



INTESA  SANPAOLO
mail: segreteria@fabintesasampaolo.org
www.fabintesasampaolo.eu

VERSO IL CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO IN INTESA SANPAOLO



Torino/Milano 22settembre 2015

Ieri abbiamo nuovamente affrontato il tema del Premio Variabile di Risultato 2015. Ricordiamo che tale premio è una proposta innovativa e sperimentale che comprende il premio aziendale e il sistema incentivante.

- L'Azienda ha illustrato nuovi e più analitici dati sui criteri per determinarlo e, accogliendo una precisa richiesta del sindacato, ha condiviso la nostra impostazione di erogare una quota anche in caso di non raggiungimento del budget, purché il risultato corrente di Gruppo risulti positivo.
- Inoltre il primo livello di premio verrebbe erogato in misura uguale per tutto il personale anziché in maniera inversamente proporzionale alla Retribuzione Annua Lorda.

Sotto per comodità ed illustrazione riportiamo due slide riepilogative.

Come **FABI** continuiamo a formulare le nostre proposte nell'intento di raggiungere un'importante **contratto di secondo livello**, unico strumento utile a garantire lo sviluppo professionale e la tutela di Colleghe e Colleghi.

Vi terremo costantemente aggiornati e informati: mantenetevi collegati.

LA DELEGAZIONE **FABI** GRUPPO INTESA SANPAOLO

Premio Variabile di Risultato 2015

Ipotesi di struttura (1/2)

Se Risultato Corrente al Lordo delle Imposte di Gruppo = Budget



Può crescere in caso di superamento del Budget

≥ Budget

Premio per eccellenza

Risultato Corrente al Lordo delle Imposte di Divisione / Gruppo (per Strutture Centrali e ISGS)

Risultato Corrente al Lordo delle Imposte di Gruppo



- Rete: Moltiplicatore premio in funzione delle performance della filiale
- Staff: Discrezionalità del Responsabile per performance eccellenti

25%

- Premio funzione del ruolo professionale
- Riduzione ammontare premio in caso di superamento RAL di riferimento

45%

- Premio funzione della retribuzione
- Premio non direttamente proporzionale alla RAL

30%

Premio Variabile di Risultato 2015

Ipotesi di struttura (2/2)

Se Risultato Corrente al Lordo delle Imposte di Gruppo > 0 ma < Budget



e

- Assenza di perdita²
- Common Equity Tier Ratio vs livelli previsti nel RAF
- Net Stable Funding Ratio vs livelli previsti nel RAF

>0 ma < Budget

Premio per eccellenza

Risultato Corrente al Lordo delle Imposte di Divisione / Gruppo (per Strutture Centrali e ISGS)

Risultato Corrente al Lordo delle Imposte di Gruppo



• Premio uguale per tutti

% del valore previsto a budget per «premio base»