

UNISIN

UNITÀ SINDACALE
FALCRI · SILCEA · SINFUB

GRUPPO ISP

CONFESAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

LE GUIDE



PVR 2022

Premio Variabile di Risultato

Aprile 2023

INDICE

I.	DESTINATARI	pag. 3
II.	AMMONTARE EROGATO	pag. 3
III.	EROGABILITÀ.....	pag. 4
IV.	CALCOLO PVR INDIVIDUALE	pag. 4
V.	TASSAZIONE.....	pag. 7
VI.	DESTINAZIONE A CONTO SOCIALE	pag. 7
VII.	ALTRE CONDIZIONI E PARTICOLARITÀ	pag. 7
	1. Esclusioni	pag. 7
	2. Assenze retribuite e non retribuite	pag. 7
	3. Assegnazione a diverse unità lavorative	pag. 8
	4. Valutazioni	pag. 8
	5. Part-time	pag. 8
	6. Dimissioni e licenziamento.....	pag. 9
	7. Pensionati e esodati	pag. 9
	Allegati	pag. 10

IL Premio Variabile di Risultato (PVR) sostituisce il Premio Aziendale (c.d. VAP) e il Sistema Incentivante.

Gli obiettivi del PVR sono: a) assicurare il riconoscimento della professionalità e dell'impegno di ciascuna lavoratrice e di ciascun lavoratore del Gruppo nella realizzazione del Piano di impresa, attraverso l'assegnazione di premi annuali sul proprio ruolo e sui risultati ottenuti; b) accrescere la quota di retribuzione contrattata (Premio Aziendale) rispetto alla quota di retribuzione discrezionale (Sistema Incentivante).

I. DESTINATARI



Il PVR 2022 è destinato a tutti i dipendenti a tempo indeterminato (compresi quelli con contratto di apprendistato professionalizzante) delle aziende elencate nell'allegato 1. Sono esclusi i dipendenti con seniority 6 (ruoli manageriali) e i Direttori di Area. I dipendenti di Intesa Sanpaolo Casa (ISP Casa) ed Exetra partecipano al PVR 2022 solo per la quota C del premio Base, ossia quella che ha finanziato il Welcome Bonus di Piano proposto nel 2022.

II. AMMONTARE EROGATO



L'importo totale erogato, comprensivo di tutti i costi aziendali diretti e indiretti, (Bonus Pool) ammonta a 116 milioni di euro, aumentabile fino al 30% al verificarsi di determinate condizioni.

Tale importo finanzia la quota A e B del premio Base e la quota di Eccellenza:

- 82 milioni di Bonus Pool per la quota A e B, interamente erogabile se il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo è superiore al 90% del valore di budget;
- 34 milioni di Bonus Pool per la quota di Eccellenza, interamente erogabile se il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo e di tutte le Divisioni è pari o superiore al valore di budget. L'importo è incrementato attraverso i ricavi commissionali generati nei territori commerciali Retail ed Exclusive della Divisione Banca dei Territori (BdT), per i relativi premi di Eccellenza (vedi allegato 3 bis).

I suddetti importi finanziano in percentuale ciascun componente del PVR in funzione dei risultati di Gruppo e di Divisione ottenuti (vedi allegato 3).

Nel 2022 è stato previsto un anticipo del PVR 2022, per ulteriori 95 milioni di euro (definito "Welcome Bonus di Piano"), pari a 1.300 euro lordi pro capite, che ha anche finanziato il "Piano di incentivazione a lungo termine LECOIP 3.0" ([Guida UNISIN edizione maggio 2022](#)).

III. EROGABILITÀ

Le Parti hanno verificato (Accordo 6 marzo 2023) che si sono avverate le condizioni per erogare il PVR 2022, essendo stati raggiunti gli obiettivi di redditività, produttività, innovazione ed efficienza a suo tempo previsti (Accordo 29 aprile 2022 - PVR 2022).

Il PVR 2022 sarà erogato il mese successivo all'approvazione del bilancio 2022 (28 aprile 2023) e non sarà incluso nel calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR). Il PVR, inoltre, comprende l'eventuale indennità perequativa e non sarà utilizzato per determinare l'eventuale assegno di rivalsa.

