



RSA AREA MILANO PROVINCIA

INTESA  SANPAOLO

www.fabintesasanpaolo.it

VALUTAZIONE PER L'ANNO 2009: ATTENZIONE ALLE CONSEGUENZE SUL SISTEMA INCENTIVANTE

Entro il 30 aprile i Direttori sono invitati a terminare i colloqui per la consegna delle note di valutazione anno 2009.

Invitiamo tutti i colleghi a verificare la congruità della valutazione loro attribuita: **anche il “numerino” che viene assegnato**, oltre alla mansione e la discrezionalità del Direttore **determina una ricaduta economica** nella suddivisione della quota di sistema incentivante destinato alla Filiale.

Nel caso di valutazione non rispondente alle proprie aspettative il collega potrà impugnarla ai sensi del CCNL vigente e farsi assistere da un sindacalista in sede di discussione delle note.

La lettera di ricorso deve essere inoltrata in Area **entro 15 giorni dalla data apposta dal collega in sede di colloquio col Direttore** per la consegna della valutazione, durante il quale, anche se non indispensabile, si può chiedere di inserire tra le annotazioni il proprio disappunto per un eventuale giudizio non condiviso.

Alcuni esempi:

- non concordo con la valutazione attribuitami, in quanto il sottoscritto ha partecipato al raggiungimento degli obiettivi di squadra in egual misura dei colleghi del comparto;
- non concordo con la valutazione attribuitami, in quanto il sottoscritto per il lavoro svolto nell'anno 2009 ritiene di meritare una valutazione superiore;
- non concordo con la valutazione attribuitami, in quanto inferiore a quella dell'anno precedente, mentre il carico di lavoro e il mio impegno sono notevolmente aumentati nell'anno 2009;
- non concordo con la valutazione attribuitami, in quanto in qualità di assistente alla clientela ho svolto con diligenza il mio lavoro, partecipando inoltre al raggiungimento degli obiettivi di squadra dei gestori attraverso opera di “primo contatto” dei clienti da fidelizzare e da sviluppare;
- non concordo con la valutazione attribuitami per i seguenti motivi... (da indicare)

Una valutazione inferiore a 2 non dà diritto neanche al pagamento del VAP

Una valutazione uguale o superiore a 4 fa accedere al premio base della propria figura professionale secondo le fasce di risultato differenziate per raggiungimento percentuale di budget (da 95% a 97,99% del MINT / da 98 a 101,99% del MINT / oltre 102% del MINT)

Una valutazione uguale o superiore a 5 permette al Direttore di erogare un ulteriore premio individuale (il 20% dell'incentivo previsto per il collaboratore cui viene attribuito) nell'ambito di un numero massimo di risorse premiabili per filiale, in relazione sia all'organico di filiale, che della percentuale di raggiungimento del budget.

Se la Filiale ha raggiunto il 100% dell'obiettivo di Margine di Intermediazione di 2° livello ai colleghi che hanno conseguito una valutazione delle prestazioni che sia almeno pari a 3 con valutazione dei comportamenti almeno pari a 4, viene erogato un premio di squadra di 400,00 euro lorde.

Non sono pagati premi:

- di risultanza economica inferiore ai 200,00 euro,
- a chi ha prestato servizio per un periodo inferiore ai 180 gg di calendario nell'esercizio di riferimento
- e a chi ha avuto un provvedimento disciplinare di sospensione dal servizio e dal trattamento economico.

Le assenze retribuite oltre i 60 gg lavorativi ottenuti anche per sommatoria di periodi non consecutivi (escluso ferie, ex festività, banca ore e maternità obbligatoria nel limite di 5 mesi) riducono il premio di 1/12 per ogni mese intero di assenza, le assenze non retribuite riducono il premio per 1/360 al giorno di assenza.

Al personale a part-time il premio è erogato pro-quota al monte ore lavorato e al personale con contratto di apprendistato l'incentivo sarà determinato pro-quota rispetto all'effettivo periodo di lavoro prestato nell'esercizio a partire dalla maturazione del 25° mese di servizio.

Sesto S.G. 16/4/2010