



Fideuram

www.fisac-fideuram.net

info@fisac-fideuram.net

Premio Variabile di Risultato, Conto Sociale, Incentivi

PVR 2023 erogazione 2024

Quest'anno per il "Premio Variabile di Risultato" si prevedendo due componenti, un premio base e un premio di eccellenza.

La platea coinvolta nell'erogazione del PVR a fronte dei risultati 2023 riguarda tutto il Gruppo ISP quindi anche il personale di Fideuram e delle sue controllate, a meno delle strutture destinatarie di specifici sistemi incentivanti ad hoc, tra cui tutto il personale della Rete Italia di ISPB (inclusi i lavoratori a contratto misto per la parte di "portafoglio dipendente"). Al personale in servizio presso le strutture destinatarie di tali sistemi incentivanti ad hoc spetta solo il premio base del PVR, che viene ricompreso nel premio incentivante stesso.

Importi tabellari PVR

	Tabellare parte base PVR 2023	
Seniority 5 o Profilo professionale equipollente*	1.650,00 €	+ 150,00 € (se RAL sotto il 35mila €) oppure + 100,00 € (se RAL compresa tra 35mila e 37mila €) <i>(RAL verificabile su People)</i>
Seniority 4 o Profilo professionale equipollente*	1.380,00 €	
Seniority 3 o Profilo professionale equipollente*	1.180,00 €	
Seniority 2 o Profilo professionale equipollente*	1070,00 €	
Seniority 1 o Profilo professionale equipollente*	1020,00 €	

* vedasi i profili di ruolo ricoperto in rete bancaria Fideuram

Il PVR spetta a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato (incluso quello con contratto di apprendistato professionalizzante) che sia stato assunto precedentemente al 1° Luglio 2023, abbia superato il periodo di prova e risulti in servizio al momento dell'erogazione del PVR, con esclusione dei dipendenti cui sia attribuita la seniority 6 (ruoli manageriali), dei Direttori di Area e delle strutture destinatarie di specifici sistemi incentivanti. Il PVR non concorre al trattamento di fine rapporto. Il PVR è ridotto in proporzione per le giornate di assenza non retribuita. In caso di variazione in corso dell'anno di riferimento della seniority o del profilo, il PVR è determinato in proporzione pro quota.

Nel caso non fosse effettuata la scelta del Conto Sociale, il pagamento del PVR avverrà con la prima mensilità successiva all'approvazione del bilancio 2023, nel corso del mese di maggio 2024, beneficiando della tassazione agevolata del 5% nei medesimi limiti previsti per l'opzione del Conto Sociale.

Tassazione agevolata

Vale l'applicazione della tassazione agevolata su premi di risultato, la cosiddetta "detassazione" e in alternativa la possibilità di destinare a "Conto Sociale" la quota di PVR individualmente spettante, con i requisiti di legge previsti in tema di livello del reddito individuale da lavoro sul 2023 e di importo massimo assoggettabile alla detassazione.

PVR opzione conto sociale

Il conto sociale è un conto virtuale opzionale per accreditare, oltre al PVR individualmente spettante, altre poste economiche derivanti dalla contrattazione integrativa:

- il contributo welfare pari a 120€ per i figli dei dipendenti fiscalmente a carico fino al compimento dei 24 anni di età (Conto sociale figli),

- il PVR individualmente spettante (Conto Sociale),
- e per richiedere il rimborso per le spese sostenute per servizi di assistenza a favore di familiari conviventi portatori di handicap (Conto sociale familiari non autosufficienti).

Coloro che optano per la destinazione del PVR nel conto sociale potranno scegliere le modalità di utilizzo tra quelle previste (rimborso di spese sostenute per i figli fiscalmente a carico e non a carico, per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, acquisto abbonamenti per il trasporto pubblico, contribuzione aggiuntiva ai Fondi di previdenza complementare, richiesta di beni e servizi a catalogo, altri rimborsi previsti).

Nel caso in cui il conto sociale non venga totalmente utilizzato, l'importo residuo verrà liquidato nella busta paga a febbraio 2025.

