CGIL FISAC Intesa Sanpaolo News

Pubblicato il - **13 Ottobre 2015**

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO: LA SCHEDA DI ILLUSTRAZIONE

CGIL FISAC GRUPPO Fisacinform@ IntesaSanpaolo

SCHEDA DI APPROFONDIMENTO
Premio variabile di risultato 2015

L'accordo sottoscritto stabilisce in via sperimentale il premio variabile di risultato (PVR) riferito al 2015 con erogazione a maggio 2016. Il PVR unisce il premio aziendale e sistema incentivante come previsto dal CCNL.

Anche l'importo relativo al Premio di risultato 2015, così come già illustrato per il conguaglio VAP 2014 (click qui per l'illustrazione conguaglio VAP), tiene conto di quanto già riconosciuto con le assegnazioni di azioni Intesa Sanpaolo e il piano di investimento LECOIP, come previsto dall'accordo del 6 maggio 2014.

Il PVR viene erogato se il "Risultato corrente al lordo delle imposte" di Gruppo raggiunge il budget previsto. Il montante complessivo (bonus pool) destinato al PVR cresce in caso di superamento del budget previsto, con un tetto (cap) del 30% in più.

L'accordo per il 2015 permette di contrattare il PVR a risultati di budget di fatto già raggiunti, in quando i risultati semestrali di bilancio sono già conosciuti e prevedibilmente in extra-budget.

Abbiamo comunque inserito che, nel caso non venga raggiunto l'obiettivo di budget relativo al Risultato Corrente al lordo delle imposte di Gruppo, sia individuata una soluzione che preveda comunque una erogazione a tutto il personale, rispettando i vincoli del CCNL (Risultato di bilancio positivo) e degli Organi di Vigilanza (requisiti patrimoniali e di liquidità in linea con la normativa).

La quota di montante complessivo del PVR destinato a tutto il personale è pari al 75% (30% per il "premio base" e 45% del "premio aggiuntivo"), mentre la quota destinata al "premio di eccellenza" è del 25%.

30% del montante complessivo	PREMIO BASE	se si raggiunge il budget previsto del Risultato corrente lordo di Gruppo (in caso contrario non verranno erogate neppure le quote successive).
45% del montante complessivo	PREMIO AGGIUNTIVO	se si raggiunge il budget previsto del Risultato corrente lordo di Divisione (Risultato di Gruppo per ISGS e Direzione Centrale).
25% del montante complessivo	PREMIO DI ECCELLENZA	in caso di performance di "eccellenza" (ovvero, per la rete, il superamento del budget assegnato a ciascuna filiale e viene erogato a TUTTO il personale delle filiali interessate).

Il montante complessivo (bonus pool) destinato al PVR, per il 2015 pari a 73 milioni di euro elevato a 94,9 milioni in caso di extra budget (bonus pool al cap), è ripartito su tre quote:

CGIL FISAC Gruppo Intesa Sanpaolo News

Pubblicato il - **13 Ottobre 2015**

- **30%** del montante complessivo del **PREMIO BASE** se si raggiunge il budget previsto del Risultato corrente lordo di Gruppo (in caso contrario non verranno erogate neppure le quote successive).
- **45%** del montante complessivo **PREMIO AGGIUNTIVO** se si raggiunge il budget previsto del Risultato corrente lordo di Divisione (Risultato di Gruppo per ISGS e Direzione Centrale).
- **25%** del montante complessivo **PREMIO DI ECCELLENZA** in caso di performance di "eccellenza" (ovvero, per la rete, il superamento del budget assegnato a ciascuna filiale e viene erogato a TUTTO il personale delle filale interessata).

CLICK QUI PER LA SCHEDA DI ILLUSTRAZIONE CON TUTTI I DETTAGLI