da: fisacgruppointesasanpaolo.it

Oggi è iniziata la discussione sul **Premio Variabile di Risultato 2023**, che verrà pagato il prossimo anno.

Le nostre richieste sono state chiare:

- considerando gli ottimi risultati comunicati da Intesa Sanpaolo nell'ultimo trimestre è essenziale un **aumento del cosiddetto *bonus pool***, ossia del montante del Premio;
- l'incremento maggiore deve avvenire sul **premio base**, aumentando quindi gli importi dell'anno passato (ricordiamo che per la figura base erano previsti 800 euro);
- un adeguamento della quota di PVR riservata ai **redditi più bassi** sia in termini economici che di allargamento del perimetro (attualmente 37.000 euro di RAL);
- **superare la penalizzazione** per i colleghi con RAL maggiore del 60% rispetto alla RAL media della figura professionale;
- **più trasparenza** sulle regole di erogazione della quota di "**eccellenza**" e maggiore chiarezza nella comunicazione del premio finale erogato affinché al singolo collega siano chiari gli importi riconosciuti individualmente;
- vanno inoltre identificate adeguate modalità di fruizione della **formazione** per permettere a tutti di concludere per tempo i corsi e non incorrere nelle penalizzazioni sulla quota di eccellenza, assicurando il corretto recupero in caso di assenze ed il rilascio dei moduli in tempi coerenti;
- è fondamentale intervenire anche sulle **pressioni commerciali** che attanagliano la Rete con un nuovo accordo esigibile, partendo dal regolamento della commissione politiche commerciali.

Si è ragionato, inoltre, della possibilità di inserire l'attuale **SET** (Sistema Eccellenza Tutela) nel PVR in aggiunta a **Premio Base e Quota Eccellenza**: in questo modo potrebbe fruire della detassazione riservata ai premi di produttività.

Se questa è senza dubbio un'interessante opportunità dal punto di vista fiscale, riteniamo che – per giungere ad un accordo – sia PVR che SET debbano essere rivisti in particolare dal punto di vista della **trasparenza**, dell'**esigibilità** e **dell'aumento del premio base** che dovrà comunque essere significativamente maggiore di quello che sarà complessivamente destinato alla quota di eccellenza

Le trattative proseguiranno nei prossimi giorni: ci aspettiamo dall'Azienda un segnale tangibile della volontà di dare il giusto riconoscimento a chi, con il proprio lavoro quotidiano, sta permettendo alla Banca di avere risultati economici record.

⇒ **qui il documento in pdf**