

	Circolare	Numero: 390/2010
		Data: 20/05/2010
		Decorrenza: 01/01/2010
Emanata da: ➤ Direzione Generale		Destinatari: ➤ Divisione Banca dei Territori ➤ Banche della Divisione Banca dei Territori
Oggetto: Sistema di Incentivazione 2010 della Divisione Banca dei Territori		

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

Contenuti

- Nel quadro delle iniziative avviate allo scopo di valorizzare il “merito” del personale di Banca dei Territori in relazione all'eccellenza dei comportamenti e all'apporto ai piani e ai programmi aziendali di sviluppo, anche per il 2010, è stato stabilito un premio incentivante la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi di carattere economico-reddituale e commerciale, di qualità del servizio reso e di customer satisfaction.
- Il Sistema di Incentivazione 2010 è stato definito nell'ottica di promuovere il raggiungimento di performance sostenibili nel medio lungo periodo; al riguardo, si propone di premiare:
 - il raggiungimento di detti obiettivi reddituali e commerciali, nel pieno rispetto delle effettive esigenze dei clienti e tenuto conto del profilo di rischio degli stessi coerentemente con gli indirizzi di compliance promossi da Intesa Sanpaolo;
 - la qualità del servizio espressa da ciascuna filiale, misurata attraverso un apposito indice trasparente ed oggettivo focalizzato su specifici prodotti/servizi;
 - la soddisfazione dei clienti monitorata presso la rete da un intenso programma di ascolto, nonché l'allineamento della relazione commerciale ai principi e alle disposizioni esplicitati dalla direttiva MIFID.

Banca dei Territori, attraverso il sistema di incentivazione, vuole favorire la partecipazione attiva delle persone che operano presso le Strutture di Rete (Filiali/Filiali Imprese, Aree/Banche, Regioni) al perseguimento di risultati distintivi, e ispirati alla piena valorizzazione della relazione con la clientela.

Con riferimento al risultato di squadra, quale condizione di attivazione del sistema per l'esercizio 2010, sarà considerato il raggiungimento del 95% dell'obiettivo di margine di 2° livello (MINT post rettifiche) da parte delle diverse Unità Organizzative (Filiali/Filiali Imprese; Aree/Banche; Regioni).

Sul piano individuale, saranno considerati i contributi distintivi sul piano dei comportamenti e dei risultati in coerenza con le evidenze del sistema di valutazione professionale.

- Il premio sarà riconosciuto al Personale in servizio al momento della relativa erogazione (entro giugno 2011) alle condizioni, con le modalità e nei limiti previsti dal “Regolamento del Sistema di Incentivazione 2010 della Divisione Banca dei Territori”, riportato in allegato 1 ed a cui si fa espresso rinvio.

Il Sistema di Incentivazione 2010 comprende il:

1. Premio Totale
2. Premio Individuale (Filiali/Filiali Imprese; Aree/Banche)

Calcolo del Premio Totale

Per ogni figura professionale è stata predisposta una scheda inserita nell'allegato 2 che riporta:

- il premio di riferimento (calcolato sui risultati di Filiale/Filiale Imprese, Area/Banca, Regione in funzione delle diverse strutture di appartenenza) correlato al raggiungimento dell'obiettivo di budget relativo al Margine di Intermediazione di 2° livello.

Il premio di riferimento è differenziato in relazione al livello di conseguimento di detto obiettivo di MINT post rettifiche come di seguito indicato:

- fascia A $\geq 102\%$;
- fascia B $\geq 98\% < 102\%$;
- fascia C $\geq 95\% < 98\%$.

Il mancato raggiungimento della soglia minima del 95% comporta il non accesso al sistema di incentivazione per tutto il personale dell'Unità Organizzativa (Filiale/Filiale Imprese, Area/Banca, Regione).

Indici di Qualità e di Customer Satisfaction

Il premio di riferimento sarà confermato o incrementato, ovvero decurtato nella misura del 10%, in funzione del livello dei risultati di Qualità da parte della Filiale Imprese e di Qualità e Customer Satisfaction da parte della Filiale, Area/Banca, Regione.

Detti risultati, dei quali verrà fornita alla Rete periodica consuntivazione dalla competente Funzione aziendale, andranno a confluire rispettivamente nell'Indice "Qualità" (Filiali Imprese) e nell'Indice composito "Qualità e Customer Satisfaction" (Filiali, Aree e Regioni).

La rendicontazione alle Filiali dell'Indice di Qualità è in fase di estensione, pertanto nell'esercizio in corso, la misura del 10% sarà considerata pro-quota su base annua a partire dal mese di luglio.

L'articolazione e gli impatti degli Indici sopra citati vengono specificati in dettaglio nel Regolamento riportato all'allegato 1.

- a valle dell'impatto degli Indici di Qualità e di Customer Satisfaction agiscono gli obiettivi commerciali che determinano l'importo del premio totale, intervenendo sul premio di riferimento, secondo le percentuali riportate nella matrice di cui all'allegato 3.

Detti obiettivi commerciali saranno quattro per i Direttori di Filiale/Filiale Imprese, Area/Banca, Regione; saranno tre per tutte le altre figure professionali.

Il premio di riferimento per la figura del Direttore:

- o di Filiale è differenziato in relazione alla classe di appartenenza della Filiale in vigore per l'esercizio in corso e consultabile alla sezione "Lavoro - Banca dei Territori - Elenco Filiali" dell'intranet aziendale;
- o di Filiale Imprese è differenziato in due cluster distinti in base al numero dei gestori imprese presenti nell'organico certificato dell'unità organizzativa al 31 dicembre 2010 (cluster A e cluster B, rispettivamente per Filiali ove operano almeno 10 gestori e Filiali sino a 9 gestori; in entrambi i casi verranno ricompresi gli eventuali gestori allocati presso distaccamenti); nel caso di filiale accorpata in corso d'anno, per determinare il premio per il Direttore, verrà utilizzato l'organico certificato al 31 gennaio 2010.

Calcolo del Premio Individuale

Il Premio Individuale sarà riconosciuto ai Collaboratori che abbiano fornito un contributo distintivo, comunque superiore alle attese, così come attestato dalle risultanze del sistema di valutazione professionale.

La componente di Premio Individuale è prevista per i collaboratori:

- delle Filiali/Filiali Imprese in caso di raggiungimento di almeno il 95% del MINT di 2° livello;
- delle Aree/Banche in caso di raggiungimento dell'obiettivo di corattività corrispondente al raggiungimento della soglia minima di MINT di 2° livello prevista per l'accesso al Sistema di Incentivazione 2010 da parte di almeno il 70% delle Filiali e delle Filiali Imprese.

Le modalità di assegnazione del Premio Individuale sono specificate in dettaglio nel Regolamento di cui all'allegato 1.

Disposizioni Transitorie

Nessuna.

Normativa/Documenti da consultare

- [Allegato 1 Regolamento del Sistema di Incentivazione 2010 Div BdT](#)
- [Allegato 2 Premi di riferimento differenziati per Figure Professionali](#)
- [Allegato 3 Matrice di correlazione premi di riferimento-obiettivi commerciali](#)

Norme abrogate o modificate

Nessuna.

IL DIRETTORE GENERALE VICARIO
Marco Morelli