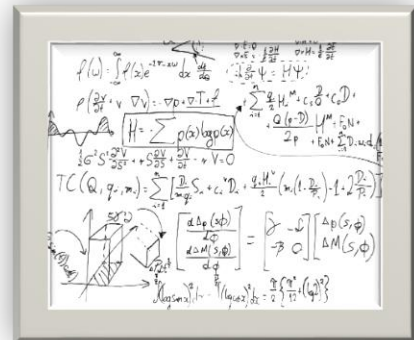
IV. CALCOLO DEL PVR INDIVIDUALE

PVR 2022 = PREMIO BASE (Quota A + Quota B)

+

PREMIO ECCELLENZA

PREMIO BASE:



Il valore tabellare del premio Base è composto da tre quote:

Quota A - riconosciuta in funzione della figura professionale assegnata o, in mancanza di essa, dal livello di seniority attribuito (vedi allegato 2). Tale importo è incrementabile nella misura massima del 30%, con progressione di tipo lineare, in caso di superamento del budget di Gruppo del 20%. Il valore della quota A è ridotto del 25% per il personale la cui Retribuzione Annuale Lorda (RAL) al 31 dicembre 2022 supera di almeno il 60% il dato medio di RAL della figura professionale/livello di seniority attribuito.

Quota B – riconosciuta nella misura di: 120 euro lordi esclusivamente per il personale la cui RAL al 31 dicembre 2022 sia inferiore o pari a 35.000 euro; 75 euro lordi per RAL superiore a 35.000 euro ma inferiore o pari a 37.000 euro. La quota B non è utile per determinare l'eventuale premio di Eccellenza (vedi capitolo IV).

In presenza di una valutazione negativa ("Inadeguato"), le quote A e B del premio base subiscono una riduzione del 50%.

PREMIO ECCELLENZA:

Il Premio di Eccellenza ha lo scopo di valorizzare il raggiungimento dei risultati di ciascuna Divisione e della singola struttura/filiale, riconoscendo il contributo apportato da ogni lavoratore/lavoratrice.

Il premio è assegnato con modalità differenziate.

Strutture della Rete della Banca dei Territori (BdT) con scorecard - Per le figure professionali di Filiale (Retail, Exclusive, Imprese Terzo Settore, Agribusiness e Digitale Remota) il premio di Eccellenza è destinato a premiare, nel limite del Bonus Pool di riferimento (per i Territori Commerciali Retail e Exclusive è collegato al Risultato delle Commissioni generate da ciascun territorio), tutte le filiali che, per ciascun Territorio Commerciale/Filiali Digitali Remote, hanno raggiunto determinati parametri di performance e di eccellenza.

Nello specifico:

- per le Filiali Retail, Imprese, Terzo Settore e Agribusiness:
 - punteggio minimo previsto per l'Indicatore sintetico di performance (100);
 - 100% del target assegnato sul KPI di Eccellenza Operativa;
 - 100% del target assegnato sul KPI di Eccellenza del Credito;
- per le Filiali Exclusive:
 - punteggio minimo previsto per l'Indicatore sintetico di performance (100);
 - 100% del target assegnato sul KPI di Eccellenza Operativa;
- per le Filiali Digitali Remote:
 - punteggio minimo previsto per l'Indicatore sintetico di performance (100);
 - 100% del target assegnato sul KPI di Eccellenza di Filiale.

Una volta individuate le Filiali che hanno raggiunto il premio, l'importo da riconoscere a ciascun collega è determinato applicando alla quota A del premio Base i moltiplicatori distinti per ruolo e fascia di risultato (vedi allegato 4). Il premio di Eccellenza è inclusivo delle quote relative al premio Base.

All'importo così ottenuto è poi applicato un eventuale correttivo su base individuale:

- **per le Filiali Retail ed Exclusive**, del +/- 5% in funzione dei risultati del punto operativo nei KPI "Ricavi da monetica (Carte e POS)" e "Successi da Offerta a Distanza (OAD)" (vedi allegato 5);
- **per le Filiali Imprese, Terzo Settore e Agribusiness**, del +/- 10% in funzione del risultato del punto operativo nel KPI "Ricavi da monetica (Carte e POS)" (vedi allegato 5);
- **per le Filiali Digitali Remote**, del +/- 10% in funzione del risultato del punto operativo nel KPI "Indice Netto di Soddisfazione (INS) Gestore Remoto" (vedi allegato 6).

