



INTESA  SANPAOLO

mail: segreteria@fabintesasanpaolo.org
www.fabintesasanpaolo.eu

Premio Variabile di Risultato (PVR) 2019



Introduzione al PVR

Il 10 ottobre 2019 è stato raggiunto un accordo in merito al Premio Variabile di Risultato (in seguito definito PVR) per l'anno 2019, con **erogazione a maggio 2020**.

Il PVR spetta a tutto il **personale in servizio con contratto a tempo indeterminato** o di **apprendistato professionalizzante** che risulta in servizio alla data di erogazione (maggio 2020) e che sia stato assunto prima del 1° luglio 2019.

Da quest'anno, il PVR **verrà erogato anche ai colleghi delle ex banche Venete**, secondo quanto previsto dall'accordo 15 novembre 2017 "Armonizzazione ex Banche Venete".

Novità PVR 2019

Le parti si incontreranno per **rivedere il meccanismo** di erogazione del premio descritto in questa guida in una **ottica di semplificazione e chiarezza** nei primi mesi del 2020.

La parte di **eccellenza** viene erogata parzialmente anche al **non raggiungimento** del risultato di divisione al personale con **valutazione elevata** ("sopra le aspettative", "ampiamente sopra le aspettative", "eccellente") con questo sistema:

- **tra il 90% ed il 95%** viene erogato il 50% della quota del bonus pool dell'eccellenza
- **tra 95% ed il 100%** viene erogato il 75% della quota del bonus pool dell'eccellenza

Non è più prevista la riduzione della parte aggiuntiva del PVR per il personale appartenente a strutture di rete con Scorecard che risulti assegnato a filiali il cui risultato rientri nel 20% meno elevato per territorio commerciale ed in caso di valutazione "parzialmente in linea con le attese di ruolo" per le strutture non di rete.

Criteri di Erogazione del PVR

L'ammontare complessivo che l'azienda metterà a disposizione per il sistema incentivante, definito **Bonus Pool**, è quest'anno di **85 milioni di €** e viene suddiviso in tre componenti: **base, aggiuntivo e eccellenza**.

| | |
|---------------------------------|--|
| <p>PREMIO BASE</p> | <p>Bonus Pool pari a 30 mln € viene erogato al conseguimento del Risultato Corrente Lordo di Gruppo superiore al 90% del valore di budget. E' un miglioramento rispetto alle previsioni del PVR 2018 che prevedeva il raggiungimento del 100% per garantire l'erogazione.</p> |
| <p>PREMIO AGGIUNTIVO</p> | <p>Bonus Pool pari a 30 mln € subordinato al conseguimento del Risultato Corrente Lordo di Gruppo almeno pari al valore di Budget ed al conseguimento del Risultato Corrente Lordo delle Divisioni superiore al 90% del valore di Budget. E' un miglioramento rispetto alle previsioni del PVR 2018 che prevedeva il raggiungimento del 100% per garantire l'erogazione.</p> |
| <p>PREMIO ECCELLENZA</p> | <p>Bonus Pool pari a 25mln € legato al conseguimento di performance eccellenti ed al superamento degli obiettivi determinati sulla base dei risultati della valutazione nonché della Scorecard di riferimento per la rete BDT e per l'unità Reclami di BDT (entrata quest'anno in BdT)</p> |

Le tre componenti del PVR

Premio base che è composto dalle seguenti quote:

- **QUOTA A:** di importo pari a **350€** lordi che potrà essere incrementata del 30% in caso di superamento del budget di Gruppo del 20%.
- **QUOTA B:** di importo pari a **100€** lordi per i colleghi la cui **RAL (Retribuzione Annuale Lorda) al 31 dicembre 2019 sarà inferiore a 35.000 €**. In questo caso il valore del premio base sarà dato dalla **somma della quota A e la Quota B**.

Aggiornamento 25 marzo 2020. In conseguenza dei risultati economici raggiunti il Premio Base si incrementa di una percentuale pari al 1,75%. Di conseguenza la Quota A del premio base passa a **357€ lordi**.

Secondo quanto previsto dal CCNL di settore in caso di **valutazione "inadeguato"** **non viene corrisposto** il premio base.

Per quanto riguarda i colleghi con un orario di lavoro **part time** si deve considerare, per verificare **l'eventuale diritto alla Quota B**, la RAL del Full Time Equivalent e **non** la RAL a Part Time.

Esempio 1. Un collega la cui RAL al 31.12.2019 sarà di 45.000€ (**superiore** quindi a 35.000€) avrà diritto ad un premio base di 350€ lordi (quota A)

Esempio 2. Un collega la cui RAL al 31.12.2019 sarà di 32.000€ (**inferiore** quindi a 35.000€) avrà diritto ad un premio base di 450€ lordi (quota A di 350€ + quota B di 100€)

Esempio 3. Un collega Part Time all'80% la cui RAL al 31.12.2019 sarà di 30.000€, dovrà considerare, per vedere se ha diritto alla Quota B, la sua RAL Full Time Equivalent di 37.500€ (**superiore** quindi a 35.000€). In questo caso, quindi, il suo premio base sarà di 350€ lordi (quota A).

Premio Aggiuntivo: è erogato con importi differenziati in **base alla figura professionale assegnata** o del **livello di seniority attribuito**.

Tale importo è parzialmente ridotto in caso di RAL al 31 Dicembre 2019 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. Tale riduzione è:

- **Del 25%** per il personale con una RAL maggiore della RAL media di almeno il 20% e non superiore al 59,9%.
- **Del 40%** per il personale con una RAL maggiore della RAL media del 60%.

