



CONSUNTIVO SISTEMA INCENTIVANTE B.P.C.I . 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 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 l'Azienda:

- I Dipendenti che conseguono un premio sono 631, pari a una quota percentuale del 41% del Personale destinatario
- I Premi complessivamente assegnati sono così distribuiti tra i Dipendenti che l' hanno conseguito:
- N.35 dipendenti hanno conseguito un premio di importo sino a Euro 400
- N.94 dipendenti sino a Euro 600
- N.88 dipendenti sino a Euro 800
- N.90 dipendenti sino a Euro 1.000
- N.133 dipendenti sino a Euro 1.500
- N.70 dipendenti sino a Euro 2.000
- N.58 dipendenti sino a Euro 3.000
- N.63 dipendenti oltre Euro 3.000

Le risorse che hanno conseguito un premio in **Filiale** sono n.444, pari al 41%

Le risorse che hanno conseguito un premio nei **PCU** sono 58, pari al 45%

Le risorse che hanno conseguito un premio in **Direzione Territoriale** sono 32 pari al 48%

Le risorse che hanno conseguito un premio nel **Servizio Large Corporate** sono 8, pari al 100%

Le risorse che hanno conseguito un premio nel comparto **Eestero** sono 17, pari al 68%

Le risorse che hanno conseguito un premio in **Direzione Centrale** sono 72, pari al 33%

N.20 risorse hanno conseguito il premio aggiuntivo **Best Performer Cross Selling** consistente in un buono viaggio del valore di Euro 3.000.

Per quanto riguarda i criteri di distribuzione, per le unità operative per le quali è previsto un meccanismo di calcolo strutturato, Vi precisiamo 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 .593 del 3/12/2014) superiori alle 12 settimane, mentre non è stato ridotto in caso di assenze di durata inferiore; al superamento della 12' 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' settimana di assenza per malattia il premio è stato proporzionalmente ridotto solo per le settimane di assenza successive alla 12' (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.

Milano 24 giugno 2016

FABI - FIRST/CISL- UILCA/UIL- UNISIN

Le Segreterie di Coordinamento