Nel caso in cui il Bonus Pool non sia capiente il premio di Eccellenza sarà conseguentemente riproporzionato.

Se le filiali premiate in uno o più territori non consentiranno l'erogazione di tutto il Bonus Pool messo a disposizione questo sarà attribuito agli altri territori commerciali sempre in funzione dei risultati di performance.

Unità Reclami di Banca dei Territori (BdT) - L'assegnazione individuale del premio avviene sulla base della valutazione professionale con priorità ai tre livelli più elevati (Eccellente, Ampiamente sopra le aspettative, Sopra le aspettative), tenendo anche conto del giudizio del responsabile di riferimento, e purché il valore della relativa scorecard (vedi allegato 7) sia almeno pari a 100.

Altre Strutture – Per le altre strutture, l'assegnazione individuale del premio avviene sulla scorta della valutazione professionale con priorità ai tre livelli più elevati (Eccellente, Ampiamente sopra le aspettative, Sopra le aspettative), tenendo anche conto del giudizio del responsabile di riferimento.

Strutture indicate nell'allegato 8 – Queste strutture sono escluse dal riconoscimento del premio di Eccellenza in quanto destinatarie di specifici sistemi incentivanti i quali, in caso di loro erogazione, assorbono anche le quota A e B del premio Base del PVR 2022.

Il premio di eccellenza non viene assegnato:

- **in caso di valutazione delle prestazioni con giudizio di "Inadeguato", "Sotto le aspettative", Quasi in linea con le aspettative";**

- **se nel 2022 non è stata completata la formazione obbligatoria nei tempi previsti.**

V. TASSAZIONE

Il PVR 2022 è strettamente connesso ad incrementi di redditività, produttività ed efficienza, e potrà beneficiare di una specifica tassazione agevolata.

Coloro che hanno percepito un reddito fino a € 80.000 nel 2022 saranno soggetti all'aliquota sostitutiva del 5% per premi non eccedenti € 3.000 lordi. Per premi superiori a tale importo sarà applicata la tassazione ordinaria Irpef sulla parte eccedente i 3.000 €. Lordi.

È prevista anche l'esenzione contributiva (9,19%) fino al limite di € 800 di premio.



VI. DESTINAZIONE A CONTO SOCIALE

Fino **all'11 aprile 2023**, i colleghi che hanno avuto un reddito da lavoro dipendente nel 2022 inferiore/uguale a € 80.000 potevano scegliere di destinare il PVR 2022 individualmente spettante al Conto Sociale, con il limite di € 3.000 lordi di premio.

In questo modo si otterrà la totale esenzione, sia contributiva, sia fiscale.

VII. ALTRE CONDIZIONI E PARTICOLARITÀ

1. ESCLUSIONI

Il PVR 2022 non viene riconosciuto al personale che, nel 2022, ha ricevuto una sanzione disciplinare quali la sospensione dal servizio o il licenziamento.



2. ASSENZE RETRIBUITE E NON RETRIBUITE

In caso di assenze retribuite per motivi diversi dalle ferie, permessi per ex festività, permessi per banca delle ore, PCR, permessi L.104/92, permessi Banca del tempo, permessi per gravi patologie (PVG), permessi retribuiti (PRE) concessi per l'emergenza COVID 19 e per astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di 5 mesi, congedi del padre per nascita figlio e permessi nascita figlio, che superano i 150 giorni

lavorativi in un anno, il PVR eventualmente dovuto verrà ridotto di 1/12 per ogni mese intero di assenza, ottenuto anche per sommatoria di periodi non consecutivi. Tuttavia, la riduzione non si applica per i primi 150 giorni lavorativi di assenza per malattia/infortunio, a meno che l'assenza duri un intero anno.

Se il dipendente ha assenze non retribuite, il PVR eventualmente spettante sarà ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza non dovuta a congedi parentali COVID 19.

