

CGIL



FISAC

GUIDE NORMATIVE

Gruppo IntesaSanpaolo

Premio variabile di risultato PVR 2015

Aprile 2016

Sommario

1. PREMESSA.....	3
2. BENEFICIARI.....	3
3. IMPORTO DEL PREMIO	4
4. DATA DI EROGAZIONE.....	6
5. CRITERI DI EROGAZIONE	7
6. EFFETTI DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	7
7. DETASSAZIONE DEL PVR.....	7

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) riferito al 2015 con erogazione a maggio 2016.

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 il 75% sia erogato a tutto il personale (30% per il "premio base" e 45% per il "premio aggiuntivo"), mentre la quota destinata al "premio di eccellenza" si riduce al 25%.

Anche l'importo relativo al PVR 2015, così come per il conguaglio VAP 2014¹, tiene conto di quanto già riconosciuto con le assegnazioni di azioni Intesa Sanpaolo e il piano di investimento LECOIP.

Il PVR viene erogato se il "Risultato corrente al lordo delle imposte" di Gruppo raggiunge il budget previsto. Il montante complessivo (bonus pool) destinato al PVR cresce in caso di superamento del budget previsto, con un tetto (cap) del 30% in più.

La quota di montante complessivo del PVR viene così suddivisa:

30% del montante complessivo	PREMIO BASE	se si raggiunge il budget previsto del Risultato corrente lordo di Gruppo (in caso contrario non verranno erogate neppure le quote successive).
45% del montante complessivo	PREMIO AGGIUNTIVO	se si raggiunge il budget previsto del Risultato corrente lordo di Divisione (Risultato di Gruppo per ISGS e Direzione Centrale).
25% del montante complessivo	PREMIO DI ECCELLENZA	in caso di performance di "eccellenza" (ovvero, per la rete, il superamento del budget assegnato a ciascuna filiale e viene erogato a tutto il personale delle filiali interessate).

Come avevamo già comunicato, in quando il bilancio consolidato 2015 ha registrato un risultato in extra-budget, per effetto dell'accordo verranno quindi erogati 94,9 milioni di euro (bonus pool al cap).

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 2016) presso le seguenti società:

Intesa Sanpaolo, ISGS, Banca CR Firenze, Banca dell'Adriatico, Fideuram, Banca Imi, Banca Prossima, Banco di Napoli, Cariromagna, CariFVG, Cariveneto, Carisbo, CR Umbria, CR Pistoia e Lucchesia, CR Civitavecchia, CR Rieti, CR Viterbo, Equiter, 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.

Spetta solo il premio base del PVR, in quanto già destinatari di sistemi incentivanti ad hoc, al personale in servizio presso:

- Direzione Investimenti di Eurizon Capital,
- business unit Global Markets e Corporate & Strategic Finance di Banca Imi,
- Direzione Centrale Tesoreria (escluso il Servizio Coordinamento e Controllo di Gestione),

¹ [Click qui per l'illustrazione conguaglio VAP](#)

- Direzione Centrale Studi e Ricerche,
- Servizio Investor Relations & Price-Sensitive Communication,
- Servizio Rating Agencies e Investor Coverage,
- Servizio AVM Operativo
- personale della Rete Intesa Sanpaolo Private Banking.

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** (in caso contrario non verranno erogate neppure le quote successive).

Viene riconosciuta a tutto il personale del Gruppo con erogazione di un importo uguale per tutti, che viene elevato per il personale con una Retribuzione Annuale Lorda (RAL)² al 31/12/2015 inferiore a € 35.000.

L'erogazione in busta paga, nel caso di extra-budget al cap, sarà:

- € 455 per il personale con una RAL al 31/12/2015 inferiore a € 35.000;
- € 355 per il resto del personale.

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 ISGS e Direzione Centrale).

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.**

Gli importi sono ridotti parzialmente in caso di Retribuzione Annuale Lorda (RAL) al 31/12/2015 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% ed entro il 99,9%,
- 60% per il personale con una RAL superiore alla RAL media del 100%.

Per i part time la RAL al 31/12/2015 sarà determinata convenzionalmente sulla base di quella riferita al corrispondente lavoro a tempo pieno.

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/seniority³.

3.3 PREMIO DI ECCELLENZA

È collegato alle performance eccellenti.

- **Per Rete BdT:** viene riconosciuto, a tutto il personale⁴ di quelle filiali che superano l'indicatore sintetico finale di redditività/qualità del credito/crescita/qualità del servizio/corresponsabilità, un premio totale complessivo pari alla somma del premio base e aggiuntivo (senza l'eventuale

² Ai fini della RAL si considerano tutte le voci, comprendendo l'Edr, 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.

³ Per il PVR 2015 si considera la seniority attribuita per la valutazione 2015.

⁴ 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 di calendario.

riduzione legata alla RAL) moltiplicata per un coefficiente differenziato per figure di coordinamento/gestori/altri e per fasce di superamento dell'indicatore sintetico finale⁵:

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

- **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).