In caso di **valutazione "inadeguato" non viene corrisposto** il premio aggiuntivo.

Nel paragrafo "Esempi" potrete trovare qualche simulazione in merito.

Aggiornamento 25 marzo 2020. In conseguenza dei risultati economici raggiunti il Premio Aggiuntivo si incrementa di una percentuale pari al 1,75%. Di conseguenza variano le tabelle relative alle varie figure professionali o seniority.

Potete scaricare l'allegato con le tabelle relative alle varie figure professionali o seniority [cliccando qua](#).

Premio Eccellenza: è definito in questo modo:

- **Per la Rete BdT:** si ottiene dalla somma del valore tabellare della QUOTA A del premio base e del premio aggiuntivo corrispondenti alla figura professionale attribuita e moltiplicandoli per un moltiplicatore determinato sulla base di alcuni aggregati professionali e delle performance.
- **Per le strutture diverse dalla Rete BdT:** viene erogato sulla base del raggiungimento di performance misurate dalla valutazione professionale, tenendo conto del giudizio del responsabile di riferimento.
- **Per l'Unità reclami di BdT:** viene erogato sulla base del raggiungimento di performance distintive che vengono misurate dalla valutazione professionale,

con priorità ai tre livelli più elevati (sopra le aspettative, ampiamente sopra le aspettative ed eccellente).

Il Premio Eccellenza **non spetta** in caso di valutazione **non pienamente positiva**, ovvero in caso di valutazione *Inadeguato, Sotto le Aspettative e Quasi in linea con le Aspettative*.

Varie

- Il PVR non viene conferito al dipendente che ha a suo carico un provvedimento disciplinare di **sospensione dal servizio o di licenziamento**.
- 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**, il PVR viene ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza. Le giornate di **SVL** 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 UOG.
- Per i colleghi con un orario di lavoro a **tempo parziale (part time)** i valori delle tre componenti del premio (base, aggiuntivo ed eccellenza) **saranno riproporzionati** in base alla durata del proprio orario di lavoro.

Esempi di PVR

Gli esempi che verranno riportati sono al **netto della parte dell'eccellenza**, che verrà eventualmente sommata alle due componenti di premio base e aggiuntivo.

Esempio 1.

Un **Gestore Base** con una RAL di 33.500€ (inferiore quindi a 35.000€). Il suo PVR sarà composto da:

- premio base di **450€ lordi** così composto: 350€ (quota A) + 100€ (quota B)
- premio aggiuntivo di **160€ lordi**

Il suo **PVR sarà quindi di 610€ lordi** + la eventuale quota di eccellenza.

Esempio 2.

Un **Gestore Imprese TOP Value** con un orario di lavoro di 6 ore (Part Time all'80%) con una RAL di 43.000€ (superiore quindi a 35.000€). Il suo PVR sarà composto da:

- premio base pari all'80% di 350€ lordi, equivalenti a **280€ lordi** (quota A)
- premio aggiuntivo pari all'80% di 550€ lordi, equivalenti a **440€ lordi**

Il suo **PVR sarà quindi di 720€ lordi** + la eventuale quota di eccellenza.

Esempio 3.

Un collega con **Seniority 2** con una RAL di 38.000€ (superiore quindi a 35.000€). Il suo PVR sarà composto da:

- premio base di **350€ lordi** (quota A)
- premio aggiuntivo di **200€ lordi**

PVR 2019

Il suo **PVR sarà quindi di 550€ lordi** + la eventuale quota di eccellenza.

Esempio 4.

Un **Gestore FOL / Gestore da remoto** con una RAL di 36.000€ (superiore quindi a 35.000€). Il suo PVR sarà composto da:

- premio base di **350€ lordi** (quota A)
- premio aggiuntivo di **300€ lordi**

Il suo **PVR sarà quindi di 650€ lordi** + la eventuale quota di eccellenza.

Esempio 5.

Un **Direttore di filiale con complessità 3** con una RAL di 130.000€ (superiore quindi a 35.000€ e ipotizziamo alla RAL media per la sua figura professionale di più del 60%).

Il suo PVR sarà composto da:

- premio base di **350€ lordi** (quota A)
- premio aggiuntivo pari al 60% di 1240€ lordi (equivalenti a **744€ lordi**)

Il suo **PVR sarà quindi di 1094€ lordi** + la eventuale quota di eccellenza.

Esempio 6.

Un **Direttore di filiale con complessità 2** con una RAL di 90.000€ (superiore quindi a 35.000€ e ipotizziamo alla RAL media per la sua figura professionale di più del 25% ma meno del 59%). Il suo PVR sarà composto da:

- premio base di **350€ lordi** (quota A)
- premio aggiuntivo pari al 75% di 855€ lordi (equivalenti a **641€ lordi**)

Il suo **PVR sarà quindi di 991€ lordi** + la eventuale quota di eccellenza.

Fonti normative

- CCNL 31 marzo 2015
- Accordo del 10 Ottobre 2019 "Premio Variabile di Risultato 2019".
- Accordo del 15 novembre 2017 "Protocollo Per L'armonizzazione Conseguente All'integrazione Del Personale Delle Ex Banche Venete Nel Gruppo Intesa Sanpaolo"

Per maggiori informazioni, su questo o altro argomento, ti invitiamo a contattare il tuo sindacalista di riferimento o scrivere direttamente al nostro [SPORTELLINO NORMATIVA](#)



e metti "Mi Piace" alla nostra pagina

[puoi farlo subito cliccando qui](#)