



## PVR 2022 IN PAGAMENTO IL 9 MAGGIO

Si è svolto ieri, 26 aprile, l'incontro avente ad oggetto la Consuntivazione PVR 2022, nel corso del quale l'azienda ha reso noti i dati alla base dell'erogazione (prevista per il 9 maggio) del Premio Variabile di Risultato relativo allo scorso anno.

### Alcuni dati

L'andamento estremamente positivo registrato nel corso dell'esercizio 2022 (con un Risultato corrente lordo superiore del 17,45% rispetto al budget) ha determinato un significativo incremento del c.d. "bonus pool", ovvero della **somma destinata a finanziare il PVR: originariamente** previsto in **116 milioni di euro**, in virtù dei criteri stabiliti dall'accordo sindacale, il *bonus pool* si è incrementato del 26,18% (raggiungendo l'ammontare complessivo di **146,4 milioni**).

Il primo effetto positivo di tale risultato è l'**aumento** (per lo stesso valore percentuale: **+26,18%**) del "**premio base**", che per esempio per il gestore base (o la seniority 1), ammonterà a € 1.010 (contro gli 800 euro originariamente previsti).

La quota complessivamente destinata all'eccellenza si è poi ulteriormente incrementata per effetto di un meccanismo correlato ai ricavi commissionali generati dai territori commerciali Retail ed Exclusive di BdT, introdotto in via sperimentale lo scorso anno: ne è conseguito un ulteriore aumento di ulteriori 21,4 milioni di euro del *bonus pool*.

**Le colleghe e i colleghi ai quali sarà erogato il PVR saranno complessivamente 62.165.**

Di questi, **35.423** beneficeranno anche della **quota di eccellenza**: si tratta di un dato in miglioramento rispetto allo scorso anno (quando le persone che avevano percepito l'eccellenza erano state circa 21.000), ma che tuttavia merita alcune considerazioni che sono state oggetto di confronto con l'azienda.

### Le nostre considerazioni: Gli effetti della mancata fruizione della formazione obbligatoria

In particolare, pur essendo assegnati a filiali in eccellenza sono risultati **esclusi** dall'erogazione dell'eccellenza **815 colleghe e colleghi che non hanno completato la formazione obbligatoria**; nei casi in cui il completamento è avvenuto oltre la scadenza, ma comunque entro il 15 febbraio 2023, la penalizzazione è consistita in una **riduzione del 30%** della quota di eccellenza: questo meccanismo ha coinvolto quasi 2.200 persone.

Il vincolo correlato alla formazione obbligatoria è imposto dalla **vigilanza** e pertanto non può essere completamente eluso. Abbiamo tuttavia **sollecitato l'azienda** affinché siano adottate **adeguate misure organizzative** per evitare penalizzazioni a danno di colleghe e colleghi che, pur avendo contribuito ai positivi risultati della propria unità produttiva, non sono stati nelle condizioni di beneficiare di un meritato riconoscimento economico.

Rispetto alla necessità di prevedere **tempi congrui per la fruizione dei corsi**, l'azienda ha dichiarato che tutti i corsi prevedono un orizzonte temporale di almeno 60 giorni per la loro fruizione; termini più ampi (in particolare per corsi di durata limitata) non sarebbero ammessi dalla stessa vigilanza (che indicherebbe come idoneo un periodo di soli 30 giorni).

**Abbiamo preso atto delle dichiarazioni dell'azienda, che abbiamo comunque sollecitato affinché siano rese ancora più incisive le comunicazioni e i messaggi di alert volti a consentire il rispetto delle scadenze e ad evitare in futuro ricadute negative.** Anche la predisposizione di un "**cruscotto**" che consenta al singolo di monitorare agevolmente la formazione effettuata e quella ancora da completare rappresenta una esigenza non più rinviabile di cui l'azienda si è impegnata a farsi carico.

L'aumento a **8 delle giornate di formazione flessibile spettanti di diritto** e frutto del **recente accordo sindacale** potrà essere un utile strumento per favorire il completamento della formazione: abbiamo apprezzato il fatto che la stessa azienda ora riconosca il valore e l'utilità dell'aumento del numero dei giorni che abbiamo lungamente sollecitato.

Come ogni diritto esso deve ora essere fatto valere: invitiamo pertanto le colleghe e i colleghi alla pianificazione delle giornate di formazione flessibile in linea con le proprie esigenze e scadenze, e a segnalarci eventuali difficoltà o resistenze di parte aziendale.

Milano, 27 aprile 2023

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo  
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**