

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO (PVR 2016 : erogazione 2017)



UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Guide Unisin Falcri Silcea

Marzo 2017

Il PVR 2016 sarà erogato nel 2017 una volta approvato il bilancio di Intesa Sanpaolo, presumibilmente nel mese di maggio, e sarà soggetto a tassazione agevolata.

Ricordiamo infatti che la Legge di Stabilità 2017 ha confermato la detassazione dei premi e del salario di produttività ampliando la platea dei beneficiari prevedendo la **tassazione agevolata del 10%** (sostitutiva di quella ordinaria) **per tutte le Lavoratrici e i Lavoratori con redditi sino a 80.000 euro lordi** annui e con un limite massimo di 3.000 euro.



La Legge, inoltre, ha modificato alcuni aspetti normativi che, nello scorso anno, avevano impedito l'utilizzo del CONTO SOCIALE.

Quest'anno, quindi, potremo tornare ad utilizzare il CONTO SOCIALE, pur con alcuni cambiamenti introdotti dalla Legge (il riferimento è sempre ai redditi sino a 80.000 euro).

IL PVR PAGATO NEL 2017 VERRA' IN AUTOMATICO LIQUIDATO IN BUSTA PAGA (PREMIO CASH). CHI VORRA' DESTINARLO AL CONTO SOCIALE DOVRA' EFFETTUARE APPOSITA SCELTA IN TAL SENSO

Per effettuare la scelta:

Intranet > barra Naviga > Conto Sociale, la procedura "Opzione Conto Sociale"

Vediamo, con lo schema che segue, di riuscire a dare qualche sintetica indicazione:

OPZIONE	DATA DI ACCREDITO	IMPATTI FISCALI	NOTE
<u>PREMIO AZIENDALE</u> <u>CASH</u> <u>PAGAMENTO IN</u> <u>BUSTA PAGA</u>	Se non si sceglie di optare per il Conto Sociale entro il 7/4/17 il PVR sarà liquidato in busta paga con la prima mensilità successiva all'approvazione Bilancio 2016	Due le trattenute applicate: 9,19% INPS + 10% a titolo di imposta sostitutiva dell'IRPEF (agevolazione riconosciuta fino a un massimo di euro 3000 e con redditi fino a euro 80.000) La somma sarà utile ai fini previdenziali INPS con accantonamento del 33%	Con questo tipo di tassazione la scelta cash risulta comunque molto conveniente. L'importo, poi, è immediatamente disponibile
<u>CONTO SOCIALE</u>	MODALITA' DI UTILIZZO	IMPATTI FISCALI	NOTE
	Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, per i figli; Servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti anche non fiscalmente a carico	Totale esenzione fiscale e contributiva	<ul style="list-style-type: none"> - Asili nido - Baby Sitting - Scuole pubbliche e private, comprese scuole materne e servizi mensa - Università - Master riconosciuti - Ludoteche, centri estivi e invernali - Rimborso testi scolastici - Corsi di lingue curriculari - Servizi trasporto scolastico - Gite scolastiche e visite di istruzione - Assistenza domiciliare, badanti, assistenza infermieristica - Servizi assistenza residenziale e semi residenziale
	Previdenza Complementare aggiuntiva	Totale esenzione fiscale. Applicazione della sola contribuzione previdenziale del 9,19% all'atto del versamento E' possibile superare, sempre in esenzione fiscale, il plafond dei 5.164,57 euro. Nessuna tassazione in fase di erogazione della prestazione	Non incide sul livello del reddito per la certificazione ISEE.

Con l'accordo del 20 maggio 2016 si sono definiti i criteri di determinazione e i presupposti per l'erogazione del PVR 2016 (liquidato nel 2017), mantenendo nel complesso una impostazione analoga a quella già definita per l'anno 2015 ma introducendo, nel contempo, alcune significative variazioni.

Di seguito riportiamo i criteri per la determinazione dei premi:

PREMIO BASE (per una spesa complessiva di 25 milioni di euro), viene riconosciuto al raggiungimento del Risultato Corrente di Gruppo al lordo delle imposte almeno pari al valore di budget. Il premio è fissato in 300 euro lordi uguale per tutti i dipendenti (400 per coloro che hanno una Retribuzione Annuale Lorda – RAL – al 31/12/2016 inferiore a 35.000 euro).

Qualora non si raggiunga il budget previsto di Gruppo e il risultato corrente sia comunque superiore a zero, sono previste alcune clausole di salvaguardia che prevedono l'erogazione parziale del premio, a specifiche condizioni come meglio specificato nella tabella allegata 4.

PREMIO AGGIUNTIVO (per una spesa complessiva di 30 milioni di euro), viene riconosciuto al raggiungimento di un Risultato Corrente di Divisione al lordo delle imposte pari al budget previsto (per le strutture centrali e di ISGS il riferimento è il Risultato Lordo di budget di Gruppo).

