



WEEKLY

**RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI
Dall'1 al'5 febbraio 2010**

Foglio per informare e confrontarsi con i lavoratori e le lavoratrici sui temi in discussione.

A cura delle Segreterie FABI

INTESA  SANPAOLO

www.fabintesasapanpaolo.it

email: segreteria@fabintesasapanpaolo.it

5 Febbraio 2010

SISTEMA INCENTIVANTE 2010

L'Azienda ha illustrato oggi il sistema di incentivazione 2010 per il personale delle Strutture Centrali e della Rete.

Il sistema, invariato rispetto al precedente per le Strutture Centrali, introduce un elemento nuovo:

l'indice di qualità e customer satisfaction, che inciderà per un 5% in incremento o decremento del premio di riferimento.

Tale indice misurerà, attraverso una serie di indicatori, la qualità dei servizi resi e il livello di soddisfazione percepito dalla clientela, monitorato con un apposito programma di ascolto. Particolare attenzione sarà riservata ai servizi di finanziamento e investimento.

Gli "Obbiettivi Commerciali" sono 4 per i direttori e 3 per tutte le altre figure, per l'attribuzione del premio individuale vengono confermate le regole dello scorso anno. Il premio è differenziato su tre fasce di risultato, in base al livello di conseguimento del MINT, il mancato raggiungimento della soglia minima del 95% determina la non erogazione del premio a tutto il personale dell'Unità Organizzativa.

L'entità dei premi di riferimento rimane, come in passato, differenziata in relazione alle diverse figure professionali.

Viene confermata la discrezionalità dei Direttori nel riconoscere il "premio individuale" ai collaboratori che abbiano una valutazione con giudizio finale maggiore o uguale a 5.

PERFORMER : Nuovo Sistema di Valutazione delle prestazioni

L'Azienda ha presentato un nuovo modello di sistema valutativo che verrà sperimentato su quattro strutture pilota: DSI, Audit, Neos Banca e una struttura del Corporate, in realtà si tratta dello snellimento del sistema in uso che sarà ancora utilizzato in parallelo nelle strutture coinvolte nella sperimentazione.

PERFORMER valuta i comportamenti organizzativi rapportati al "profilo atteso" (sconosciuto a valutato e valutatore), correlati ai ruoli professionali. In sostanza viene misurata la frequenza con cui i comportamenti sono stati messi in atto, la procedura determina un giudizio sintetico finale confrontando gli scostamenti tra profilo atteso e profilo rilevato.

Il giudizio finale calcolato dalla procedura potrà essere confermato o modificato dal valutatore sulla base di considerazioni gestionali che dovrà motivare sulla scheda.

Appare evidente che sono stati ampliati gli spazi di discrezionalità ai valutatori, attendiamo gli esiti della sperimentazione per poter esprimere un giudizio compiuto.