

## **PVR (Premio Variabile di Risultato) 2016**

L'accordo del 20 maggio 2016 ha stabilito le regole di calcolo e di erogazione del PVR per l'anno 2016, che verrà pagato nel maggio 2017. Per alcuni aspetti non ci sono state variazioni ma invece su altri il nuovo assetto prevede profonde e significative modifiche.

**REGOLE SENZA VARIAZIONI.**

### **Struttura:**

diviso in 3 parti:

**Base**                      **Aggiuntivo**                      **Eccellenza**

**Destinatari:** personale a tempo indeterminato, compresi contratti apprendistato (ma viene escluso per il 2016 chi abbia seniority 6 - ruoli manageriali), che abbia superato il periodo di prova e abbia nel 2016 prestato servizio per almeno 180 giorni.

**Esclusioni:** oltre ai contratti a tempo determinato chi abbia ricevuto provvedimento disciplinare di sospensione dal servizio o licenziamento.

**Part Time:** stesse regole dei tempi pieni ma importi in proporzione all'orario di lavoro.

**Assenze:** non fanno diminuire il premio quelle dovute a ferie, festività soppresse, banca ore, PCR, legge 104, permessi banca del tempo, permessi per gravi patologie e astensione obbligatoria maternità per massimo 5 mesi. Le altre causali di assenza (se sono retribuite) fino a 60 giorni all'anno non diminuiscono l'importo, oltre i 60 giorni producono riduzione, calcolando tutti i giorni di assenza, pari a 1/12 del premio per ogni mese intero. Per le assenze di malattia i primi 60 giorni non producono riduzione, a meno che l'assenza non duri l'intero anno. Per le assenze non retribuite la riduzione scatta da subito ed è pari a 1/360 per ogni giorno.

**Variazioni assegnazione o figura professionale:** se in corso d'anno viene a cambiare il punto operativo di assegnazione e/o la figura professionale assegnata Aggiuntivo ed Eccellenza verranno calcolati pro-quota in base ai rispettivi periodi ante e post variazione.

**Varie:** non entra nella base di calcolo del TFR (Trattamento di Fine Rapporto)

### **VARIAZIONI**

**Cifra complessivamente stanziata per l'erogazione del premio:** 78 milioni di euro contro i 73 milioni del 2015. L'aumento è pari al 6,9%, ma nei volantini delle sigle sindacali ufficiali si parla del 16% a **parità di perimetro di applicazione**. Probabilmente incide il fatto che si è allungata la lista di società del Gruppo (a volte anche solo singoli uffici o dipartimento) i cui addetti riceveranno un premio base identico, ma avranno il premio aggiuntivo e quello di eccellenza calcolato secondo diversi parametri (che ad oggi non sono a conoscenza di chi scrive). Inoltre sono esclusi dall'applicazione dell'intera struttura di premio (compreso il premio base a differenza dei colleghi delle società del Gruppo di cui sopra che invece lo ricevono secondo le stesse regole di tutti gli altri) i ruoli manageriali con livello di seniority 6 che nell'accordo del 2015 invece erano elencati fra le figure titolari di premio aggiuntivo contrattato.

### **Ripartizione del montante di cui al paragrafo precedente tra le varie quote di premio:**

Per il 2015 l'accordo indicava valori percentuali, mentre per il 2016 sono indicate le cifre assolute.

La seguente tabella rende omogenei i dati e permette un più rapido raffronto.

	<b>2015</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2016</b>	<b>Var.valori assoluti</b>
<b>BASE</b>	30%	21,90 milioni	25 milioni	32%	+ 14%
<b>AGGIUNTIVO</b>	45%	32,85 milioni	30 milioni	38,5%	- 9%
<b>ECCELLENZ A</b>	25%	18,25 milioni	23 milioni	29,5%	+ 26%

### **PREMIO BASE**

Il suo ammontare diminuisce da 355 a 300 euro (- 15,5%). L'erogazione è sempre collegata al raggiungimento di un Risultato Corrente al Lordo delle Imposte dell'intero Gruppo almeno pari al

budget previsto. Qualora si dovesse superare il budget l'ammontare aumenta fino ad un massimo del 30% (il massimo si raggiunge qualora il risultato superi il budget di almeno il 20%). Sono previste tuttavia erogazioni parziali a fronte di budget non raggiunto. Per permettere di semplificare l'esposizione i vari casi sono elencati nella seguente tabella.