3. ASSEGNAZIONE A DIVERSE UNITÀ LAVORATIVE

Nel caso di assegnazione a diverse unità organizzative durante l'anno, la quota A del premio Base e il premio di Eccellenza che potrebbero spettare verranno determinati in proporzione ai periodi di servizio prestati in ciascuna unità organizzativa. Lo stesso criterio si applica anche in caso di variazione della figura professionale o della seniority in corso d'anno. In altre parole: il dipendente riceverà una quota del premio base e del premio di eccellenza proporzionale al periodo di tempo trascorso in ciascuna posizione lavorativa e/o alla sua seniority. Questo permette di garantire che alla lavoratrice e al lavoratore sia adeguatamente riconosciuto il lavoro svolto in ciascuna unità organizzativa o in ciascuna posizione lavorativa ed evitare eventuali penalizzazioni dovute a una variazione di assegnazione dell'unità organizzativa e/o della figura professionale/seniority.

4. VALUTAZIONI

- Le quote A e B del premio Base subiscono una riduzione del 50% in presenza di una valutazione negativa ("Inadeguato");
- Il premio di Eccellenza non viene assegnato:
 1. in caso di valutazione delle prestazioni che non siano almeno "In linea con le aspettative";
 2. se nel 2022 non si è completata la formazione obbligatoria nei tempi previsti.

5. PART-TIME

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale riceverà un riproporzionamento dei valori delle diverse componenti eventualmente spettanti, ad eccezione della quota B del premio Base, in funzione della durata dell'orario di lavoro effettivamente svolto durante l'anno da ciascun dipendente interessato. Questo significa che l'importo del premio che i dipendenti a tempo parziale riceveranno sarà proporzionale alle ore

effettivamente lavorate rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno. La quota B del premio Base, invece, non sarà oggetto di riproporzionamento. Questa misura garantisce una remunerazione equa per il lavoro svolto dai dipendenti a tempo parziale, tenendo conto della loro ridotta disponibilità oraria.

6. DIMISSIONI E LICENZIAMENTO

Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia risolto per dimissioni o licenziamento prima dell'erogazione del PVR 2022, l'anticipo già erogato sarà trattenuto dalle competenze di fine rapporto.

7. PENSIONATI E ESODATI

Il PVR 2022 non sarà erogato al personale che non si troverà in servizio al momento dell'erogazione.

Allegato 1

INTESA SANPAOLO
BANCA 5
CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI
EPSILON SGR
EURIZON CAPITAL REAL ASSET SGR
EURIZON CAPITAL SGR
EXETRA
FIDEURAM ASSET MANAGEMENT SGR
FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
INTESA SANPAOLO CASA
INTESA SANPAOLO FORMAZIONE
INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
INTESA SANPAOLO PROVIS
INTESA SANPAOLO RENT FORYOU
INTESA SANPAOLO INTERNATIONAL VALUE SERVICES . Sede Secondaria di Parma
IW PRIVATE INVESTMENTS SIM
NEVA SGR
PRESTITALIA
SANPAOLO INVEST SIM
SIREF FIDUCIARIA
UBI LEASING

Allegato 2

Famiglia	Tabellare Premio Base Quota A PVR 2022
----------	--

Banca dei Territori – Filiali con scorecard

Direttore Filiale - F5	2.600,00
Direttore Filiale - F4	2.200,00
Direttore Filiale - F3	1.800,00
Direttore Filiale - F2	1.350,00
Direttore Filiale - F1	1.100,00
Coordinatore Imprese	1.100,00
Coordinatore Agribusiness	1.100,00
Coordinatore Commerciale	1.000,00
Coordinatore di Relazione	1.000,00
Coordinatore Commerciale Terzo Settore	1.000,00
Coordinatore Commerciale Digitale Remoto	1.000,00
Gestore Imprese Top Value	1.100,00
Gestore Imprese	1.000,00
Gestore Agribusiness	1.000,00
Gestore Enti	860,00
Gestore Aziende Retail	860,00
Gestore Privati	860,00
Gestore Digitale Remoto	860,00
Gestore Terzo Settore	940,00
Gestore Base	800,00
Addetto Imprese	800,00
Addetto Agribusiness	800,00
Addetto Terzo Settore	800,00
Ausiliario	800,00

Banca dei Territori – Monte Pegni

Responsabile Monte Pegni	1.350,00
Perito Monte Pegni	860,00
Addetto Monte Pegni	800,00

Banca dei Territori - Filiale Digitale e Filiale Digitale Specializzata

Direttore Filiale Digitale	1.350,00
Coordinatore Commerciale Digitale	1.000,00
Gestore Digitale	860,00

