi di riferimento per le Filiali/Filiali imprese sono distinti per figura professionale come di seguito riportato:

FIGURA PROFESSIONALE	PREMIO PER TAPPA (Euro)
Coordinatore	1.000
Gestore di Filiale/Filiale Imprese/Specialista di Filiale Imprese	750
Assistente alla clientela/Addetto	500
Ausiliario	300

Tabella 5.1

E' data facoltà al Direttore di Filiale/Filiale Imprese di:

- attribuire un importo ulteriore rispetto a quello riportato in tabella a coloro che a suo giudizio abbiano fornito un contributo di eccellenza al raggiungimento del risultato di tappa;
- in caso di evidenze gestionali negative, escludere dall'erogazione del premio riportato in tabella coloro che a suo giudizio non abbiano fornito un contributo adeguato al raggiungimento del risultato di tappa (si rimanda al paragrafo 6 - Esclusioni).

Per l'attribuzione dell'importo ulteriore, il Direttore avrà a disposizione un plafond determinato in funzione del cluster della filiale e stabilito nella misura di:

TIPO FILIALE	PLAFOND A DISPOSIZIONE DEL DIRETTORE (Euro per tappa)
FILIALE GRANDE/FILIALE IMPRESE CLUSTER A	10.000
FILIALE MEDIA/FILIALE IMPRESE CLUSTER B	6.000
FILIALE PICCOLA	3.000
FILIALE BASE	1.500

Tabella 5.2

Il cluster viene così determinato:

- per le Filiali, in coerenza con la classifica nell'ambito della quale concorrono nel corso della tappa⁴;
- per le Filiali Imprese:
 - cluster A per Filiali Imprese dove operano almeno 10 gestori;
 - cluster B per Filiali Imprese dove operano fino a 9 gestori.

Il numero dei gestori viene determinato sulla base dell'organico certificato dell'unità organizzativa nel fine mese precedente l'inizio della tappa (rispettivamente: 28 febbraio per la prima tappa, 30 giugno per la seconda, 30 settembre per la terza); nel conteggio sono inclusi eventuali gestori allocati presso distaccamenti.

L'importo attribuito dovrà essere:

- non inferiore a 250 euro;
- non superiore al doppio del premio previsto per la figura professionale del destinatario (cfr. tabella 5.1).

L'attribuzione sarà effettuata a cura del Direttore di Filiale/Filiale Imprese con modalità che verranno comunicate al termine della tappa.

Qualora tra il periodo di riferimento della tappa e il momento dell'attribuzione del premio si verificasse un avvicendamento di Direttori, il Direttore entrante dovrà accordarsi per l'attribuzione del premio con quello presente durante lo svolgimento della tappa.

Il Personale di Area procederà a controlli di merito per verificare la congruità e l'equità degli interventi proposti.

⁴ La distinzione tra Filiale Media e Grande verrà effettuata ad inizio tappa sulla base dell'ultimo elenco pubblicato sulla Intranet nella Sezione "Lavoro – Banca dei Territori – Elenco Filiali".

➤ **Filiale e Filiale Imprese - Direttore**

I premi di riferimento per i Direttori delle Filiali/Filiali Imprese sono distinti in funzione del cluster della filiale, come di seguito riportato:

FIGURA PROFESSIONALE	PREMIO PER TAPPA (Euro)
Direttore di Filiale Grande/Filiale Imprese Cluster A	3.500
Direttore di Filiale Media/Filiale Imprese Cluster B	2.500
Direttore di Filiale Piccola	2.000
Direttore di Filiale Base	1.500

Tabella 5.3

Il cluster verrà determinato come esplicitato nella sezione precedente.

E' data facoltà al Direttore di Area di:

- attribuire un importo ulteriore rispetto a quello riportato in tabella ai Direttori che a suo giudizio abbiano fornito un contributo di eccellenza al raggiungimento del risultato di tappa della filiale;
- in caso di evidenze gestionali negative, escludere dall'erogazione del premio riportato in tabella i Direttori che a suo giudizio non abbiano fornito un contributo adeguato al raggiungimento del risultato di tappa della filiale (si rimanda al paragrafo 6 - Esclusioni).

Per l'attribuzione dell'importo ulteriore, il Direttore di Area avrà a disposizione un plafond determinato al termine della tappa in funzione del numero e del cluster delle filiali dell'Area risultanti tra le vincitrici.

