



INTESA  SANPAOLO

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

Premio Variabile di Risultato (PVR) 2020



Introduzione al PVR

Il 30 giugno 2020 è stato raggiunto un accordo in merito al Premio Variabile di Risultato (in seguito definito PVR) per l'anno 2020, con **erogazione entro il mese successivo all'approvazione del bilancio 2020 da parte dell'assemblea.**

Il PVR spetta a tutto il **personale in servizio con contratto a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova**, risulti in servizio alla data di erogazione e sia stato assunto prima del 1° luglio 2020.

Novità PVR 2020



Le parti si incontreranno per **rivedere il meccanismo** di erogazione del premio descritto in questa guida in una **ottica di semplificazione e chiarezza** entro il primo trimestre del 2021.



Quest'anno il PVR 2020 prevede una componente in più: il **premio sinergia ISP CASA** che consiste in un bonus di 300€ e sarà riconosciuto ai colleghi che segnalino almeno 2 anagrafiche di potenziali clienti-venditori, con dati completi, che siano valutate di interesse da parte di ISP Casa.



Alle causali di assenza da non considerare per l'eventuale riduzione della quota di PVR spettante sono stati aggiunti i **permessi retribuiti (PRE) concessi per l'emergenza COVID-19** e portati da 60 a 150 i giorni di assenza necessari prima che scatti la riduzione del PVR.

Le componenti del PVR 2020

Le quattro componenti del PVR 2020 hanno un totale erogabile (c.d. *bonus pool*) pari a 86,5 milioni di euro, in aumento rispetto allo scorso anno di 1,5 milioni di euro.

Le quattro componenti del PVR 2020 sono:

- **Premio base:** con un bonus pool di circa 30 milioni di euro
- **Premio aggiuntivo:** con un bonus pool di circa 30 milioni di euro
- **Premio di eccellenza:** con un bonus pool di circa 25 milioni di euro
- **Premio sinergia ISP CASA:** con un bonus pool di circa 1,5 milioni di euro

Il bonus pool complessivamente considerato viene maggiorato sino ad un massimo del 30% del valore iniziale nel caso in cui il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo sia superiore al dato di budget sino ad un massimo del 20%.

Il premio base

Il Premio base è composto dalle seguenti quote:

- **QUOTA A:** di importo pari a **365€** lordi che potrà essere incrementata del 30% in caso di superamento del budget di Gruppo del 20%.
- **QUOTA B:** di importo pari a **120€** lordi per i colleghi la cui **RAL (Retribuzione Annuale Lorda) al 31 dicembre 2020 sarà inferiore a 35.000 €**. In questo caso il valore del premio base sarà dato dalla **somma della quota A e la Quota B**.

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 365€ 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 485€ lordi (quota A di 365€ + quota B di 120€)

Esempio 3. Un collega Part Time all'80% la cui RAL al 31.12.2019 sarà di 30.000€, dovrà considerare, per capire se ha diritto alla Quota B, la sua RAL Full Time Equivalent di 37.500€ (**superiore** quindi a 35.000€). In questo esempio, quindi, il suo premio base sarà di 365€ lordi (quota A).

Il premio aggiuntivo

Il premio aggiuntivo è una erogazione differenziata in **base alla figura professionale assegnata** o del **livello di seniority attribuito**.

Tale importo è parzialmente ridotto in caso di RAL al 31 Dicembre 2020 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.

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

Il premio eccellenza

Il 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 moltiplicandola 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 con priorità ai tre livelli più elevati, 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).

Nel caso in cui il bonus pool non sia abbastanza capiente, i premi di eccellenza saranno riproporzionati al fine di rientrare nell'ambito di spesa del bonus pool stesso.

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*.

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 **86,5 milioni di €** e viene suddiviso in quattro componenti: **base, aggiuntivo, eccellenza e Sinergia ISP Casa**.

Risultato di Gruppo rispetto al valore di budget	PREMIO	Risultato di Divisione rispetto al valore di budget			
		> 0 e < =90%	>90 e < = 95%	> 95 e < 100%	>= 100%
> 0 e <= 90%	BASE	80%		90%	100%
	AGGIUNTIVO	Non spetta			
	ECCELLENZA	Non spetta			
	SIN. ISP CASA	100%			
>90 e < =95%	BASE	100%			
	AGGIUNTIVO	Non spetta	60%	80%	100%
	ECCELLENZA	Non spetta			
	SIN. ISP CASA	100%			
> 95 e < 100%	BASE	100%			
	AGGIUNTIVO	Non spetta	80%	90%	100%
	ECCELLENZA	Non spetta			
	SIN. ISP CASA	100%			
> =100%	BASE	100%			
	AGGIUNTIVO	Non spetta	100%	100%	100%
	ECCELLENZA	Non spetta	50%	75%	100%
	SIN. ISP CASA	100%			

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 retribuiti (PRE) concessi per l'emergenza COVID-19, permessi per Gravi Patologie e per astensione per maternità obbligatoria nel limite dei 5 mesi) che nell'anno **superano i 150 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 150 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 **485€ lordi** così composto: 365€ (quota A) + 120€ (quota B)
- premio aggiuntivo di **180€ lordi**

Il suo **PVR sarà quindi di 665€ 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 365€ lordi, equivalenti a **292€ lordi** (quota A)
- premio aggiuntivo pari all'80% di 550€ lordi, equivalenti a **440€ lordi**

Il suo **PVR sarà quindi di 732€ 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 **365€ lordi** (quota A)
- premio aggiuntivo di **200€ lordi**

Il suo **PVR sarà quindi di 565€ lordi** + la eventuale quota di eccellenza.

Esempio 4.

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

- premio base di **365€ lordi** (quota A)
- premio aggiuntivo di **300€ lordi**

Il suo **PVR sarà quindi di 665€ 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 **365€ lordi** (quota A)
- premio aggiuntivo pari al 60% di 1.240€ lordi (equivalenti a **744€ lordi**)

Il suo **PVR sarà quindi di 1.109€ 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 **365€ lordi** (quota A)
- premio aggiuntivo pari al 75% di 855€ lordi (equivalenti a **641€ lordi**)

Il suo **PVR sarà quindi di 1.006€ lordi** + la eventuale quota di eccellenza.

Fonti normative

- CCNL 31 marzo 2015
- Accordo del 30 giugno 2020 "Premio Variabile di Risultato 2020".

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



e metti "Mi Piace" alla nostra pagina

[puoi farlo subito cliccando qui](#)