

SCHEDA DI APPROFONDIMENTO
Premio variabile di risultato 2015

L'accordo sottoscritto stabilisce in via sperimentale il premio variabile di risultato (PVR) riferito al 2015 con erogazione a maggio 2016. Il PVR unisce il premio aziendale e sistema incentivante come previsto dal CCNL.

Anche l'importo relativo al Premio di risultato 2015, così come già illustrato per il conguaglio VAP 2014 ([click qui per l'illustrazione conguaglio VAP](#)), tiene conto di quanto già riconosciuto con le assegnazioni di azioni Intesa Sanpaolo e il piano di investimento LECOIP, come previsto dall'accordo del 6 maggio 2014.

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.

L'accordo per il 2015 permette di contrattare il PVR a risultati di budget di fatto già raggiunti, in quando i risultati semestrali di bilancio sono già conosciuti e prevedibilmente in extra-budget.

Abbiamo comunque inserito che, nel caso non venga raggiunto l'obiettivo di budget relativo al Risultato Corrente al lordo delle imposte di Gruppo, sia individuata una soluzione che preveda comunque una erogazione a tutto il personale, rispettando i vincoli del CCNL (Risultato di bilancio positivo) e degli Organi di Vigilanza (requisiti patrimoniali e di liquidità in linea con la normativa).

La quota di montante complessivo del PVR destinato **a tutto il personale è pari al 75%** (30% per il "premio base" e 45% del "premio aggiuntivo"), mentre la quota destinata al "premio di eccellenza" è del 25%.

Il montante complessivo (bonus pool) destinato al PVR, per il 2015 pari a 73 milioni di euro elevato a 94,9 milioni in caso di extra budget (bonus pool al cap), è ripartito su tre quote:

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 filiale interessata).

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),
- 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.

Importo del PVR

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

➤ 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 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.

➤ 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** (vedi allegato 3 dell'accordo), con importi che sono ridotti parzialmente in caso di 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 oggi 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 31/12/15 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/seniority.

➤ **PREMIO DI ECCELLENZA**

È collegato alle performance eccellenti:

- **per Rete BdT: viene riconosciuto a tutto il personale di quelle filiali che superano il proprio budget di una certa soglia** un importo 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 (*vedi allegato 4 dell'accordo*).
- **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.**

Alcuni esempi dell'importo PVR complessivo (premio al cap) per figura professionale, senza il premio di eccellenza.

Filiali Retail e Personal

Figure Professionali	Personale con RAL in linea con RAL media della stessa figura professionale (<i>vedi nota</i>)	Personale con RAL superiore alla RAL media (es. tra 20% e 59,9%)
Assistente alla clientela	500	463,75
Gestore PAR	700	613,75
Coordinatore	900	763,75
Direttore (es. filiale fascia complessità 1)	1.200	988,75

Nota: gli importi sono aumentati di € 100 per il personale con una RAL al 31/12/2015 inferiore a € 35.000.

Filiale Imprese

Figure Professionali	Personale con RAL in linea con RAL media della stessa figura professionale (<i>vedi nota</i>)	Personale con RAL superiore alla RAL media (es. tra 20% e 59,9%)
Addetto, Specialista estero	600	538,75
Gestore Imprese	1.000	838,75
Coordinatore Imprese	1.200	988,75
Direttore (es. filiale fascia complessità 4)	2.500	1.963,75

Nota: gli importi sono aumentati di € 100 per il personale con una RAL al 31/12/2015 inferiore a € 35.000.

Staff di Governo

Seniority	Personale con RAL in linea con RAL media della stessa figura professionale (vedi nota)	Personale con RAL superiore alla RAL media (es. tra 20% e 59,9%)
Seniority 1	500	463,75
Seniority 2	750	651,25
Seniority 3	1.300	1.063,75
Seniority 4	1.800	1.438,75
Seniority 5	2.200	1.738,75
Seniority 6 (funzioni manageriali)	2.500	1.963,75

Nota: gli importi sono aumentati di € 100 per il personale con una RAL al 31/12/2015 inferiore a € 35.000.

Data di erogazione

Il riconoscimento del PVR avverrà nel mese di maggio 2016, successivamente all'approvazione del Bilancio 2015 del Gruppo da parte dell'Assemblea degli azionisti.

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 non è collegato alla valutazione del personale.

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.

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".

Detassazione del PVR

Qualora non venisse emanata alcuna normativa per cosiddetta "detassazione" della remunerazione della produttività del lavoro, agli importi erogati in busta paga verrà applicata la tassazione ordinaria. Ovviamente, in caso di emanazione, predisporremo il necessario accordo per l'applicazione della tassazione agevolata.

Conto sociale

Al momento, per vincoli fiscali imposti dall'Agenzia delle Entrate, non è possibile prevederne l'accredito in conto sociale come è avvenuto per il VAP.