



**BANCO DI NAPOLI : SEGRETERIE DI COORDINAMENTO -  
COORDINAMENTI AREA NAPOLI E CAMPANIA NORD**  
**INTESA SANPAOLO E INTESA SANPAOLO GROUP SERVICES:  
COORDINATORI UNITA' PRODUTTIVA DI NAPOLI**

In data 9/9 u.s., in via Toledo a Napoli, si è svolto l'incontro tra la Delegazione Aziendale guidata dalla Dott.ssa Ordasso e le Organizzazioni Sindacali, con all'ordine del giorno il Sistema Incentivante 2008 e 2009 per la Banca dei Territori e le Direzioni Centrali e gli orari di lavoro per le filiali del Banco di Napoli.

**ORARIO DI LAVORO**

L'Azienda ha comunicato che, a partire dall'1/10/2009 la quasi totalità delle filiali del Banco di Napoli (circa 630 su 799) adotterà l'orario di lavoro in funzione su tutto il territorio nazionale.

Le unità operative che conserveranno l'orario attualmente in essere lo manterranno per motivi strettamente legati al territorio o per la specificità dello sportello (es.: centri commerciali).

**Standard**

**Orario di lavoro**

**Mattino**

08:25 - 13:40

**Pomeriggio**

14:40 - 16:55

**Orario di sportello**

**Mattino**

08:30 - 13:30

**Pomeriggio**

14:45 - 16:15

**Pre-festivo**

08:25 - 13:25

08:30 - 12:45

**SISTEMA INCENTIVANTE 2008 E 2009 BANCA TERRITORI**

L'Azienda ha comunicato che nel Banco di Napoli, per il sistema incentivante relativo al 2008, il premio è stato erogato a 649 filiali di cui 628 nell'ambito del retail e 21 nelle Filiali Imprese, con una cifra media pro-capite di circa 3468 euro; va tenuto conto che in questa media pesano i sostanziosi premi erogati ai Direttori.

Secondo quanto dichiarato dall'Azienda, il sistema incentivante 2009 per la Banca dei Territori ha come prerequisito il raggiungimento degli obiettivi reddituali-commerciali secondo le esigenze della clientela e del profilo di rischio degli stessi ma secondo la qualità del servizio e la soddisfazione dei clienti. Conferma sostanzialmente il meccanismo di calcolo del 2008 ma metterà in risalto le specificità delle diverse tipologia di unità organizzativa e valorizzerà il raggiungimento del Margine di intermediazione di 2° livello determinato per l'esercizio in corso nella misura minima del 95% per le filiali, Aree e Banche Rete Regioni e del 98% per le Filiali Imprese; mantiene il collegamento con il sistema valutazione "Percorsi"; mantiene la previsione del premio di squadra.

### ***SISTEMA INCENTIVANTE 2008 E 2009 DIREZIONI CENTRALI***

Per le Direzioni Centrali, nel corso dell'incontro, la Delegazione Aziendale ha sostanzialmente fornito le stesse informazioni comunicate alle Delegazioni Trattanti sindacali il 22 luglio scorso senza che siano stati rassegnati per il 2008, come richiesto, i dati disaggregati riferiti alle realtà locali.

Si ricorda che, come per la Rete, il sistema incentivante dell'anno in corso, così come quello relativo al 2008, non è frutto di un accordo con le OO.SS. e conseguentemente i criteri e le procedure applicate sono stabilite in modo unilaterale dall'Azienda

Viene confermata l'impostazione di fondo del meccanismo di incentivazione inaugurato nell'esercizio 2007 e ripetuto nel 2008. Pur rilevando una maggiore suddivisione nelle fasce di risultato (passano da 3 a 5) con una conseguente semplificazione del meccanismo di attribuzione del premio individuale, va sottolineato che resta ancora troppo marcata la propensione a valorizzare i risultati individuali rispetto a quelli di squadra.