<b>% risultato di Gruppo/budget</b>	<b>Premio Base</b>
Fino al 95%	80% dell'importo
Maggiore del 95% e fino al 99,9%	90% dell'importo
100%	100% dell'importo
Da 101 a 120%	Da 101,5 a 130%

Nel caso di percentuale raggiungimento budget inferiore al 100% è necessario che il Risultato di Gruppo sia maggiore di zero e che vengano soddisfatte altre condizioni di bilancio che qui non vengono richiamate per non complicare l'esposizione.

**N.B. nell'accordo del 2015 era previsto l'erogazione dell'80% del premio base qualora il risultato di Gruppo fosse inferiore al budget ma maggiore di zero. Nel 2016 si arriva fino al 90% ma soggetto a vincoli maggiori e inoltre 80% di euro 355 = 284 euro, mentre 90% di 300 euro (nuova livello del premio base) = 270 euro.**

### **PREMIO AGGIUNTIVO**

Il premio aggiuntivo prevede cifre diversificate per figura professionale. Nelle tabelle che seguono vengono evidenziati i valori, in euro, nei due anni.

<b>BANCA DEI TERRITORI</b>			
<i><b>Figura professionale</b></i>	<i><b>2015</b></i>	<i><b>2016</b></i>	<i><b>variazione</b></i>
<b>Direttore Area- Imprese Personal e Retail</b>	3645	5700	+56%
<b>Direttori filiale fascia 5</b>	2645	2010	-24%
<b>Direttori filiale fascia 4</b>	2145	1625	-24%
<b>Direttori filiale fascia 3</b>	1645	1240	-24%
<b>Direttori filiale fascia 2</b>	1145	855	-25,5%
<b>Direttori filiale fascia 1</b>	845	625	-26%
<b>Coordinatore Imprese</b>	845	625	-26%
<b>Coordinatore Comm.le</b>	545	395	-27,5%
<b>Gestore Imprese</b>	645	470	-27%
<b>Gestore Privat/Az./Retail</b>	345	240	-30%
<b>Addetto Imprese</b>	245	160	-35%
<b>Assistente clientela/Ausiliario</b>	145	85	- 41%
<b>Direttore Monte Pegni</b>	1145	855	-25,5%
<b>Perito estimativo pegni</b>	345	240	- 30%

<b>Responsabile centro tesorerie</b>	1145	855	-25,5%
<b>Addetto tesorerie</b>	145	85	-41%
<b>Direttore filiale on line</b>	1145	855	-25,5%
<b>Coord.filiale on line</b>	545	395	-27,5%
<b>Gestore filiale on line</b>	345	240	-30%
<b>Coord. Mediocredito</b>	945	700	-26%
<b>Gestore Mediocredito</b>	645	470	-27%
<b>Dir/Coord.Banca Prossima</b>	945	700	-26%
<b>RDR Banca Prossima</b>	645	470	-27%
<b>Addetto Banca Prossima</b>	145	85	-41%

<b>DIVISIONE CORPORATE</b>			
<b><i>Figura professionale</i></b>	<b><i>2015</i></b>	<b><i>2015</i></b>	<b><i>variazione</i></b>
Resp. Mercato CPF-B	6145	3780	-38%
Resp. Nucleo A	3145	1900	-44%
Origination Manager A	3145	1900	-44%
Origination Manager B	1645	955	-42,5%
Coord.Mercato CPF - B	2645	1585	-40%
Business Analyst A	645	330	-49%
Business Analyst B	445	200	-55%
Assist. GRM A	645	330	-49%
Assist. GRM B	445	200	-55%
Local Relationship Manager A	1145	640	-44%
Gest.Corporate B	845	455	-46%
Gest.Public Finance B	845	455	-46%
Assist. LRM A	445	200	-55%
Assist.Mercato CPF B	245	160	-35%
Global Business Developer B	845	455	-46%
Local Business Developer B	645	330	-49%
Specialista Credito Fondiario B	245	160	-35%
Addetto Fidejussioni A	145	85	-41%
<b>CAPITAL LIGHT BANK</b>	<b><i>2015</i></b>	<b><i>2016</i></b>	<b><i>variazione</i></b>
<b>Figura Professionale</b>			
Coord.Terr. ACCEDO	845	455	-46%

Addetto ACCEDO	245	85	-65%
----------------	-----	----	------

<b>STAFF DI GOVERNO</b>			
<b><i>Figura professionale</i></b>	<b><i>2015</i></b>	<b><i>2016</i></b>	<b><i>variazione</i></b>
Manager	2145	Non applicato	n.s.
Seniority 5	1845	1080	-41%
Seniority 4	1445	830	-42,5%
Seniority 3	945	515	-45,5%
Seniority 2	395	170	-57%
Seniority 1	145	85	-41%

