

CGIL

GUIDE NORMATIVE
FISAC Gruppo IntesaSanpaolo

Premio variabile di risultato
PVR 2016
(erogazione a maggio 2017)

Agosto 2016

Sommario

1. PREMESSA.....	3
2. BENEFICIARI.....	3
3. IMPORTO DEL PREMIO	4
3.1 PREMIO BASE.....	5
3.2 PREMIO AGGIUNTIVO.....	5
3.2.1 Condizioni di salvaguardia del premio base e del premio aggiuntivo	6
3.3 PREMIO DI ECCELLENZA.....	6
3.4 Importi totali PREMIO BASE + PREMIO AGGIUNTIVO per figura professionale/seniority (senza l'eventuale premio di eccellenza).....	7
4. DATA DI EROGAZIONE.....	8
5. CRITERI DI EROGAZIONE	8
6. EFFETTI DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	9
7. EFFETTI DELLA VALUTAZIONE PROFESSIONALE	9
8. DETASSAZIONE DEL PVR.....	9
9. CONTO SOCIALE	9

1. PREMESSA

L'accordo sottoscritto il 7 ottobre 2015, nell'ambito del Contratto Collettivo di Secondo Livello del Gruppo, ha stabilito in via sperimentale il Premio Variabile di Risultato (PVR).

Anche per il 2016 è stata confermata in via sperimentale l'applicazione del PVR¹, con erogazione a maggio 2017.

Il PVR verrà erogato se il "Risultato corrente al lordo delle imposte" di Gruppo raggiungerà il budget previsto. L'accordo ha inserito una salvaguardia per l'erogazione di una parte del premio anche in caso di non raggiungimento del budget.

Inoltre, il montante complessivo (**bonus pool**) destinato al PVR cresce in caso di superamento sino a un massimo del 20% del budget previsto di Gruppo, con una progressione di tipo lineare fino a un massimo (cap) del 30% del valore iniziale del bonus pool.

La quota di montante complessivo del PVR viene così suddivisa:

PREMIO BASE	se si raggiunge il budget previsto del Risultato corrente lordo di Gruppo (è stata comunque prevista una salvaguardia in caso di non raggiungimento del budget).
PREMIO AGGIUNTIVO	se si raggiunge il budget previsto del Risultato corrente lordo di Divisione o del Risultato di Gruppo per Direzione Centrale, ISGS e Capital Light Bank (è stata comunque prevista una salvaguardia in caso di non raggiungimento del budget).
PREMIO DI ECCELLENZA	in caso di performance di "eccellenza".

Il bonus pool destinato al PVR 2016 è stato aumentato a 78 milioni di euro, con un incremento, a parità di perimetro di applicazione, del 16% rispetto al 2015.

Come previsto dal CCNL, il PVR unisce il premio aziendale (ex VAP) e il sistema incentivante. L'accordo di Gruppo ha riequilibrato la destinazione del montante complessivo del Premio, prevedendo che 55 milioni di euro siano erogati a tutto il personale (per il "premio base" e il "premio aggiuntivo"), mentre la quota destinata al "premio di eccellenza" è di 23 milioni di euro.

Anche l'importo relativo al PVR 2016, così come il PVR 2015, è aggiuntivo di quanto già riconosciuto con le assegnazioni di azioni Intesa Sanpaolo e il piano di investimento LECOIP.

2. BENEFICIARI

Il PVR spetta al personale a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, che abbia prestato servizio per almeno 180 giorni di calendario e che sia in servizio alla data di erogazione (maggio 2017) presso le seguenti società:

Intesa Sanpaolo, ISGS, Banca CR Firenze, Fideuram, Banca Imi, Banca Prossima, Banco di Napoli, Cariromagna, CariFVG, Cariveneto, Carisbo, CR Umbria², CR Pistoia e Lucchesia, Oldequiter, Eurizon Capital, Epsilon SGR, Fideuram Fiduciaria, Fideuram Investimenti, Imi Fondi Chiusi, Imi Investimenti, IS Formazione, IS Private Banking, Mediocredito Italiano, Sanpaolo Invest Sim, Sirefid, Accedo, IS Provis.

Ai dipendenti con Seniority 6 (ruolo manageriale) nonché al personale in servizio presso le Strutture destinatarie di sistemi incentivanti ad hoc spetta solo il premio base del PVR, che viene ricompreso nello stesso premio incentivante. Queste strutture sono:

¹ [Accordo di Gruppo del 20 maggio 2016](#) e Policy aziendale "[Regole in materia di Premio Variabile di Risultato 2016](#)".

² Prevista a novembre 2016 la fusione per incorporazione di CR Umbria in Intesa Sanpaolo.

