

BPU >< Banca Popolare di Ancona

Jesi, 21 giugno 2007

Spett.
Rappresentanze Sindacali Aziendali
Organi di Coordinamento

Oggetto Consuntivo sistema incentivante anno 2006 _____
Informativa ai fini del confronto ex art.44 CCNL

Formuliamo la presente per comunicarvi che il sistema incentivante adottato nell'anno 2006, già oggetto di informativa preventiva fornitavi e di procedura di confronto successivamente sviluppatasi, ha registrato i seguenti risultati:

- A. i Dipendenti che conseguono un premio sono n. 1.559, pari a una quota percentuale del 88% del Personale della Banca alla fine dell'anno 2006:
- B. I premi complessivamente assegnati sono così distribuiti tra i Dipendenti che l'hanno conseguito:
- n. 113 Dipendenti hanno conseguito un premio di importo sino a 400 euro;
 - n. 200 Dipendenti hanno conseguito un premio di importo sino a 600 euro;
 - n. 277 Dipendenti hanno conseguito un premio di importo sino a 800 euro;
 - n. 245 Dipendenti hanno conseguito un premio di importo sino a 1.000 euro;
 - n. 360 Dipendenti hanno conseguito un premio di importo sino a 1.500 euro;
 - n. 162 Dipendenti hanno conseguito un premio di importo sino a 2.000 euro;
 - n. 108 Dipendenti hanno conseguito un premio di importo sino a 3.000 euro;
 - n. 66 Dipendenti hanno conseguito un premio di importo sino a 5.000 euro;
 - n. 28 Dipendenti hanno conseguito un premio di importo oltre a 5.000 euro.
- H. **Le Filiali Retail** che hanno conseguito:
- **gli obiettivi** di efficacia, abilitanti per il premio, (incentrati sulla voce "Margine di Intermediazione") sono 142, pari a una quota percentuale del .68% del totale della rete di Filiali.
 - **gli obiettivi di qualità** sono pari complessivamente a 17 filiali, tuttavia, in alternativa, qualora considerando le 3 aree di obiettivi slegate l'una dall'altra, il premio erogabile risulti superiore, la quota di premio stessa è determinata utilizzando tale secondo metodo di calcolo. In base a quest'ultimo criterio, hanno raggiunto gli obiettivi di:
 - a) Area Mix Margini (premio minimo di € 70 in caso di raggiungimento degli obiettivi >= al 100%): n. 39 filiali
 - b) Area Mix Grandezze (premio minimo di € 175 in caso di raggiungimento degli obiettivi >= al 100%): n. 22 filiali
 - e) Area Mix Vendite (premio minimo di € 105 in caso di raggiungimento degli obiettivi >= al 85%): n. 56 filiali.
 - **gli obiettivi di qualità del credito** (obiettivo incentrato sul Margine Netto del Mercato Retail) sono stati raggiunti con conseguente applicazione del moltiplicatore 1.

La squadra dell'Area Operativa di Filiale condivide con l'Area Commerciale sia l'obiettivo di abilitazione, che le altre due tipologie di obiettivi con la particolarità che, per quanto riguarda l'obiettivo di Qualità per il 70% corrisponde a quello dell'Area Commerciale e per il 30% l'Area Operativa consegue gli obiettivi in base al risultato della rilevazione delle Customer Satisfaction

BPU >< Banca Popolare di Ancona

svolta sugli Area Manager Private e Corporate. In particolare tutte le Squadre di Area Operativa, tranne 3, hanno conseguito un risultato $\geq 100\%$.

I. **Le Aree territoriali** che hanno conseguito **gli obiettivi di efficacia**, abilitanti per il premio, (incentrati sulla voce "Margine di Intermediazione") sono 7 (4 AT Retail, 2 AT Private e 1 AT Corporate), pari a una quota percentuale del 78% di tutte le Aree Territoriali;

Nessuna Area Territoriale ha conseguito **gli obiettivi di qualità**, tuttavia, in alternativa, qualora considerando le 3 aree di obiettivi slegate l'una dall'altra, il premio erogabile risulti superiore, la quota di premio stessa è determinata utilizzando tale secondo metodo di calcolo. In base a quest'ultimo criterio, hanno raggiunto gli obiettivi:

a) **Area Mix Margini** (premio minimo di € 70 in caso di raggiungimento degli obiettivi \geq al 100%): n. 4 Aree territoriali (1 AT Retail, 2 AT Private e 1 AT Corporate) hanno conseguito gli obiettivi di area in misura \geq al 100%/93% per AT Private.

b) **Area Mix Vendite** (premio minimo di € 105 in caso di raggiungimento degli obiettivi \geq al 85%): n. 3 Aree territoriali (1 AT Retail, 1 AT Private e 1 AT Corporate) hanno conseguito gli obiettivi di area in misura \geq al 85%.

