da: fisacgruppointesasanpaolo.it

RAGGIUNTO L' ACCORDO SUL PVR 2023

Nella giornata di ieri è stato sottoscritto l'accordo sul Premio Variabile di Risultato (PVR 2023) che prevede lo stanziamento complessivo di un **bonus pool di 155 milioni** così ripartiti:

- **95 mln**, per la quota base, con un aumento del premio per tutte le figure professionali e le Seniority, a partire dal Gestore Base e la Seniority 1 il cui **premio base** passa a **1020 euro** con un incremento del 28% rispetto al 2022 (800 euro) e un incremento del 54% rispetto al 2021 (660 euro);
- **60 mln** per la quota di eccellenza, ripartiti tra:
  - **quota A Eccellenza PVR (35 mln)**
  - **quota B Eccellenza Tutela (25 mln**), riservata alle filiere commerciali Retail (eccetto Tesorerie), Exclusive, Imprese, Agribusiness e Filiale Digitale Remota oltre che agli Specialisti Protezione e gli Specialisti Commerciali Protezione

Alla quota A dell'Eccellenza PVR, ancora in via sperimentale, si sommeranno i ricavi commissionali generati nei territori commerciali Retail ed Exclusive, mentre la quota B dell'eccellenza Tutela sarà incrementata con il 35% dei ricavi relativi alla quota di superamento del 90 % del budget.

L'inserimento del Sistema Eccellenza tutela (quota B eccellenza), all'interno del PVR consente di estendere il beneficio della tassazione agevolata secondo i limiti di legge (fino a 3.000 euro di premio e RAL di 80 mila euro) anche al SET, che finora era erogato unilateralmente dall'Azienda.

Viene previsto un incremento aggiuntivo sul Premio Base di **€ 150 per i colleghi (anche part time) con RAL fino a € 35.000,** e di **€ 100 per i colleghi con RAL tra € 35.000 e € 37.000**.

A garanzia di una maggiore trasparenza, prima del pagamento del PVR 2023, è previsto un incontro specifico di verifica sulla corretta applicazione dell'accordo in cui l'Azienda illustrerà in modo dettagliato alle OOSS i risultati conseguiti e gli eventuali impatti, per rivalutazione o riproporzionamento, dei premi definiti per territorio commerciale e figura professionale.

Inoltre, l'Azienda si è impegnata a fornire a livello individuale gli elementi utili per la determinazione dell'importo del premio riconosciuto.

Rimane, per accedere individualmente alla quota di eccellenza, l'obbligo di completare la formazione entro la scadenza prevista e comunque non oltre il 15 febbraio 2024 per non incorrere nella perdita totale o nella riduzione del 30% del premio, in quanto esistono dei vincoli da parte delle autorità a cui il Gruppo è sottoposto.

L' accordo sottoscritto procede nell'indirizzo di incrementare e contrattare maggiori quote di salario, garantendo un incremento dei premi più bassi e una maggiore trasparenza sugli importi riconosciuti e sui criteri di erogazione applicati sia a livello di Gruppo che a livello individuale.

Milano, 31 maggio 2023

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