<b>STAFF RISK MANAGEMENT E CREDITI</b>			
<b><i>Figura professionale</i></b>	<b><i>2015</i></b>	<b><i>2016</i></b>	<b><i>variazione</i></b>
Manager	2645	Non applicato	n.s.
Seniority 5	2145	1270	-40%
Seniority 4	1645	955	-42%
Seniority 3	1145	640	-44%
Seniority 2	545	265	-51%
Seniority 1	245	160	-35%

Come si può notare assistiamo ad una diminuzione generalizzata per tutte le figure tranne che per i Direttori di Area che invece conseguono un consistente aumento. L'erogazione di questa parte del PVR è subordinata al raggiungimento del budget previsto per il Risultato corrente al lordo delle imposte della Divisione di appartenenza, tranne che per ISGS e quei gruppi di lavoratori che non appartengono ad una Divisione specifica, per cui vale il risultato di Gruppo come già visto per il Premio Base. Tuttavia a questa regola generale vi sono alcune eccezioni, che presentano una certa complessità poiché prevedono un intreccio fra livelli di raggiungimento del budget di Gruppo e di Divisione. La seguente tabella permette di vedere le varie possibili situazioni. (percentuali erogazione rispetto ai valori della tabella che precede)

<b>% raggiungimento budget Gruppo</b>	<b>% raggiungimento budget Divisione</b>	<b>% Premio Aggiuntivo erogata</b>
fino al 95%	inferiore al 100%	0 %
fino al 95%	100% o più	100%
maggiore del 95 e fino al 99,99%	fino al 95%	0 %
maggiore del 95 e fino al 99,99%	maggiore del 95 e fino al 99,99%	60%
maggiore del 95 e fino al 99,99%	100% e più	80%
100% e più	Fino al 95%	0%
100% e più	maggiore del 95 e fino al 99,99%	80%
100 e più	100% e più	100%

La cifra erogata come premio aggiuntivo può variare ulteriormente, in aumento o in diminuzione, rispetto ai valori elencati per figura professionale al verificarsi di alcuni eventi

<b>EVENTO</b>	<b>VARIAZIONE IN %</b>
Valutazione del lavoratore "parzialmente in linea con le attese di ruolo"	- 50%
Valutazione del lavoratore "molto al di sopra delle attese di ruolo"	+ 25%

Valutazione del lavoratore "non in linea con le attese di ruolo"	-100% (non erogato)
Lavoratori appartenenti alla rete e assegnati a filiali/aree le cui scorecard siano comprese nel 20% con livello più basso del territorio commerciale	-50%

### PREMIO ECCELLENZA

Per questa parte i valori sono diversificati per figura professionale e sono pari alla somma del Premio Base e del Premio Aggiuntivo (senza diminuzioni cioè ai valori massimi) moltiplicati per un numero diverso in base al livello della scorecard della struttura cui il lavoratore è assegnato. I numeri sono gli stessi del 2015 e sono elencati nella tabella che segue

<b>Coordinatori</b>	8	6	3,5	2,5
<b>Gestori</b>	6	5	3	2
<b>Supporto</b>	4,5	3,5	2	1,5

Così ad esempio un Coordinatore Commerciale la cui filiale si trovi nella fascia massima di eccellenza (moltiplicatore 8) avrà un Premio Eccellenza pari a  $(300 + 395) \times 8 = 5560$  euro. La fascia di eccellenza viene attribuita con le scorecard già utilizzate nel 2015 ma il pagamento del premio avverrà solo per quelle filiali che si posizioneranno nel 20% del totale filiali con risultato più elevato del rispettivo territorio (retail/imprese/personal) e con scorecard di valore almeno pari a 100. Qualora poi lo stanziamento per il premio di eccellenza (23 milioni complessivi) non fosse sufficiente per erogare tutti i premi questi saranno ridotti per rimanere nel budget. Se il numero di filiali con scorecard almeno pari a 100 saranno meno del 20% del totale l'ammontare non speso verrà devoluto alle filiali di altri territori commerciali. **Infine viene stabilito che i Direttori di Area premiati con l'eccellenza saranno il 30%.** Per i lavoratori che non appartengono a strutture per cui viene calcolata la scorecard l'erogazione del premio avverrà sulla base della valutazione professionale se vengono raggiunte performance eccellenti e tenendo in considerazione il giudizio del loro responsabile. Se la valutazione è pari a "parzialmente in linea con le attese di ruolo" e "non in linea con le attese di ruolo" il premio non verrà erogato.

A cura della Cub Sallca Intesa Sanpaolo