L'importo attribuito dovrà essere:

- non inferiore a 1.000 euro;
- non superiore al doppio del premio previsto per il cluster di riferimento del destinatario (cfr. tabella 5.3).

➤ **Area**

I premi di riferimento per le Aree sono distinti per figura professionale, come da tabella di seguito riportata:

FIGURA PROFESSIONALE	PREMIO PER TAPPA (Euro)
Coordinatore di Mercato/Responsabile di Segmento	3.500
Specialista di Area ("filiera commerciale")	1.000

Tabella 5.4

E' data facoltà al Direttore di Area di un'Area vincitrice di:

- attribuire un importo ulteriore rispetto a quello riportato in tabella ai collaboratori (rientranti nelle figure professionali elencate al Paragrafo 4) che a suo giudizio si sono particolarmente distinti;
- in caso di evidenze gestionali negative, escludere dall'erogazione del premio riportato in tabella coloro che a suo giudizio non abbiano fornito un contributo adeguato al raggiungimento del risultato di tappa dell'Area (si rimanda al paragrafo 6 - Esclusioni).

Per l'attribuzione dell'importo ulteriore, il Direttore di Area avrà a disposizione un plafond determinato al termine della tappa in funzione del perimetro dei potenziali destinatari.

L'importo attribuito dovrà essere:

- non inferiore a 250 euro;
- non superiore al doppio del premio previsto per la figura professionale del destinatario (cfr. tabella 5.4).

6. Esclusioni

A) Classifiche di tappa

L'esclusione di un potenziale destinatario (individuato sulla base dei criteri enunciati al paragrafo 4) dall'erogazione del premio di tappa sarà effettuata:

- con riferimento a coloro che siano stati destinatari di provvedimento disciplinare di sospensione dal servizio e dal trattamento economico.
Per ciascuna tappa, si farà riferimento ai provvedimenti comminati da inizio anno fino all'ultimo giorno di calendario della tappa stessa (rispettivamente 30 giugno, 30 settembre, 31 dicembre);
- con riferimento a coloro che risultino lungo assenti/probabili lungo assenti⁵ per almeno:
 - a) tre fine mese su quattro (anche non consecutivi) nella tappa marzo – giugno
 - b) due fine mese su tre (anche non consecutivi) nelle tappe luglio – settembre e ottobre – dicembre;
- in caso di evidenze gestionali negative, a discrezione del Direttore di Filiale/Filiale Imprese/Area che dovrà darne contestuale comunicazione al personale interessato motivando opportunamente la decisione nel corso di un colloquio dedicato.

B) Classifica generale

L'esclusione di un potenziale vincitore (individuato sulla base dei criteri enunciati al paragrafo 4) dalla partecipazione alla Convention della Banca dei Territori sarà effettuata:

- per coloro che siano stati destinatari di provvedimento disciplinare di sospensione dal servizio e dal trattamento economico. Si farà riferimento all'intero anno (1 gennaio – 31 dicembre 2011);
- in relazione a quanto previsto in tema di periodo minimo di permanenza e assenze dal Regolamento del Sistema di Incentivazione Base cui si fa rinvio (paragrafi 2 e 6);
- in caso di evidenze gestionali negative, a discrezione del Direttore di Filiale/Filiale Imprese/Area che dovrà darne contestuale comunicazione al personale interessato motivando opportunamente la decisione nel corso di un colloquio dedicato.

7. Erogazione dei premi

Gli importi previsti dal Sistema di Incentivazione Commerciale sono da intendersi:

- onnicomprensivi e pertanto, in particolare, comprensivi anche delle indennità perequative eventualmente spettanti
- al lordo di tutte le ritenute di legge a carico del beneficiario.

Detti importi inoltre:

- non concorrono alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto;
- non sono utili ai fini dell'assegno di rivalsa eventualmente spettante.

La loro corresponsione avverrà entro quattro mesi dal termine della tappa.

Per i vincitori che hanno partecipato con contratto di apprendistato professionalizzante a partire dal 25° mese di servizio, l'erogazione sarà effettuata entro il termine previsto per l'erogazione del Sistema di Incentivazione Base (giugno 2012).

⁵ Si definiscono lungo assenti coloro che alla data di rilevazione dell'organico sono assenti del servizio per qualunque causale da più di 60 giorni di calendario. Si definiscono probabili lungo assenti coloro che alla data di rilevazione dell'organico hanno iniziato un'assenza che, per la tipologia della stessa, potrebbe dare luogo ad una lunga assenza.