L'importo del premio viene diversificato sulla base della figura di riferimento (ruolo) o della seniority posseduta (vedi tabella allegata 1). Anche per il premio aggiuntivo sono previste alcune clausole di salvaguardia che prevedono, a determinate condizioni, l'erogazione di importi parziali in presenza di lieve scostamento di budget di Gruppo o Divisione (vedi tabella allegata 4).

L'importo del premio aggiuntivo viene inoltre ridotto del:

- 25% per il personale la cui RAL sia superiore di una percentuale tra il 20% e il 59,99% al dato medio di RAL della figura professionale/livello di seniority attribuito;
- 40% per il personale la cui RAL sia superiore di una percentuale di almeno 60% al dato medio di RAL della figura professionale/livello di seniority attribuito.

Ai fini della riduzione di cui sopra la RAL per il personale a tempo parziale (Part Time) verrà determinata sulla base di quella riferita al corrispondente lavoro a tempo pieno.

Sono inoltre previste ulteriori variazioni del premio come meglio di seguito specificate:

- Riduzione del 50% per i colleghi appartenenti alle strutture di rete con scorecard che risulta assegnato a filiali/aree il cui risultato rientri nel 20% meno elevato del proprio territorio commerciale;
- Riduzione del 50% per i colleghi appartenenti alle strutture non di rete con valutazioni "parzialmente in linea con le attese";
- Incremento del 25% per i colleghi appartenenti alle strutture non di rete in caso di valutazione "molto al di sopra delle attese di ruolo".



Il premio aggiuntivo non spetta in caso di valutazione “non in linea con le aspettative di ruolo”.

Sono inoltre esclusi dall'attribuzione del premio aggiuntivo i dipendenti in servizio presso alcune strutture (vedi tabella allegata 2) ove continuano a trovare applicazione sistemi incentivanti ad hoc.

PREMIO ECCELLENZA (per una spesa complessiva di 23 milioni di euro), è subordinato al superamento degli obiettivi di “Scorecard” e al conseguimento di determinate performance. Viene determinato dalla somma del premio base e di quello aggiuntivo (non ridotto) moltiplicato per fasce di eccellenza come meglio dettagliato nella tabella allegata 3.

Per la rete il premio **sarà assegnato al personale appartenente al 20% di filiali con risultato di scorecard più elevato per ciascun territorio commerciale (e al 30% delle Aree più performanti)**, purché il risultato della Filiale/Area raggiunga i seguenti parametri:

- Punteggio minimo dell'indicatore sintetico di performance (100)
- 100% del target KPI di Eccellenza operativa
- 100% del target KPI di Eccellenza del Credito

Per le altre strutture non di rete il premio di eccellenza è legato al **conseguimento di performance eccellenti con priorità ai due livelli più elevati della valutazione professionale**.

Il premio di eccellenza non spetta in caso di valutazione delle prestazioni “non in linea o parzialmente in linea con le aspettative di ruolo”.

Anche in questo caso sono esclusi dall'attribuzione del premio di eccellenza i dipendenti in servizio presso alcune strutture (vedi tabella allegata 2), ove continuano a trovare applicazione sistemi incentivanti ad hoc.



REGOLE GENERALI - Il PVR 2016 spetta a tutto il personale a tempo indeterminato, o con contratto di apprendistato professionalizzante, che abbia prestato servizio per almeno 180 giorni nell'anno e risulti in servizio al momento dell'erogazione. Inoltre:

In caso di assenze non retribuite il PVR eventualmente spettante verrà ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza;

In caso di assenze retribuite – per cause non riconducibili a ferie, permessi per ex festività, permessi per banca delle ore, PCR, permessi Legge 104/1992, permessi Banca del tempo, permessi per gravi patologie (PVG) e per astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di 5 mesi – che nell'anno superino i 60 giorni lavorativi, il PVR eventualmente dovuto verrà ridotto di 1/12 per ogni mese intero di assenza, ottenuto anche per sommatoria di periodi non consecutivi; detta riduzione non si applica per i primi 60 giorni lavorativi di assenza per malattia/infortunio, salvo che l'assenza duri un intero anno.

In caso di cambio di ruolo/seniority o di unità organizzativa nel corso dell'anno l'eventuale premio aggiuntivo e quello di eccellenza viene determinato pro quota.

Sono esclusi dall'applicazione dell'accordo sul PVR i Capi non dirigenti (seniority 6) che rientrano pertanto nel sistema incentivante previsto per i restanti Manager.