Figure Professionali	Premio Base + Premio Aggiuntivo qualora RAL al 31/12/2015 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	600	500	463,75
	Gestore PAR	800	700	613,75
	Coordinatore commerciale	1.000	900	763,75
Filiali Imprese	Ausiliario	600	500	463,75
	Addetto imprese	700	600	538,75
	Specialista estero	700	600	538,75
	Gestore imprese	1.100	1.000	838,75
	Coordinatore imprese	1.300	1.200	988,75
Direttori Filiali e Aree	Direttore Fil. complessità 1	1.300	1.200	988,75
	Direttore Fil. complessità 2	1.600	1.500	1213,75
	Direttore Fil. complessità 3	2.100	2.000	1588,75
	Direttore Fil. complessità 4	2.600	2.500	1963,75
	Direttore Filiali ICE	3.100	3.000	2338,75
	Direttore Area	4.100	4.000	3088,75
Direz. Reg. e altre strutture	Addetto / Addetto crediti	600	500	463,75
	Specialista / Special. crediti	700	600	538,75
	Gestore Mediocredito	1.100	1.000	838,75
	Coordinatore Mediocredito	1.400	1.300	1063,75
Filiale On Line	Gestore FOL	800	700	613,75
	Coordinatore FOL	1.000	900	763,75
	Direttore FOL	1.600	1.500	1213,75
Monte Pegni	Addetto MP	600	500	463,75
	Perito Tecnico Estimat.	800	700	613,75
	Direttore MP	1.600	1.500	1213,75
Tesorerie	Addetto Tesorerie	600	500	463,75
	Responsabile Centro Tes.	1.600	1.500	1213,75
Banca Prossima	Assistente Banca Prossima	600	500	463,75
	RDR Banca Prossima	1.100	1.000	838,75

⁵ Definite in modo unilaterale da parte dell'Azienda; vedi policy aziendale "Regole in materia di Premio Variabile di risultato 2015"

[Click qui per la circolare](#)

[Click qui per le Regole](#)

[Click qui per l'Allegato 3](#)

[Click qui per l'allegato 4](#)

Dir/Coordinatore	1.400	1.300	1063,75
------------------	-------	-------	---------

DIVISIONE CORPORATE (figure codificate)			
Addetto Fidejussioni- A	600	500	463,75
Specialista Credito Fondiario - B	700	600	538,75
Local Business Developer – B	1.100	1.000	838,75
Global Business Developer – B	1.300	1.200	988,75
Assistente Mercato CPF - B	700	600	538,75
Assistente LRM - A	900	800	688,75
Gestore Public Finance - B	1.300	1.200	988,75
Gestore Corporate - B	1.300	1.200	988,75
Local Relationship Manager - A	1.600	1.500	1213,75
Assistente GRM - B	900	800	688,75
Assistente GRM - A	1.100	1.000	838,75
Business Analyst - B	900	800	688,75
Business Analyst - A	1.100	1.000	838,75
Coordinatore Mercato CPF -B	3.100	3.000	2338,75
Origination Manager - B	2.100	2.000	1588,75
Origination Manager - A	3.600	3.500	2713,75
Responsabile Nucleo - A	3.600	3.500	2713,75
Global Relationship Manager - B	5.100	5.000	3838,75
Global Relationship Manager - A	6.600	6.500	4963,75
Responsabile Mercato CPF - B	6.600	6.500	4963,75

CAPITAL LIGHT BANK			
Addetto Accedo	700	600	538,75
Coordinatore territoriale Accedo	1.300	1.200	988,75
Assistente CLB	1.300	1.200	988,75
Gestore CLB	1.300	1.200	988,75

STAFF DI GOVERNO			
Seniority 1	600	500	463,75
Seniority 2	850	750	651,25
Seniority 3	1.400	1.300	1063,75
Seniority 4	1.900	1.800	1438,75
Seniority 5	2.300	2.200	1738,75
Manager	2.600	2.500	1963,75

STAFF RISK MANAGEMENT E CREDITI			
Seniority 1	700	600	538,75
Seniority 2	1.000	900	763,75
Seniority 3	1.600	1.500	1213,75
Seniority 4	2.100	2.000	1588,75
Seniority 5	2.600	2.500	1963,75
Manager	3.100	3.000	2338,75

4. DATA DI EROGAZIONE

Il riconoscimento del PVR avverrà successivamente all'approvazione del Bilancio 2015 del Gruppo da parte dell'Assemblea degli azionisti.

5. CRITERI DI EROGAZIONE

Il PVR è ridotto in dodicesimi per i mesi interi di assenza dal servizio, 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 i primi 60 giorni in caso di malattia/infortunio, salvo che l'assenza duri per l'intero anno,
- per un periodo di cinque mesi relativamente al congedo di maternità.

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 premio base e il premio aggiuntivo del PVR non sono collegati alla valutazione del personale. La quota del premio di eccellenza non viene riconosciuta in caso di valutazione inferiore al giudizio sintetico "in linea con le attese di ruolo".

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 2015, il provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" o "licenziamento".

7. DETASSAZIONE DEL PVR

È stato firmato in questi giorni il Decreto Interministeriale per la cosiddetta "detassazione" della remunerazione della produttività del lavoro, ma siamo in attesa della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale e della successiva emanazione della circolare dell'Agenzia delle Entrate per poterne valutare l'eventuale possibilità di applicazione della tassazione agevolata del 10 % al PVR 2015.

8. CONTO SOCIALE

Per vincoli fiscali imposti dall'Agenzia delle Entrate, non è stato possibile prevedere per il PVR 2015 l'accredito in conto sociale come è avvenuto negli anni scorsi per il VAP.

La Legge di Stabilità 2016 ha rivisto la normativa dell'art. 51 del TUIR: stiamo approfondendo la materia ai fini del confronto che dovrà partire nei prossimi mesi per il PVR 2016.