

IMPORTI PVR in erogazione a maggio

L'accordo di Gruppo sul "**Premio Variabile di Risultato**" definisce, a fronte dei risultati 2019, gli importi che verranno pagati il prossimo mese in tutto il Gruppo ISP. La platea coinvolta riguarda il personale di Fideuram e delle sue controllate, a meno delle strutture destinarie di specifici sistemi incentivanti "ad hoc", tra cui tutto il personale della Rete Italia di ISPB. Su questi sistemi incentivanti, ai sensi del CCNL, occorre vi sia un'informativa anche alle organizzazioni sindacali (l'ultima risale al 2015...).

☐ La capogruppo ha comunicato che, in base ai risultati del Bilancio di Gruppo relativo al 2019, **si sono verificate le condizioni per l'erogazione del PVR 2019**, in particolare, il valore del "Risultato Corrente Lordo" Perimetro Italia 2019 del Gruppo Intesa Sanpaolo ha registrato un incremento rispetto al 2018, nonché è stato registrato il superamento del valore di budget del Gruppo e di tutte le Divisioni. Conseguentemente, approvato il bilancio, si darà luogo all'erogazione delle quote di PVR individualmente spettanti, alle condizioni previste dall'accordo sindacale di gruppo del 10 ottobre scorso, riconoscendo ai lavoratori interessati la tassazione agevolata prevista dalle disposizioni di legge.

☐ Avremo quindi l'erogazione della quota base e della quota aggiuntiva del PVR, nonché ove riconosciute le quote di "eccellenza individuale". Nell' accordo sindacale era stata inserita una clausola per consentire l'erogazione parziale della parte di eccellenza anche al non raggiungimento del risultato "di divisione/business unit", al personale con valutazione elevata ("sopra le aspettative", "ampiamente sopra le aspettative", "eccellente"). Ma **il raggiungimento degli obiettivi 2019 consente, anche in Divisione Private, l'erogazione piena delle quote di eccellenza.**

PVR 2019 Erogazione 2020	<i>Importi lordi in euro</i>	RAL inferiore a 35000	RAL uguale o superiore 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: 200 Seniority 1: 160	
Premio di risultato "di Gruppo ISP"	350 + 100	350

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%

☒ 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 2020) e che sia stato assunto prima del 1° luglio 2019. 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 (fino allo scorso anno implicava un incremento del 25% del premio aggiuntivo in caso di valutazione "molto al di sopra delle attese" ed un decremento del 50% sempre dello stesso se "parzialmente in linea con le attese"). 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.

☒ Varie

- In caso di assenze retribuite (tranne nel caso di ferie, ex-festività, permessi banca ore, PCR, permessi 104/92, permessi Banca del Tempo, permessi per gravi patologie e per astensione per maternità obbligatoria nel limite dei 5 mesi) che nell'anno superano i 60 giorni lavorativi, il PVR sarà ridotto di 1/12 per ogni mese intero di assenza (anche in caso di assenza non consecutiva). Questa riduzione non viene applicata per i primi 60 giorni in caso di assenza per malattia e infortunio a meno che l'assenza non duri un anno intero.
- In caso di assenze non retribuite (es. aspettativa), il PVR viene ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza. Le giornate di SVL (sospensione volontaria) rientrano in questa casistica in quanto considerati permessi non retribuiti.
- In caso di assegnazione in corso d'anno a unità organizzative diverse od in caso di variazione della figura professionale o della seniority sempre in corso d'anno, il premio aggiuntivo ed il premio di eccellenza eventualmente spettanti saranno calcolati proporzionalmente al periodo di permanenza nel relativo ruolo o seniority ovvero nella unità organizzativa.

☒ 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
- *"Prodotti Gestiti"*, *"Investimenti"* 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".