TABELLE

UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

- 1 – Premio aggiuntivo (tabellare di riferimento)
- 2 – Strutture escluse da Premio Base e Aggiuntivo
- 3 – Moltiplicatori per fasce di eccellenza
- 4 – Tavola sinottica per scostamenti da budget di gruppo/divisione

Tabella 1

BANCA DEI TERRITORI – AREE E FILIALI	PREMIO AGGIUNTIVO (TABELLARE DI RIFERIMENTO)
Direttore Area Imprese	5.700
Direttore Area Personal	5.700
Direttore Area Retail	5.700
Direttore Filiale (Fascia 5)	2.010
Direttore Filiale (Fascia 4)	1.625
Direttore Filiale (Fascia 3)	1.240
Direttore Filiale (Fascia 2)	855
Direttore Filiale (Fascia 1)	625
Coordinatore Imprese	625
Coordinatore Commerciale	395
Gestore Imprese	470
Gestore Privati e aziende Retail	240
Specialista Estero	160
Addetto Imprese	160
Assistente Clientela	85
Ausiliario	85

BANCA DEI TERRITORI – FILIALE ON LINE, MONTE PEGNI E TESORERIE	
Direttore Monte Pegni	855
Perito Tecnico Estimativo, MP	240
Addetto Monte Pegni	85
Responsabile Centro tesorerie	855
Addetto tesorerie	85
Direttore FOL	855
Coordinatore FOL	395
Gestore FOL	240
ALTRE STRUTTURE BdT	
Coordinatore Mediocredito	700
Specialista Mediocredito	470
Dir/Coord Banca Prossima	700
RDR Banca Prossima	470
Assist. Banca Prossima	85

DIV. CORPORATE (dipendenti con mansioni codificate)	
Responsabile Mercato CPF - B	3.780
Responsabile Nucleo - A	1.900
Origination Manager – A	1.900
Origination Manager – B	955
Coordinatore Mercato CPF – B	1.585
Business Analyst – A	330
Business Analyst – B	200
Assistente GRM – A	330
Assistente GRM – B	200
Local Relationship Manager – A	640
Gestore Corporate – B	455
Gestore Public Finance – B	455
Assistente LR M – A	200
Assistente Mercato CPF – B	160
Global Business Developer – B	455
Local Business Developer – A	330
Local Business Developer – B	330
Specialista Credito Fondiario – B	160
Addetto Fidejussioni – A	85

CAPITAL LIGHT BANK	
Coordinatore territoriale ACCEDO	455
Addetto ACCEDO	85

STAFF DI GOVERNO	
Seniority 5	1.080
Seniority 4	830
Seniority 3	515
Seniority 2	170
Seniority 1	85

STAFF RISK MANAGEMENT E CREDITI	
Seniority 5	1.270
Seniority 4	955
Seniority 3	640
Seniority 2	265
Seniority 1	160

Tabella 2

AREA CFO
Direzione Centrale Studi e Ricerche
Servizio Equity & Credit Research
Direzione Centrale Tesoreria (con l'eccezione di coloro i quali siano impiegati presso il servizio Coordinamento e Controllo di gestione Tesoreria)
Direzione Centrale Pianificazione e AVM
Servizio AVM Operativo
Servizio Investor Relations & Prince-Sensitive Communication
Servizio Rating Agencies e Investor Coverage

AREA CGO
Direzione Centrale Mergers & Acquisitions

DIVISIONE CAPITAL LIGHT BANK
Direzione gestione Partecipazioni
Direzione Strategies and Solutions
Provis
Asset Class Real estate
Asset Class Mobiliare
IMI Investimenti
Partecipazioni e Investimenti Business
IMI Fondi Chiusi

DIVISIONE CORPORATE & INVESTMENT BANKING/BANCA IMI
Servizio Proprietary Trading
Global Relationship Manager
Banca IMI
Business unit Global Markets
Business unit Corporate & Strategic Finance

EURIZON CAPITAL	
Direzione Marketing e Sviluppo Commerciale	
Direzione Investimenti	
EPSILON	
Investimenti Quantitativi	
Gestione Discrezionale e Total return	
FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING	
Area Governo Operativo e Finanziario	
Finanza e Tesoreria	
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING	
Investimenti	
High Net Worth Individual	
Personale della rete Intesa Sanpaolo Private Banking	
FIDEURAM INVESTIMENTI	
Prodotti gestiti	
Investimenti	

Tabella 3

Coordinatori	MULTIPLICATORE PER FASCE DI ECCELLENZA			
	X 8	X 6	X 3,5	X 2,5
Gestori	X 6	X 5	X 3	X 2
Supporto	X 4,5	X 3,5	X 2	X 1,5

Tabella 4

Previsione in presenza di scostamento di budget di gruppo o di divisione e purché siano soddisfatte le seguenti condizioni:

Common Equity Tier Ratio (CET1) di Gruppo almeno uguale al limite previsto nel "Risk Appetite Framework" (RAF)

Net Stable Funding Ratio (NSFR) di Gruppo almeno uguale al limite previsto nel RAF

Risultato Corrente al lordo delle imposte sia superiore a zero

RISULTATO DI GRUPPO	Premio	RISULTATO DI DIVISIONE		
		>0 e <95%	>95 e <100%	>=100%
>0 e <= 95%	Base	80%		
	Aggiuntivo	Non spetta		
	Eccellenza	Non spetta		
>95 e <100%	Base	90%		
	Aggiuntivo	Non spetta	60%	80%
	Eccellenza	Non spetta	Non spetta	Non spetta
=>100	Base	100%		
	Aggiuntivo	Non spetta	80%	100%
	Eccellenza	Non spetta	Non spetta	100%