Nell'ottica di un meccanismo che vorrebbe legare solidalmente tutto il Gruppo, ancora una volta requisito essenziale per l'attivazione del sistema incentivante è il raggiungimento del risultato positivo dell'EVA di gruppo (l'EVA è l'indicatore che misura la ricchezza prodotta dopo la remunerazione del capitale). Conseguito questo risultato, la successiva attribuzione degli incentivi è calcolata in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

Tale percentuale viene misurata utilizzando un indicatore composito che, a differenza, dell'anno scorso, non contiene l'EVA ma è formato da: *rettifiche sugli impieghi + proventi operativi netti + cost/incom*. Questi tre elementi hanno tutti lo stesso peso nella formula e la loro somma determina il valore dell'indicatore composito. I premi saranno erogati per il personale delle Direzioni Centrali a partire dal raggiungimento di almeno il 94% dell'indicatore composito relativo al risultato di Gruppo.

Il sistema prevede che i premi individuali siano diversificati in base alla qualità e rilevanza del contributo fornito dai singoli. La quantità di personale premiato dipenderà dalla percentuale di raggiungimento dell'indicatore composito, tanto maggiore sarà tale percentuale tanto maggiore sarà la platea gratificata.

Ad esempio, ad un obiettivo raggiunto al 94%, corrisponde una platea di premiati del 35% dell'organico; ad un obiettivo raggiunto al 100% corrisponde una platea premiata del 50% e così via, sino ad un massimo del 65% di platea premiata in concomitanza di un obiettivo raggiunto almeno al 106%; tale meccanismo, per come è concepito ovviamente, penalizzerà una parte dei lavoratori che pur impegnandosi e contribuendo al raggiungimento dei risultati non vedrà riconosciuto il proprio lavoro.

Il personale premiabile dovrà conseguire il punteggio di almeno 4 nella valutazione dei comportamenti.

Per il 2008 gli unici dati relativi alle Strutture Centrali sono, come già detto, quelli forniti a livello nazionale e che qui ripetiamo: i colleghi destinatari dell'erogazione del sistema incentivante sono stati 4.982 (pari al 41%) e l'importo medio del premio è stato di € 2.674

\*\*\*\*\*

Le Organizzazioni Sindacali ritengono che, in buona sostanza, sono stati semplicemente replicati i dati nazionali con qualche notizia "decentrata" relativa al Banco di Napoli e alle strutture centrali presenti nello stesso territorio; tale pratica, vuotamente "burocratica", consolida la valutazione - già espressa in sede di Delegazioni Trattanti di Gruppo - di non condivisione del sistema.

### **RAPINE - DOMUS - "ANOMALIE"**

Inoltre, le Organizzazioni Sindacali hanno rimarcato alcune situazioni ancora delicate, in primis la situazione della sicurezza delle filiali, soprattutto dopo la recrudescenza estiva delle rapine, preoccupante anche nelle modalità di svolgimento.

E' stato chiesto con urgenza un incontro con le Funzioni Aziendali competenti ma il problema sarà sicuramente affrontato anche negli incontri di semestrale che avverranno tra settembre e ottobre.

Ancora, sono stati chiesti chiarimenti sulla sperimentazione relativa il Domus di Napoli, ormai alla deriva, anche se ultimamente sono state apportate delle variazioni al progetto con l'ampliamento numerico delle filiali "autonome". Successivamente all'incontro, inoltre, l'Azienda ha comunicato che il Team di Caserta lavorerà solo l'arretrato mentre le nuove pratiche andranno al Domus di Via Marconi.

Aspettiamo la convocazione di un apposito incontro, per chiarire definitivamente tutti gli aspetti riguardanti le ricadute sul personale interessato.

E' stata, inoltre, rimarcata la situazione creatasi alla filiale Imprese di S. Giuseppe Vesuviano nella quale addetti imprese sono stati adibiti ad operazioni di cassa relative a versamento assegni: è stato chiesto l'immediato ripristino della situazione precedente.

*Le scriventi Organizzazioni Sindacali, fermamente convinti della necessità di avere relazioni sindacali decentrate solide e soddisfacenti, attendono i prossimi incontri di semestrale.*

Napoli 14/9/2009

**LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO  
I COORDINATORI DI AREA NAPOLI CAMPANIA NORD E  
DI UNITA' PRODUTTIVA NAPOLI**