➤ AREA CFO

Direzione Centrale Studi e Ricerche: Servizio Equity & Credit Research

Direzione Centrale Tesoreria (con l'eccezione di coloro i quali siano impiegati presso il Servizio Coordinamento e Controllo di Gestione Tesoreria)

Direzione Centrale Pianificazione e AVM: Servizio AVM Operativo

Servizio Investor Relations & Price-Sensitive Communication

Servizio Rating Agencies e Investor Coverage

➤ AREA CGO

Direzione Centrale Mergers & Acquisitions

➤ DIVISIONE CAPITAL LIGHT BANK

Direzione Gestione Partecipazioni

Direzione Strategies and Solutions

Provis: Asset Class Real Estate e Asset Class Mobiliare

IMI Investimenti: Partecipazioni e Investimenti Business

IMI Fondi Chiusi

➤ DIVISIONE CORPORATE & INVESTMENT BANKING/ BANCA IMI

Servizio Proprietary Trading

Global Relationship Manager

Banca IMI: Business unit Global Markets e Business unit Corporate & Strategic Finance

➤ EURIZON CAPITAL

Direzione Marketing e Sviluppo Commerciale

Direzione Investimenti

➤ EPSILON

Investimenti Quantitativi

Gestione Discrezionale e Total Return

➤ FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Area Governo Operativo e Finanziario: Finanza e Tesoreria

➤ INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Investimenti

High Net Worth Individual

Personale della Rete Intesa Sanpaolo Private Banking

➤ FIDEURAM INVESTIMENTI

Prodotti Gestiti

Investimenti

3. IMPORTO DEL PREMIO

Come detto in premessa, il PVR è basato su tre quote:

3.1 PREMIO BASE

È collegato al raggiungimento del budget previsto del Risultato corrente lordo di **Gruppo** (è stata comunque prevista una salvaguardia in caso di non raggiungimento del budget, *vedi paragrafo 3.2.1*).

Viene riconosciuto al personale del Gruppo un importo uguale per tutti, che viene elevato per il personale con una Retribuzione Annuale Lorda (RAL)³ al 31/12/2016 inferiore a € 35.000.

L'erogazione in busta paga sarà:

- € 400 per il personale con una RAL al 31/12/2016 inferiore a € 35.000;
- € 300 per il restante personale.

Questi importi aumenteranno fino al 30% nel caso di extra-budget al cap.

Ai fini della definizione della soglia dei 35.000 euro, per i part time la RAL sarà determinata convenzionalmente sulla base di quella riferita al corrispondente lavoro a tempo pieno.

3.2 PREMIO AGGIUNTIVO

È collegato al raggiungimento del budget previsto del Risultato corrente lordo di **Divisione** o al Risultato di Gruppo per Direzione Centrale, ISGS e Capital Light Bank (è stata comunque prevista una salvaguardia in caso di non raggiungimento del budget, *vedi paragrafo 3.2.1*).

Viene erogata a tutto il personale della Divisione (con esclusione delle platee con sistemi incentivanti ad hoc sostitutivi del premio, come dettagliato nel paragrafo "Beneficiari") **con importi differenziati per ruolo professionale/seniority**.

In caso di variazione della figura professionale/seniority in corso d'anno, il premio aggiuntivo è determinato pro quota, in proporzione ai periodi svolti nelle diverse figure professionali/seniority⁴.

Gli importi sono ridotti parzialmente in caso di Retribuzione Annuale Lorda (RAL) al 31/12/2016 superiore alla RAL di riferimento per la stessa figura professionale o seniority (per **RAL di riferimento**, si intende la media delle retribuzioni percepite da tutti coloro che hanno la stessa figura professionale o seniority).

La riduzione è pari al:

- 25% per il personale con una RAL superiore alla RAL media del 20% ed entro il 59,9%,
- 40% per il personale con una RAL superiore alla RAL media del 60%.

Per i part time la RAL sarà determinata convenzionalmente sulla base di quella riferita al corrispondente lavoro a tempo pieno.

Inoltre il premio aggiuntivo:

- **per Rete BdT**, viene ridotto del 50% al personale delle filiali meno performanti pari al 20% di aree/filiali per territorio commerciale con il punteggio inferiore dell'indicatore sintetico finale;
- **per strutture diverse dalla Rete BdT**, viene:
 - ridotto del 50% al personale con valutazione "parzialmente in linea con le attese di ruolo",
 - aumentato del 25% al personale con valutazione "molto al di sopra delle attese di ruolo".

³ Ai fini della RAL si considerano tutte le voci, comprendendo la tredicesima mensilità e la quota extra standard dell'ex premio di rendimento, con esclusione di indennità, assegno di rivalsa, indennità perequativa, voci saltuarie, ecc.

⁴ Per il PVR 2016 si considera la seniority attribuita per la valutazione 2016.

La quota del premio di aggiuntivo non viene riconosciuta in caso di valutazione negativa “non in linea con le attese di ruolo”.

