



Un PVR da rivedere

Nell'incontro odierno abbiamo esaminato i dati forniti dall'Azienda sulle risultanze del Premio variabile di Risultato 2016.

È emerso quanto segue:

- tutte le Divisioni destinatarie del PVR 2016 sono andate a budget con l'intera erogazione del premio base e aggiuntivo, ad eccezione della Divisione Private che ha raggiunto il 97% del budget assegnato;
- per la Divisione Private scatta la salvaguardia prevista dall'accordo, con erogazione dell'80% del premio;
- le filiali e aree di Banca dei Territori che hanno raggiunto l'eccellenza sono un numero inferiore rispetto al 20% previsto nell'accordo;
- sono stati premiati complessivamente 57.260 colleghi dei quali circa 11.000 hanno beneficiato del premio di eccellenza;
- le valutazioni parzialmente in linea con le attese sono diminuite rispetto all'anno 2015 dal 7% al 4%.

Il premio verrà evidenziato nella busta paga del 27 maggio e già da oggi è a disposizione la procedura on line per la destinazione del premio al conto sociale.

Nel corso dell'incontro è stato presentato il sistema incentivante per l'attività di abbattimento dello stock di NPL, predisposto in conformità a indicazioni di BCE del febbraio scorso. L'incentivazione vale per il triennio 2017-2019 con verifica, annuale e a fine periodo, del raggiungimento dell'obiettivo. Destinatari dell'iniziativa sono circa 2.300 persone di Banca dei Territori (escluse le filiali) e Divisione CIB che in modo indiretto o esclusivo operano nell'attività collegata alla gestione degli NPL.

La Direzione Recupero Crediti, esclusa dal sistema incentivante NPL, è invece interessata dalla riedizione del contest *Over the Rainbow 3* che peraltro coinvolge solo una parte dei lavoratori.

Abbiamo contestato il proliferare di sistemi incentivanti e premianti al di fuori delle regole negoziate per il PVR destinato alla stragrande maggioranza dei colleghi.

Riteniamo necessario che il prossimo confronto sul PVR 2017 si sviluppi tenendo conto delle indubbe esigenze di maggiore semplificazione dell'impianto, trasparenza, omogeneità ed equità nella politica redistributiva del premio.

A fronte dei risultati del 2016 e del primo trimestre 2017 riteniamo indispensabile che siano destinate maggiori risorse al riconoscimento del contributo delle "straordinarie persone" del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Nel corso dell'incontro abbiamo inoltre ribadito che la professionalità deve essere riconosciuta anche attraverso la **definizione di ruoli professionali negli ambiti non ancora regolamentati dal contratto di secondo livello**. L'Azienda si è resa disponibile ad aprire nel mese di giugno la trattativa per quanto riguarda la Divisione Private.

Milano, 11 maggio 2017

**Delegazione Trattante Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL - FISAC/CGIL - SINFUB - UGL – UILCA -UNISIN**