



PVR 2025: NESSUN OBBLIGO DI VENDITA MENSILE

In queste ultime settimane, in tutte le Direzioni Regionali, si sono svolti incontri tra direttori di area, direttori di filiale e gestori per illustrare le regole del premio di Eccellenza del nuovo PVR 2025 (erogabile a maggio 2026) riguardante la Rete di BdT.

Abbiamo ricevuto da molti territori numerose segnalazioni d'interpretazioni non corrette da parte di diversi Responsabili riguardo l'Accordo PVR 2025 sottoscritto dalle organizzazioni sindacali, in particolare sul significato del nuovo KPI "Coralità gestore" previsto dalla "Scorecard Quota B" (ex sistema eccellenza tutela).

Ci sembra quindi necessario ribadire ancora una volta quanto già illustrato sul PVR 2025 in tutte le comunicazioni sindacali.

PREMIO BASE: È L'UNICO PREMIO GARANTITO E CERTO DEL PVR PER TUTTE LE LAVORATRICI E LAVORATORI DEL GRUPPO, CONTRATTATO IN TUTTI I SUOI ASPETTI CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI.

Quest'anno la trattativa si è chiusa con un incremento: si va da un minimo di 1.275 euro fino ad un massimo di 3.140 euro, in base al proprio ruolo professionale/title. Questo premio, inoltre, potrà aumentare fino ad un massimo del 30% del suo valore iniziale, in base ai risultati di bilancio 2025.

Grazie alla contrattazione sindacale, il Premio Base, prendendo a riferimento l'importo per il Gestore Base/Seniority 1, è passato da 545 euro nel 2020 a 1.275 euro nel 2025.

Negli anni, sempre a seguito dell'intervento sindacale:

- Sono state eliminate le riduzioni del premio base per le RAL più alte;
- Sono state previste maggiorazioni per le RAL più basse (fino a 40 mila euro annui);
- Si è introdotto un premio una-tantum per i giovani assunti da luglio;
- Abbiamo aumentato da 60 a 90 i giorni di congedo parentale che non impattano sull'importo del premio.

PREMIO DI ECCELLENZA: EVENTUALE E AGGIUNTIVO RISPETTO A QUELLO BASE È DI ESCLUSIVA GESTIONE AZIENDALE.

- È l'azienda che decide le modalità di erogazione dell'Eccellenza in Governance.
- È l'azienda che, per la Rete Filiali, decide moltiplicatori, obiettivi e KPI delle scorecard quota A e B
- È l'azienda a stabilire le percentuali di riproporzionamento applicate al premio per le Filiali nel caso in cui il "bonus pool", i soldi stanziati, non sia capiente per pagare integralmente i premi a tutti (come avvenuto negli ultimi anni).

Ricordiamo che, grazie ad una richiesta sindacale accolta nel 2022, vengono premiate tutte le filiali che vanno a budget, diversamente dal passato in cui veniva premiato solo il primo 20%.

Inoltre, l'Accordo prevede, in caso di raggiungimento dell'eccellenza e riproporzionamento, che il premio finale minimo garantito sia pari al Premio Base, eventualmente rivalutato, più una maggiorazione di 200 euro.

NOVITÀ PVR 2025 – LA QUOTA C: è prevista nell'ambito dell'Eccellenza per la Rete Filiali di BdT, in aggiunta alla Quota A e alla Quota B (ex SET). L'erogazione della Quota C è subordinata al raggiungimento di almeno il 110% del budget sui ricavi commissionali e il 100% dell'Eccellenza operativa nella quota A. Gli importi della Quota C non saranno riproporzionati, essendo finanziati direttamente dai ricavi commissionali.

Nell'accordo l'Azienda si impegna ad organizzare incontri di approfondimento con i Direttori di Filiale per chiarire i meccanismi di funzionamento del PVR 2025 e i criteri di riproporzionamento dei premi.