3.2.1 Condizioni di salvaguardia del premio base e del premio aggiuntivo

L'accordo ha inserito una salvaguardia per l'erogazione di una parte del premio anche in caso di non raggiungimento del budget previsto per il “Risultato corrente al lordo delle imposte” di Gruppo.

		Risultato corrente di DIVISIONE : % raggiungimento budget previsto		
		al 100%	tra 95% e 99%	fino al 95%
Risultato corrente di GRUPPO : % raggiungimento budget previsto	PREMIO BASE : % di erogazione	PREMIO AGGIUNTIVO : % di erogazione		
al 100%	100%	100%	80%	0%
tra 95% e 99%	90%	80%	60%	0%
fino al 95%	80%	0%	0%	0%

3.3 PREMIO DI ECCELLENZA

È collegato alle performance eccellenti.

La quota del premio di eccellenza non viene riconosciuta in caso di valutazione inferiore al giudizio sintetico “in linea con le attese di ruolo”.

▪ Per Rete BdT

Viene riconosciuto al personale⁵ delle filiali più performanti fino al 20% di filiali e 30% di aree per territorio commerciale che superano l'indicatore sintetico finale di performance (vedi [“Scorecard e meccanismo di determinazione del premio di eccellenza”](#) e [“Descrizione KPI”](#)):

	I fascia	II fascia	III fascia	IV fascia
Punteggio finale indicatore sintetico di performance	da 125	da 124,90 a 120	da 119,90 a 110	da 109,90 a 100

Il premio totale complessivo è pari alla somma del premio base e aggiuntivo (senza l'eventuale riduzione legata alla RAL) moltiplicata per un coefficiente differenziato per figure di coordinamento/gestori/altri e per fasce di superamento dell'indicatore sintetico finale:

	I fascia	II fascia	III fascia	IV fascia
Direttori/coordinatori	8	6	3,5	2,5
Gestori	6	5	3	2
Altre figure professionali	4,5	3,5	2	1,5

⁵ In caso di trasferimento, il premio viene riconosciuto pro-quota in base ai mesi di servizio presso ciascuna unità organizzativa, considerando la presenza nell'ultimo giorno del mese.

- **Per strutture diverse dalla Rete BdT:** viene riconosciuto al personale sulla base del giudizio complessivo da parte del responsabile, con priorità per i due livelli più elevati della valutazione professionale.

3.4 Importi totali PREMIO BASE + PREMIO AGGIUNTIVO per figura professionale/seniority (senza l'eventuale premio di eccellenza).

Gli importi sono riferiti al **bonus pool** di 78 milioni di euro nel caso di raggiungimento del budget di Gruppo (è stata comunque prevista una salvaguardia in caso di non raggiungimento del budget, vedi paragrafo 3.2.1). In caso di superamento del budget previsto, il bonus pool si incrementa fino a un massimo del 30% del valore iniziale e, di conseguenza, vanno aumentati gli importi indicati in tabella.

Figure Professionali		Premio Base + Premio Aggiuntivo qualora RAL al 31/12/2016 inferiore a € 35.000	Premio Base + Premio Aggiuntivo	Premio Base + Premio Aggiuntivo qualora RAL superiore tra 20%- 59,9% a RAL media stessa figura professionale/seniority
BANCA DEI TERRITORI				
Filiali Retail e Personal	Assistente alla clientela	485	385	363,75
	Gestore PAR	640	540	480
	Coordinatore commerciale	795	695	596,25
Filiali Imprese	Ausiliario	485	385	363,75
	Addetto imprese	560	460	420
	Specialista estero	560	460	420
	Gestore imprese	870	770	652,50
	Coordinatore imprese	1.025	925	768,75
Direttori Filiali e Aree	Direttore Fil. complessità 1	1.025	925	768,75
	Direttore Fil. complessità 2	1.255	1.155	941,25
	Direttore Fil. complessità 3	1.640	1.540	1230
	Direttore Fil. complessità 4	2.025	1.925	1518,75
	Direttore Filiali ICE	2.410	2.310	1807,5
	Direttore Area	6.100	6.000	4575
Altre strutture	Gestore Mediocredito	870	770	652,50
	Coordinatore Mediocredito	1.100	1.000	825
Filiale On Line	Gestore FOL	640	540	480
	Coordinatore FOL	795	695	596,25
	Direttore FOL	1.255	1.155	941,25
Monte Pegni	Addetto MP	485	385	363,75
	Perito Tecnico Estimat.	640	540	480
	Direttore MP	1.255	1.155	941,25
Tesorerie	Addetto Tesorerie	485	385	363,75
	Responsabile Centro Tes.	1.255	1.155	941,25
Banca Prossima	Assistente Banca Prossima	485	385	363,75
	RDR Banca Prossima	870	770	652,50
	Dir/Coordinatore	1.100	1.000	825
DIVISIONE CORPORATE				
Addetto Fidejussioni- A		485	385	363,75
Specialista Credito Fondiario - B		560	460	420
Local Business Developer – B		730	630	547,50
Global Business Developer – B		855	755	641,25
Assistente Mercato CPF - B		560	460	420

