

☒ Il PVR spetta a tutto il **personale con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato professionalizzante** che risulti in servizio alla data di erogazione (maggio 2021) e che sia stato assunto prima del 1° luglio 2020. Per i part-time i valori delle componenti sono riproporzionati alla durata dell'orario di lavoro osservato.

☒ Il moltiplicatore legato alla valutazione professionale è stato eliminato già dallo scorso anno. Abbiamo comunque che in caso di giudizio "inadeguato", "sotto le aspettative" e "quasi in linea con le aspettative" non può esserci premio di eccellenza. Inoltre, in caso di "inadeguato" non viene corrisposto il premio aggiuntivo.

☒ Le seguenti strutture della Divisione Private, come detto, sono destinatarie 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", in Fideuram
- "Sviluppo Commerciale e Multimanager Investment" in Fideuram Investimenti
- "Investimenti", "High Net Worth Individual", in ISPB

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

- "Rete Italia", in ISPB

ove il sistema di incentivi, pur accompagnato da circolari e schemi, risulta altamente divaricato, passando da cifre assai elevate per le posizioni apicali a importi fissi per gli assistenti; nel mezzo importi di riferimento, somme variabili in base alle performance, decurtazioni in teoria guidate da criteri oggettivi ma nella pratica frutto di meccanismi poco chiari.

In tali strutture nel caso di mancato riconoscimento del premio, per non raggiungimento a livello individuale dei criteri/obiettivi, il dipendente riceverà la sola "quota base" del PVR come premio di risultato a livello "di Gruppo ISP".

☒ Importi tabellari PVR

PVR 2020 Erogazione 2021	Importi lordi in euro	RAL al 31/12/2020 inf. a 35000	RAL al 31/12/2020 uguale o sup. a 35000
	Premio per "eccellenza individuale"	A discrezionalità del Responsabile per "performance eccellenti"	
	Premio di risultato "di business unit"	Seniority 5: 1.080 Seniority 4: 830 Seniority 3: 515 Seniority 2: 220 Seniority 1: 180	
	Premio di risultato "di Gruppo ISP"	365 + 120	365

NB. Seniority 6 /Manager: importi non disponibili

NB2. Il valore del premio "aggiuntivo" (Premio di risultato "di business unit") è ridotto:

- del 25% per il personale la cui RAL sia superiore al dato medio di RAL del livello di seniority attribuito di almeno il 20% ed entro il 59%
 - del 40% per il personale la cui RAL sia superiore al dato medio di RAL del livello di seniority attribuito di almeno il 60%
- NB 3 Ai fini della RAL si considerano tutte le voci, comprendendo la tredicesima mensilità, con esclusione di indennità, assegno di rivalsa, indennità perequativa, voci saltuarie, ecc. Ai fini della definizione della soglia dei 35.000 euro, per i part time la RAL sarà determinata convenzionalmente sulla base di quella riferita al corrispondente lavoro a tempo pieno.

NB3 l'importo complessivo individualmente spettante può subire abbassamento in caso di assenze non retribuite o retribuite (in questo caso se superiori a 60 gg)