Banca dei Territori – Direzioni Regionali/Direzione Impact/Direzione Agribusiness/Direzione Filiale Digitale

Specialista DR	1.000,00
Addetto DR	800,00
Specialista Crediti DR	1.100,00
Addetto Crediti DR	860,00

Banca dei Territori – Specialisti di Sede

Specialista	1.000,00
Specialista Protezione	860,00
Specialista Commerciale Protezione Imprese	860,00

Divisione IMI Corporate and Investment Banking

Origination Manager	2.700,00
Coordinatore Sales GTB	2.500,00
Coordinatore Area Corporate	2.500,00
Coordinatore Network Hub	2.000,00
Relationship Manager	1.100,00
Corporate Analyst	1.100,00
Specialista GTB	1.000,00
Business Analyst	940,00
Assistant Relationship Manager	840,00

Staff di Governo

Seniority 5 – COA	1.600,00
Seniority 4	1.300,00
Seniority 3	1.000,00
Seniority 2	860,00
Seniority 1	800,00

Staff Risk Management e Crediti

Seniority 5 – COA	1.800,00
Seniority 4	1.450,00
Seniority 3	1.100,00
Seniority 2	910,00
Seniority 1	840,00

Allegato 3

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%
	ECCELLENZA*	Non spetta			
> 90 e ≤ 95%	BASE	100%			
	ECCELLENZA*	Non spetta			50%
> 95 e < 100%	BASE	100%			
	ECCELLENZA*	Non spetta		50%	75%
≥ 100%	BASE	100%			
	ECCELLENZA*	Non spetta	50%	75%	100%

Allegato 3 bis

Risultato di Gruppo rispetto al valore di budget	PREMIO	TERRITORIO COMMERCIALE RETAIL			
		Risultato Commissioni rispetto al valore di budget			
		≥ 90 e < 95%	≥ 95 e < 100%	≥ 100 e < 105%	≥ 105%
> 90%	ECCELLENZA	0,60% del Risultato delle Commissioni	0,70% del Risultato delle Commissioni	0,80% del Risultato delle Commissioni	0,90% del Risultato delle Commissioni

Risultato di Gruppo rispetto al valore di budget	PREMIO	TERRITORIO COMMERCIALE EXCLUSIVE			
		Risultato Commissioni rispetto al valore di budget			
		≥ 90 e < 95%	≥ 95 e < 100%	≥ 100 e < 105%	≥ 105%
> 90%	ECCELLENZA	0,30% del Risultato delle Commissioni	0,40% del Risultato delle Commissioni	0,50% del Risultato delle Commissioni	0,60% del Risultato delle Commissioni

Allegato 4

<i>I</i> FASCIA	<i>II</i> FASCIA	<i>III</i> FASCIA	<i>IV</i> FASCIA
---------------------------	----------------------------	-----------------------------	----------------------------

Coordinatori

Direttore Filiale (Fascia 5)				
Direttore Filiale (Fascia 4)				
Direttore Filiale (Fascia 3)				
Direttore Filiale (Fascia 2)				
Direttore Filiale (Fascia 1)				
Coordinatore Imprese				
Coordinatore Commerciale	x 8	x 6	x 3,5	x 2,5
Coordinatore di Relazione				
Coordinatore Commerciale Terzo Settore				
Coordinatore Commerciale Digitale Remoto				
Coordinatore Agribusiness				

