

	Circolare	Numero: 721/2011
		Data: 16/11/2011
		Decorrenza: 01/01/2011
Emanata da: ➤ Direzione Centrale Personale		Destinatari: ➤ Direzioni Centrali ➤ Divisione Banca dei Territori - Strutture Centrali ➤ Banche della Divisione Banca dei Territori - Strutture Centrali ➤ Divisione Corporate e Investment Banking - Strutture Centrali ➤ Divisione Banche Estere ➤ Intesa Sanpaolo Group Services
Oggetto: Sistema Incentivante Anno 2011 - Strutture Centrali		

								
Processi	Prodotti e Convenzioni	Modulistica	Documenti di trasparenza	Manuali applicazioni IT	Tabulati	Documenti di governance	Iniziative commerciali	Comunicazioni ai dipendenti
								✓

Contenuti

- Intesa Sanpaolo ha definito anche per il 2011 un meccanismo di incentivazione specifico per il Personale operante presso le strutture organizzative con funzioni di indirizzo, coordinamento, controllo e governo: Direzioni Centrali, ivi comprese le Unità in staff ai Chief Officer e al Vertice Aziendale, Divisione Banche Estere, staff della Divisione Corporate e Investment Banking, Strutture Centrali della Divisione Banca dei Territori, ivi comprese le Funzioni tipiche di Banca Rete non assimilabili alle Strutture di Area/Regione (per le quali varranno i medesimi parametri utilizzati per il personale di staff della Divisione Banca dei Territori), Intesa Sanpaolo Group Services.
- Tale meccanismo:
 - è coerente con gli obiettivi di crescita sostenibile della società;
 - favorisce il riconoscimento del merito;
 - premia le singole persone in funzione del livello e della qualità delle prestazioni;
 - adotta un meccanismo di solidarietà che correla i risultati di Gruppo a quelli delle singole Divisioni/Business Unit;
 - è in linea con le recenti normative emanate in materia dai Regulatori;
 - costituisce il riferimento per le società del Gruppo.
- L'incentivo sarà riconosciuto, in subordine al raggiungimento di specifici obiettivi di qualità e di quantità, al Personale in servizio al momento della relativa erogazione (entro giugno 2012) secondo quanto indicato nell'allegato 1 "Regolamento del Sistema Incentivante 2011".
- Attivazione del sistema**

Il sistema di incentivazione si attiva se:

 - l'indicatore EVA® calcolato a livello di Gruppo riporta un valore positivo;
 - l'indicatore composito, più avanti descritto, riferito agli obiettivi di Gruppo è raggiunto almeno al 90%.

- L'attribuzione dei premi al personale delle **Direzioni Centrali**, ivi comprese le Unità in staff ai Chief Officer e al Vertice Aziendale, può avvenire all'ulteriore condizione che **l'indicatore composito riferito ai risultati di Gruppo raggiunga almeno il 95%**.
- L'attribuzione dei premi al personale delle **Strutture Centrali delle Divisioni/Business Unit**, può avvenire all'ulteriore condizione che **l'indicatore composito riferito ai risultati di Divisione/Business Unit raggiunga almeno il 95%**.
- **L'indicatore composito** fa riferimento ai risultati ottenuti a livello di Gruppo/Divisione/B.U. in termini di:

Indicatore	Proventi Operativi Netti	Cost/Income	Rettifiche su crediti	EVA®	Indicatore qualitativo
Peso %	20%	20%	25%	25%	10%

- Il calcolo dell'indicatore composito avviene nel seguente modo:
 - per ogni obiettivo quantitativo si misura lo scostamento percentuale tra consuntivo e budget, fermo restando che il valore attribuito a ciascun indicatore non potrà superare il 115% ed essere inferiore all'85%;
 - nella determinazione degli scarti tra consuntivo e budget occorre tener conto del tipo di grandezza considerata. Sarà valutato positivamente un maggior valore a consuntivo rispetto al budget per i proventi operativi netti ed EVA®, mentre per le rettifiche su crediti e il cost/income sarà considerato positivo il minor valore realizzato;
 - per ogni obiettivo quantitativo, si moltiplica il risultato così calcolato per il relativo peso percentuale, così come rappresentato nella tabella di cui sopra;
 - la somma dei valori ottenuti per ciascun parametro quantitativo e della valutazione dell'indicatore qualitativo (pesata al 10%) costituisce l'indicatore composito;
 - per l'indicatore qualitativo si farà riferimento all'indicatore di Qualità e Customer Satisfaction per le Strutture Centrali della Divisione Banca dei Territori e, per le altre strutture, alla media delle valutazioni espresse dalle Funzioni di Controllo sulla base delle verifiche effettuate sul regolare andamento dell'operatività, dei processi e, ove disponibili, dei profili di conformità nel corso dell'esercizio di riferimento.

- **Fasce di risultato**

L'indicatore composito determina la fascia di risultato:

Fascia	B-2	B-1	B	B+1	B+2
Valore Indicatore Composito	≥ 95%	≥ 97%	≥ 100%	≥ 103%	≥ 106%
	< 97%	< 100%	< 103%	< 106%	

- **Selettività**

La fascia di risultato determina la percentuale massima del personale premiabile rispetto all'organico dell'unità organizzativa di appartenenza:

Fascia	B-2	B-1	B	B+1	B+2
% risorse premiate sul totale organico	35%	40%	50%	60%	65%

- **Premi medi di riferimento**

Definiti in coerenza con le prassi di mercato:

Categoria di inquadramento	Importi di Riferimento
Quadri Direttivi	€ 7.000
Aree Professionali	€ 2.500

sono **proporzionati** in funzione della fascia di risultato:

Fascia	B-2	B-1	B	B+1	B+2
% importo di riferimento	50%	75%	100%	110%	120%

- Per il personale delle Strutture Centrali delle Divisioni/Business Unit, **per determinare l'effettiva percentuale applicabile** si terrà conto:
 - per il 75% dei risultati di Divisione/Business Unit;
 - per il 25% dei risultati di Gruppo (meccanismo di solidarietà).

- **Prestazioni individuali**

I premi individuali sono differenziati in funzione della qualità e della rilevanza del contributo fornito.

Il premio non compete al Personale cui sia stato individualmente attribuito un **giudizio professionale complessivo "ostativo"**, così come dettagliato nel Regolamento allegato.

- **Assegnazione dei premi**

Il premio individuale sarà **attribuito dal Responsabile di Direzione/Struttura** nel rispetto del budget di spesa assegnato, determinato in coerenza agli accantonamenti di bilancio, eventualmente ridefiniti in ossequio al **principio di sostenibilità**, e in relazione agli organici dell'anno 2011, alle percentuali di selettività e ai premi medi di riferimento in funzione dei risultati raggiunti. Il medesimo meccanismo di determinazione del budget di spesa e di attribuzione dei premi individuali troverà applicazione anche con riferimento alla popolazione manageriale.

Disposizioni Transitorie

Nessuna.

Normativa/Documenti da consultare

- [Allegato 1 - Regolamento del Sistema Incentivante 2011](#)

Norme abrogate o modificate

Nessuna.

DIREZIONE CENTRALE PERSONALE
Marco Vernieri