



CONSUNTIVO Sistema Incentivante BANCO DI BRESCIA anno 2015

In attesa della trattativa per stabilire l'importo del premio aziendale 2015 che verrà erogato con accordo sindacale a tutti i dipendenti, l'Azienda ci comunica quanto, invece, **verrà erogato come sistema incentivante, a sua completa discrezione in quanto dalle Organizzazioni Sindacali scriventi mai condiviso.**

Il modello, presentato come da CCNL ogni anno, è ancora troppo complesso e porta a risultati soggettivi e non obiettivi, comunque legati a logiche di Gruppo che non corrispondono alle richieste del sindacato.

Ecco quanto ci scrive oggi 16 giugno:

- **I Dipendenti** che conseguono un premio sono 366, pari a una quota percentuale del 16% del Personale destinatario.
- **I premi** complessivamente assegnati sono così distribuiti tra i Dipendenti che l'hanno conseguito:
 - n. 142 Dipendenti hanno conseguito un premio di importo sino a 400 euro;
 - n. 100 Dipendenti sino a 600 euro;
 - n. 48 Dipendenti sino a 800 euro;
 - n. 31 Dipendenti sino a 1.000 euro;
 - n. 28 Dipendenti sino a 1.500 euro;
 - n. 9 Dipendenti sino a 2.000 euro;
 - n. 6 Dipendenti sino a 3.000 euro;
 - n. 2 Dipendenti oltre i 3.000 euro.

Gli importi sopra indicati sono riproporzionati in applicazione della previsione relativa al superamento del budget complessivo di costo.

- ✓ Le risorse che hanno conseguito un premio in **Filiale** sono 305, pari al 18%.
- ✓ Le risorse che hanno conseguito un premio nei **PCU** sono 17, pari al 10%.
- ✓ Le risorse che hanno conseguito un premio in **Direzione Territoriale** sono 13, pari al 9%.
- ✓ Le risorse che hanno conseguito un premio nel **Large Corporate** sono 1, pari al 50%.
- ✓ Le risorse che hanno conseguito un premio nel comparto **Eestero** sono 6, pari al 13%.
- ✓ Le risorse che hanno conseguito un premio in una unità di **Direzione Centrale** sono 24, pari all'8%.
- ✓ 32 risorse hanno conseguito il premio aggiuntivo **Best Performer Cross Selling** consistente in un buono viaggio del valore di 3.000 euro.

Per quanto riguarda i criteri di distribuzione, per le unità operative per le quali è previsto un meccanismo di calcolo strutturato, precisando quanto segue:

- Nella rendicontazione dei premi si è tenuto conto delle variazioni anagrafiche e gestionali, riferite al Personale in modalità pro-rata mensile tenendo in considerazione l'assegnazione all'ultimo giorno di riferimento del mese;
- il riconoscimento del premio è stato proporzionalmente ridotto per effetto di assenze per congedo parentale, di assenze non retribuite, di sospensioni di orario o di congedi straordinari (Circolare di Gruppo n. 593 del 03/12/2014) superiori alle 12 settimane, mentre non è stato ridotto in caso di assenze di durata inferiore; al superamento della 12^a settimana di assenza non retribuita il premio è stato proporzionalmente ridotto anche per le prime 12 settimane;
- il riconoscimento del premio è stato proporzionalmente ridotto per effetto di assenze per malattia superiori alle 12 settimane, mentre non è stato ridotto in caso di assenze di durata inferiore; al superamento della 12^a settimana di assenza per malattia il premio è stato proporzionalmente ridotto solo per le settimane di assenza successive alla 12^a (tuttavia in caso di assenza per malattia per l'intero anno il premio non è stato corrisposto);
- per i Dipendenti a tempo parziale il riconoscimento è stato rapportato all'orario di lavoro.

I suddetti elementi sono stati tenuti in considerazione anche nella determinazione del premio delle risorse assegnate alle restanti unità operative.

il pagamento del premio incentivante avverrà nel corrente mese di giugno.