



## 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 indubbie 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**