▣ Sistemi Incentivanti

Il personale delle seguenti strutture della Divisione Private è destinatario di **sistemi incentivanti ad hoc**, i quali in quanto **discrezionali unilaterali** non consentono l'accesso al conto sociale e non beneficiano della tassazione agevolata:

- “Finanza e Tesoreria”, “Middle Office e Execution Desk” e “Banca Diretta – Trading Evoluto” in Fideuram
- “Wealth Management” in ISPB
- “Portfolio Management e Multimanager” e “Investimenti” in Fideuram Investimenti

ove si riscontra di fatto discrezionalità completa poiché gli incentivi sono puramente bonus individuali, nonché:

- “Rete Italia”, in ISPB

ove il sistema di incentivi (composti da una pletora di parametri, cancelli, quote base e quote d'eccellenza rispetto agli obiettivi di MINT, VAL, AFI, Impieghi, Presidio/Gestione Rischi ecc..), pur accompagnato da circolari e schemi, risulta altamente divaricato, passando da cifre assai elevate per le posizioni apicali a importi fissi per gli assistenti e altre figure operative; nel mezzo importi di riferimento, somme variabili in base alle performance, anche decurtazioni in teoria guidate da criteri oggettivi ma nella pratica frutto di meccanismi non del tutto chiari.

Gli incentivi ricomprendono la parte base del PVR come premio di risultato a livello “di Gruppo ISP”, quota comunque pagata anche in caso di mancato raggiungimento a livello individuale degli obiettivi.

È destinatario di sistema incentivante ad hoc anche il Personale nei percorsi di TALENT.

▣ Effetti dei provvedimenti disciplinari

Per i vincoli dati dalla Circolare 285 di Banca d'Italia, il PVR non viene riconosciuto nel caso in cui il collega abbia subito, nel corso del 2023, il provvedimento disciplinare di “sospensione dal servizio” o “licenziamento”.

▣ Effetti della Valutazione Professionale

La quota base del PVR viene riconosciuto al 50% in caso di valutazione negativa (“inadeguato”). Il premio di eccellenza non viene riconosciuto in caso di valutazione non pienamente positiva (“Inadeguato”, “Sotto le aspettative” e “Quasi in linea con le aspettative”) nel caso in cui il risultato di Gruppo e di Divisione sia almeno pari al 100%, mentre viene erogato solo al personale a cui sia stata attribuita una valutazione elevata, ovvero pari a “Sopra le aspettative”, “Ampiamente sopra le aspettative” ed “Eccellente” nel caso in cui il Risultato di Gruppo e/o di Divisione siano inferiore a 100%.

☐ Effetti della mancata fruizione della Formazione Obbligatoria

Il riconoscimento del premio di eccellenza, o degli incentivi nelle strutture che li prevedono al posto del PVR, è subordinato alla fruizione della formazione obbligatoria entro i tempi previsti. Nel caso di assenze continuative, pari almeno al 50%, nel periodo previsto per la fruizione dei corsi, è previsto un ulteriore periodo utile al completamento della formazione obbligatoria.

Il mancato rispetto delle scadenze previste nel completamento della formazione obbligatoria dell'anno comporta:

- l'esclusione dall'accesso individuale alla quota di eccellenza del PVR, o agli incentivi, per mancato completamento anche di un solo obbligo digitale o in caso di assenza ingiustificata ad una iniziativa di formazione "live".
- la decurtazione del 30% della quota prevista in caso di completamento anche di uno solo degli obblighi formativi oltre i termini di scadenza previsti e comunque non oltre il 15 febbraio dell'anno successivo.
- la sospensione di eventuali interventi di merito fino all'avvenuta fruizione di tutti gli obblighi formativi previsti.

☐ Alcune considerazioni

Ove si applicano i sistemi incentivanti ad hoc i beneficiari ricevono gli importi senza accompagnamento di una nota descrittiva analitica della composizione della somma individualmente ricevuta. Questo ostacola la comprensione dell'avvenuto funzionamento del sistema.

Inoltre, l'impegno in carico l'Azienda a garantire la fruizione della formazione in modalità protetta, presso la filiale/ufficio di assegnazione, e in modalità Formazione Flessibile, assicurandone la programmazione e fruizione in orario, rimane tuttora ampiamente sulla carta e questo ha inciso sulla possibilità di molte persone di accedere ai premi di eccellenza ed ai sistemi incentivanti.

Infine, i contratti misti di Fideuram, in che modo sono coinvolti? Quale è la parte contrattata del premio per loro?

Infine, nelle quote di eccellenza previste sia nel PVR che nei sistemi incentivanti ad hoc, quale è il peso effettivo dell'insindacabile opinione del responsabile di riferimento rispetto ai parametri sicuramente più oggettivi delle cosiddette performance distintive, misurate sulla base della valutazione professionale e del raggiungimento degli obiettivi assegnati?