VANTAGGI FISCALI - L'Accordo consente di estendere anche al Premio di Eccellenza i vantaggi fiscali previsti dalla legge: la defiscalizzazione/decontribuzione per l'erogazione del premio in welfare (conto sociale) oppure una tassazione agevolata al 5% con erogazione in busta paga. Nel rispetto ovviamente dei limiti di legge attuali: 3.000 euro di premio e 80 mila euro di reddito annuo lordo.

Data la complessità del PVR, nell'Accordo è stato formalizzato l'impegno dell'Azienda a rivedere il prossimo anno le modalità complessive di erogazione del premio aziendale anche alla luce del nuovo Piano industriale.

IL KPI "CORALITÀ GESTORE" per le filiali Retail, Exclusive, Imprese e Agribusiness: come tutti i KPI contenuti nelle diverse Scorecard, **è definito esclusivamente dall'Azienda.**

Il termine "Coralità" rimanda al lavoro di squadra, alla collaborazione tra colleghi, all'armonia tra le persone.

È incomprensibile come all'interno di un Sistema Incentivante basato su budget di Filiale (e non individuale), in un'Azienda che dichiara di voler costantemente migliorare il clima lavorativo e il benessere delle Persone, **tale termine sia stato ridotto ad un obiettivo individuale di vendita di almeno una polizza al mese: non è così!**

Lascia perplessi che, tra i tanti KPI (alcuni importanti come la "Customer satisfaction dei clienti"), le riunioni commerciali, con modalità per nulla collaborative e spesso intimidatorie, si siano focalizzate quasi esclusivamente sulla "Coralità gestore" così definita.

IL RISULTATO È LA DIFFUSIONE DI UN MESSAGGIO ESTREMAMENTE NEGATIVO E DISTORTO, PER LE PERSONE, PER IL CLIMA DI FILIALE E PER IL LAVORO DI SQUADRA STESSO: qualcuno ritiene che i Gestori che non "venderanno" una polizza al mese debbano essere considerati responsabili se la filiale non otterrà il premio relativo alla Quota B del PVR? A noi questa posizione sembra "molto simile" a pressioni commerciali, e non è certamente in questo modo che si crea benessere, clima positivo e spirito di collaborazione!

La finalità di un Sistema Incentivante dovrebbe essere quello di "INCENTIVARE" le Filiali a raggiungere determinati obiettivi commerciali, **NON OBBLIGARE i lavoratori a raggiungerli ricorrendo a pressioni commerciali.**

Lo ribadiamo:

NON VI È ALCUN OBBLIGO DI RISULTATO, così come **NON ESISTE ALCUN OBBLIGO DI VENDITA MENSILE. IL LAVORO SUBORDINATO È CARATTERIZZATO DA UN OBBLIGO DI PRESTAZIONE, NON DI RISULTATO!**

ANCHE IL NOSTRO CCNL È CHIARO:

- Art. 41 comma 2 – *"Il Personale, nello svolgimento della propria attività di lavoro, ha il dovere di dare all'impresa una collaborazione attiva e intensa"*. Ciascuno deve collaborare in base alle proprie conoscenze, competenze e capacità.
- Art. 80 comma 9 – *"Il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa ai sensi dell'art. 41"*

Invitiamo pertanto tutti a segnalare direttamente alla casella "**IoSegnalo**", oppure al proprio Rappresentante Sindacale di riferimento, ogni comportamento finalizzato a colpevolizzare chi non riuscisse a conseguire discutibili obiettivi di vendita individuali, oltre a segnalare valutazioni professionali, compresi i feedback, in violazione del Contratto Nazionale.

Ricordiamo invece **un obbligo importantissimo**, quello del rispetto di ogni normativa di legge (Mifid, Privacy, Antiriciclaggio) e dei Regolamenti Ivass e Consob: anche una minima elusione può comportare gravi contestazioni e provvedimenti disciplinari, indipendentemente dal raggiungimento di qualsivoglia obiettivo di vendita, con il rischio di perdere non solo le Quote di Eccellenza, ma tutto il PVR e LECOIP 3.0.

Milano, 11 giugno 2025

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