



Fideuram

www.fisac-fideuram.net

info@fisac-fideuram.net

IMPORTI PVR in erogazione a maggio

L'accordo di Gruppo sul "Premio Variabile di Risultato" definisce, a fronte dei risultati 2018, gli importi che verranno pagati il prossimo mese in tutto il Gruppo ISP.

↘ La capogruppo ha comunicato che, in base ai risultati del Bilancio di Gruppo relativo al 2018, è stato superato del 6,4% il budget relativo al Risultato Corrente Lordo di Gruppo. Per effetto di ciò, l'accordo prevede un incremento degli importi del premio base e aggiuntivo pari al 9,6%.

La capogruppo ha anche comunicato che **le Divisioni Banca dei Territori, Private Banking, Asset Management e Insurance non hanno raggiunto il 100%** del budget: in forza di una clausola di salvaguardia (abbassamento definito nell'accordo dello scorso anno della percentuale di salvaguardia per l'accesso al Premio, rispetto al raggiungimento del budget) è comunque prevista l'erogazione dell'intero premio aggiuntivo, ma queste Divisioni non avranno l'erogazione del Premio di eccellenza.

Quindi, a meno di sorprese legate ai conteggi definitivi (due anni fa a febbraio dissero "obiettivi raggiunti" per la Divisione Private, ad aprile "obiettivi mancati", quest'anno siamo agli "obiettivi mancati" comunicati a febbraio, ad aprile ?), non avremo l'erogazione della quote di eccellenza individuale.

↘ ISP ha dichiarato che si riserverà di intervenire con erogazioni discrezionali per premiare l'impegno di singoli colleghi di queste Divisioni. Da parte nostra **siamo fermamente contrari a queste iniziative discrezionali unilaterali. Occorre un confronto che ne chiarisca quanto meno i criteri di erogazione.**

↘ Il PVR viene pagato al personale a tempo indeterminato (incluso quello con contratto di apprendistato professionalizzante) che abbia prestato servizio nel corso del 2018 per almeno 180 giorni di calendario e risulti in servizio, nel 2019, al momento dell'erogazione. Per i part-time i valori delle componenti sono riproporzionati alla durata dell'orario di lavoro osservato. In via eccezionale il premio verrà erogato anche al personale che andrà in esodo, ancorché non sia più in servizio a maggio 2019.

PVR 2018 Erogazione 2019	<i>Importi lordi in euro</i>	Moltiplicatore PERFORMER	RAL inferiore a 35000	RAL uguale o superiore a 35000	<i>Incremento per superamento del budget di Gruppo ISP (vale un + 9,6%) – stima indicativa</i>
---	----------------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------------------	--

Premio per "eccellenza individuale"		<i>Non verrà erogato alla luce del mancato raggiungimento degli obiettivi di Divisione</i>		
Premio di risultato "di business unit"	se Valutazione è "Molto al di sopra delle attese" (vale un +25%)	Seniority 5: 1.350 Seniority 4: 1.037,5 Seniority 3: 643,75 Seniority 2: 250 Seniority 1: 200		Seniority 5: 1.479 Seniority 4: 1137 Seniority 3: 706 Seniority 2: 274 Seniority 1: 219
	/	Seniority 5: 1.080 Seniority 4: 830 Seniority 3: 515 Seniority 2: 200 Seniority 1: 160		Seniority 5: 1.184 Seniority 4: 907 Seniority 3: 564 Seniority 2: 219 Seniority 1: 175
	se Valutazione è "Parzialmente in linea con le attese" (vale un -50%)	Seniority 5: 540 Seniority 4: 415 Seniority 3: 257,5 Seniority 2: 100 Seniority 1: 80		Seniority 5: 592 Seniority 4: 455 Seniority 3: 282 Seniority 2: 110 Seniority 1: 88
Premio di risultato "di Gruppo ISP"		300 + 100	300	329

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%

↘ Le seguenti strutture della Divisione Private, destinatarie di sistemi incentivanti ad hoc (anch'essi non erogati e sostituiti da iniziative "premianti" verso singoli dipendenti?), beneficiano rispetto al PVR della sola "quota base" del premio di risultato "di Gruppo ISP":

- "Finanza e Tesoreria", in Fideuram
- "Investimenti", "High Net Worth Individual", "Rete ISPB", in ISPB
- "Prodotti Gestiti", "Investimenti" in Fideuram Investimenti

Riepilogando

- PVR è somma di 3 componenti:
 - "base" (Premio di risultato "di Gruppo ISP") +
 - "aggiuntiva" (Premio di risultato "di business unit") +
 - "eccellenza" (Premio per "eccellenza individuale")
- RAL sotto i 35K fa aumentare di 100 euro lordi la componente "base"
- RAL superiore alla RAL media di gruppo x seniority posseduta fa scendere la componente "aggiuntiva"; il dato della RAL media di gruppo x seniority non è un dato presente nel testo dell'accordo sindacale ma viene calcolato al 31/12/2018 e poi comunicato al sindacato
- Valutazione Performer può eliminare ("non in linea"), abbassare ("parzialmente in linea"), aumentare ("molto al di sopra") la componente aggiuntiva riconosciuta al singolo.
- Componente di "eccellenza" individuale non ci sarà quest'anno, ci saranno piuttosto erogazioni discrezionali (senza beneficiare della fiscalità agevolata che avrebbe avuto la componente pvr di "eccellenza").