Gestori

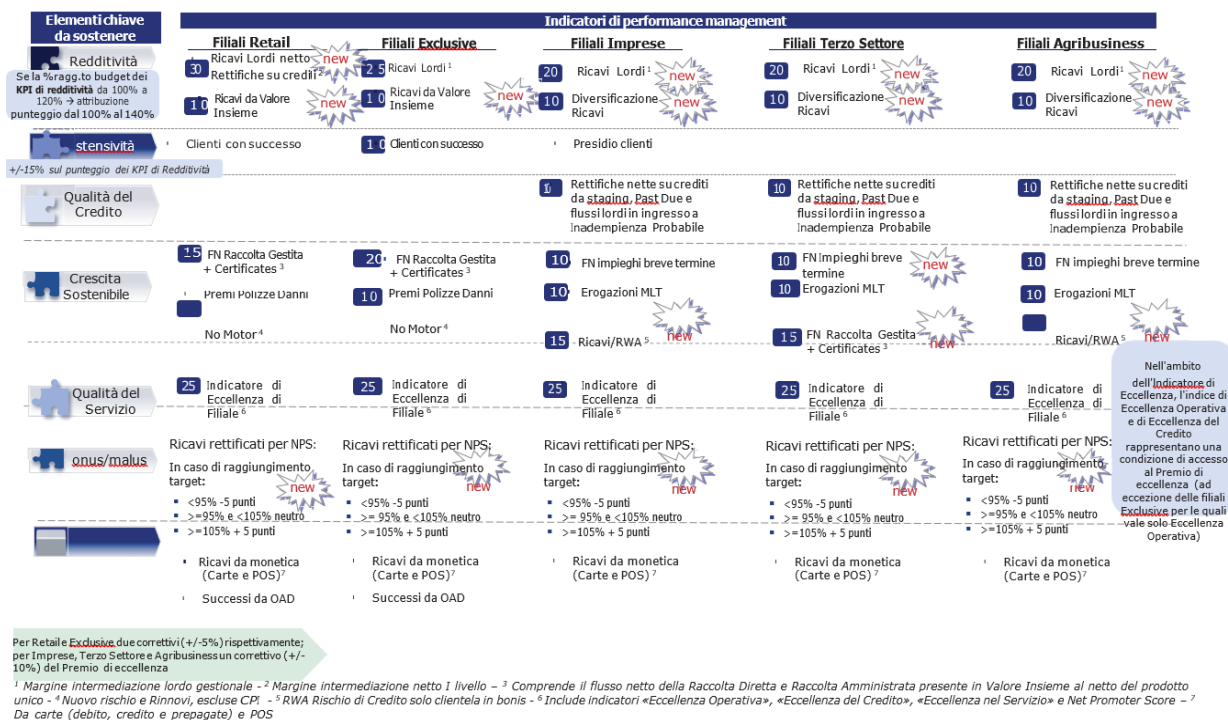
Gestore Imprese / Imprese Top Value				
Gestore Enti				
Gestore Privati				
Gestore Aziende Retail	x 6	x 5	x 3	x 2
Gestore Terzo Settore				
Gestore Digitale Remoto				
Gestore Agribusiness				

Supporto

Addetto Imprese				
Addetto Terzo Settore				
Addetto Agribusiness	x 4,5	x 3,5	x 2	x 1,5
Gestore Base				
Ausiliario				