- **gli obiettivi di qualità del credito** (obiettivo incentrato sul Margine Netto del Mercato di appartenenza) sono stati raggiunti con applicazione dei seguenti moltiplicatore:

Mercato Retail : moltiplicatore 1

Mercato Private: moltiplicatore 1

Mercato Corporate: moltiplicatore 1

J. **I Mercati** che hanno conseguito **gli obiettivi di efficacia**, abilitanti per il premio, (incentrati sulla voce "Margine di Intermediazione") sono 2 (Retail e Private).

Nessun Mercato ha conseguito **gli obiettivi di qualità**, tuttavia, in alternativa, qualora considerando le 3 aree di obiettivi slegate l'una dall'altra, il premio erogabile risulti superiore, la quota di premio stessa è determinata utilizzando tale secondo metodo di calcolo. In base a quest'ultimo criterio, hanno raggiunto gli obiettivi di:

a) **Area Mix Margini** (premio minimo di € 70 in caso di raggiungimento degli obiettivi \geq al 100%): n. 2 Mercati (Private e Retail) hanno conseguito gli obiettivi di area mix margini in misura \geq al 100%.

b) **Area Mix Vendite** (premio minimo di € 105 in caso di raggiungimento degli obiettivi \geq al 85%): n. 2 Mercati (Private e Corporate) hanno conseguito gli obiettivi di area mix margini in misura \geq al 85% .

- **gli obiettivi di qualità del credito** (obiettivo incentrato sul Margine Netto del Mercato di appartenenza) sono stati raggiunti con applicazione dei seguenti moltiplicatore:

- Mercato Retail : moltiplicatore 1

- Mercato Private: moltiplicatore 1

- Mercato Corporate: moltiplicatore 1

G. **Le Strutture Centrali** che hanno conseguito gli obiettivi di squadra sono n. 9 pari a una quota percentuale del 69%; esse sono così suddivise:

- n. 9 Strutture hanno registrato un performance fino tra il 100% e il 115%, con attivazione per il premio del moltiplicatore 1 ;

K. **La Valutazione della Prestazione per il Personale che percepisce un premio**, cui era collegato un moltiplicatore per la valorizzazione del contributo del singolo, ha evidenziato che nell'anno 2006 per il 64,4% del Personale i risultati della prestazione lavorativa sono stati valutati *conseguiti completamente*; mentre per un ulteriore 7,6% del Personale sono stati valutati *conseguiti seppur parzialmente*.

BPU >< Banca Popolare di Ancona

Oltre a ciò, si segnala che per il 8% del Personale i risultati della prestazione lavorativa sono stati valutati *eccellenti*, mentre per un ulteriore 19,9% del Personale sono stati valutati *superiori alle aspettative*.

Solo per il 0,2% del Personale i risultati della prestazione lavorativa sono stati valutati *carenti*.

- L **I 2 indici UOCLI** (Utile Operativo Corrente Lordo Imposte) al netto delle componenti straordinarie della nostra Banca e del Gruppo per l'anno 2006 hanno consentito l'attivazione rispettivamente dei moltiplicatori 1,1 e 1,1.

Per quanto riguarda i criteri di distribuzione, Vi precisiamo quanto segue:

- il calcolo del premio è stato eseguito suddividendolo in quote mensili: ogni elemento che concorre alla determinazione di una quota di Premio viene ricondotto ad una mensilità con la regola della maggiore permanenza (es.: in caso di trasferimento del Dipendente dalla filiale A alla filiale B in data 20 aprile, il Dipendente per il mese di aprile percepirà la quota spettante alla squadra A);
- il riconoscimento del premio è proporzionalmente ridotto per effetto di assenze per congedo parentale e di assenze non retribuite superiori alle 12 settimane, mentre non viene ridotto in caso di assenze di durata inferiore; al superamento della 12a settimana di assenza non retribuita il premio viene proporzionalmente ridotto anche per le prime 12 settimane;
- il riconoscimento del premio è proporzionalmente ridotto per effetto di assenze per malattia superiori alle 12 settimane, mentre non viene ridotto in caso di assenze di durata inferiore; al superamento della 12^a settimana di assenza per malattia il premio viene proporzionalmente ridotto solo per le settimane di assenza successive alla 12a (tuttavia in caso di assenza per malattia per l'intero anno il premio non viene corrisposto);
- per i Dipendenti a tempo parziale il riconoscimento è rapportato all'orario di lavoro;

Infine Vi precisiamo che:

- il pagamento del premio incentivante avverrà nel corrente mese di giugno con riferimento al Personale in servizio nello stesso mese;
- ogni Dipendente potrà prendere visione della propria posizione rispetto agli obiettivi ed ai premi eventualmente conseguiti, accedendo alla scheda personalizzata messa a disposizione nella sezione Self Service del Portale Risorse Umane.

Nel restare a disposizione per eventuali ulteriori approfondimenti, porgiamo distinti saluti.

RISORSE UMANE