Assistente LRM - A	600	500	450
Gestore Public Finance - B	855	755	641,25
Gestore Corporate - B	855	755	641,25
Local Relationship Manager - A	1.040	940	780
Assistente GRM - B	600	500	450
Assistente GRM - A	730	630	547,50
Business Analyst - B	600	500	450
Business Analyst - A	730	630	547,50
Coordinatore Mercato CPF -B	1.985	1.885	1488,75
Origination Manager - B	1.355	1.255	1016,25
Origination Manager - A	2.300	2.200	1725
Responsabile Nucleo - A	2.300	2.200	1725
Responsabile Mercato CPF - B	4.180	4.080	3135

CAPITAL LIGHT BANK			
Addetto Accedo	485	385	363,75
Coordinatore territoriale Accedo	855	755	641,25

STAFF DI GOVERNO			
Seniority 1	485	385	363,75
Seniority 2	570	470	427,50
Seniority 3	915	815	686,25
Seniority 4	1.230	1.130	922,50
Seniority 5	1.480	1.380	1110

STAFF RISK MANAGEMENT E CREDITI			
Seniority 1	560	460	420
Seniority 2	665	565	498,75
Seniority 3	1.040	940	780
Seniority 4	1.355	1.255	1016,25
Seniority 5	1.670	1.570	420

4. DATA DI EROGAZIONE

Il riconoscimento del PVR avverrà successivamente all'approvazione del Bilancio 2016 del Gruppo da parte dell'Assemblea degli azionisti, quindi maggio 2017.

5. CRITERI DI EROGAZIONE

Il PVR è ridotto in dodicesimi per i mesi interi di assenza dal servizio nel 2016, ottenuti anche per sommatoria di periodi non consecutivi, per le assenze retribuite superiori a 60 giorni lavorativi con esclusione delle assenze:

- per ferie, permessi ex festività, PCR, Banca ore,
- per permessi L. 104/92, permessi Banca del Tempo, permessi per gravi patologie (PVG),
- per un periodo di cinque mesi relativamente al congedo di maternità,
- per i primi 60 giorni in caso di malattia/infortunio, salvo che l'assenza duri per l'intero anno.

Il premio è ridotto invece di 1/360 per ogni giorno di assenza non retribuita (es. aspettativa).

Al personale a part time sarà erogato in proporzione all'orario di lavoro.

Il PVR:

- non concorre alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto;
- è comprensivo dell'eventuale "indennità perequativa" ex Cariplo;
- non è considerato utile ai fini dell'eventuale "assegno di rivalsa" ex Cariparo.

6. EFFETTI DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Per i vincoli dati dalla Circolare 285 di Banca d'Italia, il PVR non viene riconosciuto nel caso in cui il collega abbia subito, nel corso del 2016, il provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" o "licenziamento".

7. EFFETTI DELLA VALUTAZIONE PROFESSIONALE

Il premio base del PVR non è collegato alla valutazione del personale.

Il premio aggiuntivo non viene riconosciuto in caso di valutazione negativa "non in linea con le attese di ruolo".

Il premio di eccellenza non viene riconosciuto in caso di valutazione inferiore al giudizio sintetico "in linea con le attese di ruolo".

8. DETASSAZIONE DEL PVR

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 maggio 2016 il Decreto 25 marzo 2016 che disciplina l'erogazione di premi di risultato con tassazione agevolata, cosiddetta "detassazione", prevista dalla Legge di Stabilità 2016⁶.

Pertanto, i requisiti reddituali per fruire della tassazione agevolata del 10% sull'erogazione del premio di risultato sono:

- reddito da lavoro dipendente relativo all'anno 2016 non superiore a € 50.000 (importo verificabile nel CUD e comprensivo delle somme soggette nel 2016 a tassazione agevolata),
- importo massimo assoggettabile ad imposta sostitutiva del 10%: € 2.000⁷.

9. CONTO SOCIALE

La Legge di Stabilità 2016 ha ridefinito il welfare aziendale, modificando la normativa dell'art. 51 del TUIR (spese di rilevanza sociale escluse dal reddito dipendente).

Le nuove previsioni sono state riprese nella Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016: *stiamo approfondendo la materia ai fini del confronto previsto entro l'anno per definire le condizioni per riconoscere le quote di PVR mediante il conto sociale.*

⁶ Legge 208 del 2/12/2015 - art. 1, comma 182-190.

⁷ Tale importo è elevabile a € 2.500 per "le aziende che prevedono il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro": sono in corso gli approfondimenti della Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 per verificarne la possibilità di applicazione.