



Fideuram

www.fisac-fideuram.net

info@fisac-fideuram.net

IMPORTI PVR 2020 ed incentivi in erogazione a maggio 2021

L'accordo di Gruppo del 30 giugno dello scorso anno ha definito gli importi sul "**Premio Variabile di Risultato**", a fronte dei risultati 2020, programmandone il pagamento a maggio 2021 in tutto il Gruppo ISP.

La platea coinvolta riguarda anche il personale di Fideuram e delle sue controllate, a meno delle strutture destinatarie di specifici sistemi incentivanti "ad hoc", tra cui tutto il personale della Rete Italia di ISPB, inclusi i lavoratori a contratto misto per la parte di "*portafoglio dipendente*". Al personale in servizio presso le strutture destinatarie di tali sistemi incentivanti ad hoc spetta solo il premio base del PVR, che viene ricompreso nel premio incentivante stesso.

A fronte della persistente congiuntura economica e sociale innescata dall'emergenza coronavirus, a gennaio 2021 è stato raggiunto un accordo integrativo che ha abbassato la soglia inizialmente definita nei criteri di sblocco del sistema premiante, al fine di permettere la completa erogazione del "bonus pool" (i soldi messi a budget per i premi ai lavoratori) riferito al 2020 per tutte le Divisioni del Gruppo Intesa SanPaolo.

Avremo quindi l'erogazione della quota base e della quota aggiuntiva piena del PVR, individualmente spettante, alle condizioni previste dall'accordo sindacale di gruppo del giugno dello scorso anno, nonché ove riconosciute le quote di "eccellenza individuale". E con riconoscimento ai lavoratori interessati della tassazione agevolata prevista dalle disposizioni di legge.

Riguardo ISPB, nonostante il sistema incentivante lì applicato sia improntato – per condizioni generali di attivazione e meccanismi di sblocco del "bonus pool" – ai medesimi criteri del resto del Gruppo, **ci risulta che i colleghi della Rete Italia di Intesa SanPaolo Private Banking stiano ricevendo comunicazione che gli importi in erogazione potrebbero essere decurtati fino al 30%**. Da tenere presente che questi importi, per loro natura erogazioni unilaterali aziendali, non beneficiano di tassazione agevolata e non possono essere caricati in conto sociale. Questa comunicazione, verbale, disomogenea, demandata ai direttori di filiale, avviene a pochi giorni dal pagamento del premio stesso. Non è corretto - né nei modi né nei tempi - intervenire con una correzione di tale natura sul sistema incentivante, a maggior ragione proprio quando viene dato ampio risalto dalla stampa nazionale al pagamento dei dividendi agli azionisti di ISP.

Un taglio del genere, in assenza di esposizione delle motivazioni, dei criteri adottati, e della platea delle figure professionali a vario titolo coinvolte, non è accettabile. Da parte nostra - come primo passo - richiederemo l'informativa alle organizzazioni sindacali prevista dal CCNL.

☒ Il PVR spetta a tutto il **personale con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato professionalizzante** che risulti in servizio alla data di erogazione (maggio 2021) e che sia stato assunto prima del 1° luglio 2020. Per i part-time i valori delle componenti sono riproporzionati alla durata dell'orario di lavoro osservato.

☒ Il moltiplicatore legato alla valutazione professionale è stato eliminato già dallo scorso anno. Abbiamo comunque che in caso di giudizio "inadeguato", "sotto le aspettative" e "quasi in linea con le aspettative" non può esserci premio di eccellenza. Inoltre, in caso di "inadeguato" non viene corrisposto il premio aggiuntivo.

☒ Le seguenti strutture della Divisione Private, come detto, sono destinatarie di **sistemi incentivanti ad hoc**, i quali in quanto **discrezionali unilaterali** non consentono l'accesso al conto sociale e non beneficiano della tassazione agevolata:

- "Finanza e Tesoreria", in Fideuram
- "Sviluppo Commerciale e Multimanager Investment" in Fideuram Investimenti
- "Investimenti", "High Net Worth Individual", in ISPB

ove si riscontra di fatto discrezionalità completa poiché gli incentivi sono puramente bonus individuali, nonché:

- "Rete Italia", in ISPB

ove il sistema di incentivi, pur accompagnato da circolari e schemi, risulta altamente divaricato, passando da cifre assai elevate per le posizioni apicali a importi fissi per gli assistenti; nel mezzo importi di riferimento, somme variabili in base alle performance, decurtazioni in teoria guidate da criteri oggettivi ma nella pratica frutto di meccanismi poco chiari.

In tali strutture nel caso di mancato riconoscimento del premio, per non raggiungimento a livello individuale dei criteri/obiettivi, il dipendente riceverà la sola "quota base" del PVR come premio di risultato a livello "di Gruppo ISP".

☒ **Importi tabellari PVR**

PVR 2020 Erogazione 2021	<i>Importi lordi in euro</i>	RAL al 31/12/2020 inf. a 35000	RAL al 31/12/2020 uguale o sup. a 35000
	Premio per "eccellenza individuale"	A discrezionalità del Responsabile per "performance eccellenti"	
	Premio di risultato "di business unit"	Seniority 5: 1.080 Seniority 4: 830 Seniority 3: 515 Seniority 2: 220 Seniority 1: 180	
	Premio di risultato "di Gruppo ISP"	365 + 120	365

NB. Seniority 6 /Manager: importi non disponibili

NB2. Il valore del premio "aggiuntivo" (Premio di risultato "di business unit") è ridotto:

- del 25% per il personale la cui RAL sia superiore al dato medio di RAL del livello di seniority attribuito di almeno il 20% ed entro il 59%
 - del 40% per il personale la cui RAL sia superiore al dato medio di RAL del livello di seniority attribuito di almeno il 60%
- NB 3 Ai fini della RAL si considerano tutte le voci, comprendendo la tredicesima mensilità, con esclusione di indennità, assegno di rivalsa, indennità perequativa, voci saltuarie, ecc. 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.

NB3 l'importo complessivo individualmente spettante può subire abbassamento in caso di assenze non retribuite o retribuite (in questo caso se superiori a 60 gg)