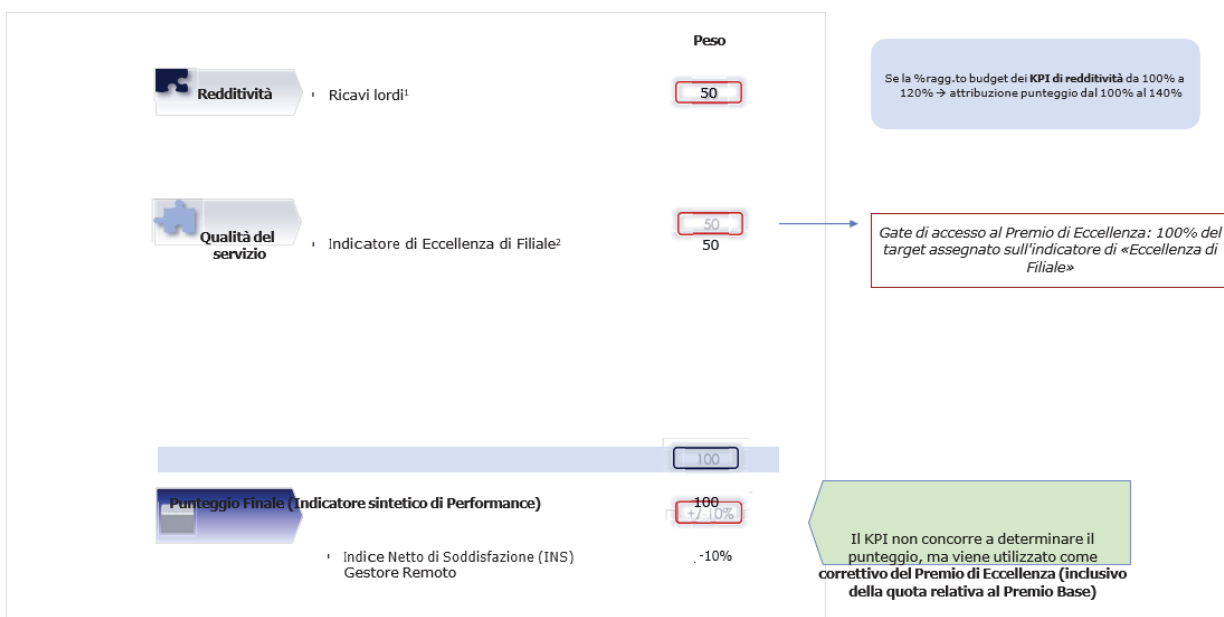
Allegato 5

KPI del Premio di eccellenza 2022 – scorecard



Allegato 6


KPI del Premio di eccellenza 2022 – scorecard Filiale Digitale Remota



¹ Margine di intermediazione lordo - ² Include: Clienti con portafoglio adeguato al profilo finanziario; AML - Documento identità valido; Fruizione dei corsi di formazione obbligatoria

Allegato 7

KPI del Premio di eccellenza 2022 – Reclami BdT

Tipologia KPI	Indicatori di performance management	
	Reclami Finanziamenti	Reclami Servizi Bancari e Servizi di investimento
 KPI Quantitativi	50 Tempo medio ponderato di lavorazione dei reclami, misurati tra la data di censimento e la data di evasione	50 <u>Tempo</u> medio ponderato di lavorazione dei reclami, misurati tra la data di censimento e la data di evasione
	50 Rapporto tra il numero di reclami evasi oltre i termini normativi per ritardi legati all'operatività del gestore reclami vs totale dei reclami evasi	50 Rapporto tra il numero di <u>reclami</u> evasi oltre i termini normativi per ritardi legati all'operatività del gestore reclami vs totale dei reclami evasi

Perimetro di applicazione

Sono esclusi dal perimetro di applicazione le persone appartenenti ai Coordinamenti Operativi di Attività per le quali l'attività di gestione dei reclami non è prevista.

Allegato 8

Strutture destinatarie di sistemi di incentivazione specifici

AREA CFO

Direzione Centrale Studi e Ricerche
Equity & Credit Research
Direzione Centrale Tesoreria e Finanza di Gruppo Direzione Centrale Active Credit Portfolio Steering
Direzione Centrale Financial Market Coverage (con l'eccezione di coloro i quali siano impiegati presso le Strutture di ESG & Sustainability e ESG Scoring)

AREA CGO

Direzione Centrale Mergers & Acquisitions e Partecipazioni di Gruppo
M&A Commercial Banking
M&A Financial Services
Active Value Management Equity
Partecipazioni

AREA CLO

Direzione Centrale NPE
Solutions & Asset Disposals

DIVISIONE IMI CORPORATE & INVESTMENT BANKING

Global Markets & Investment Banking
Direzione Global Banking & Sovereign Institutions
Structured Deals
Origination Financial Institutions

Direzione Global Corporate
Global Strategic Coverage
Global Relationship Manager Senior Corporate Banker Corporate Banker

EURIZON CAPITAL

Direzione Marketing e Sviluppo Commerciale Direzione Investimenti

EPSILON

Investimenti Quantitativi
Investimenti Discrezionali e Total Return Product Management

EURIZON CAPITAL REAL ASSET

Credit, Loans & Private Equity Strategies Real Asset & Infrastructure Strategies

FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Area di Coordinamento Operativo e Finanziario – Chief Financial Officer
Finanza e Tesoreria
Middle Office e Execution Desk Banca Diretta
Trading Evoluto¹

INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Wealth Management
Personale della Rete Intesa Sanpaolo Private Banking

IW BANK

Trading e Mercati²

FIDEURAM ASSET MANAGEMENT SGR

Portfolio Management e Multimanager Investimenti

NEVA SGR

Investments

PER ULTERIORI CHIARIMENTI IL TUO SINDACALISTA UNISIN DI RIFERIMENTO È A TUA DISPOSIZIONE.



www.falcri-is.com

info@falcrintesa.it

info@silceagruppointesa.it

segreteria@liberosinfub.com

GUIDA REALIZZATA DA UNISIN GRUPPO INTESA SANPAOLO

