

| | | |
|---|--------------------|--|
|  | <h1>Circolare</h1> | Numero: 391/2010 |
| | | Data: 21/05/2010 |
| | | Decorrenza: 21/05/2010 |
| Emanata da: ➤ Direzione Centrale Personale | | Destinatari: ➤ Direzioni Centrali ➤ Divisione Banca dei Territori - Strutture Centrali ➤ Divisione Corporate e Investment Banking - Strutture Centrali ➤ Divisione Banche Estere ➤ Intesa Sanpaolo Group Services ➤ Banche della Divisione Banca dei Territori - Strutture Centrali |
| Oggetto: Sistema Incentivante Anno 2010 - 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 2010 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 (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.
- 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 2011) secondo quanto indicato nell'allegato "Regolamento del Sistema Incentivante 2010 per il personale delle Strutture Centrali".
- **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 rispetto al budget di Gruppo/Divisione/B.U. in termini di Rettifiche sugli Impieghi, Proventi Operativi Netti e Cost/Income come di seguito dettagliato:
 - la percentuale di raggiungimento del budget di ciascuno dei suddetti parametri assume nell'indicatore il medesimo peso;
 - la somma dei tre valori ottenuti costituisce l'indicatore composito;
 - 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, mentre per le rettifiche su impieghi e il cost income sarà considerato positivo il minor valore realizzato.
- I suddetti indicatori potrebbero variare in parte per rafforzare ulteriormente l'attenzione a parametri di rischio, così come richiesto con sempre maggiore forza dai Regolatori.
- **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% | 120% | 130% |

- 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 ed in relazione agli organici dell'anno 2010, alle percentuali di selettività ed 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 2010.doc](#)

Norme abrogate o modificate

Nessuna.

DIREZIONE CENTRALE PERSONALE
Marco Vernieri