

Roma, 9 maggio – Sottoscritto in Intesa Sanpaolo l'accordo sul Premio di Risultato a valere sul 2024. "Abbiamo contrattato uno stanziamento complessivo di 165 milioni di euro con un aumento di 10 milioni rispetto a quanto era stato stanziato nel 2023, stanziamento che potrà incrementarsi in modo lineare fino al 30% in più, nel caso di risultati del Gruppo superiori al budget stabilito", commenta il segretario responsabile della Fisac Cgil del Gruppo IntesaSanpaolo, Roberto Malano.

L'accordo, aggiunge, "prosegue nella redistribuzione in favore dei redditi più bassi che stiamo perseguendo da alcune stagioni, definendo un premio base garantito che parte dai 1.150 euro per la figura professionale più bassa con un aumento del 12% rispetto allo scorso anno, consolidando quindi con la contrattazione collettiva una buona parte del premio 2023 che viene erogato in questi giorni a fronte degli ottimi risultati del Gruppo. Inoltre abbiamo alzato a 39.000 euro la soglia che garantisce un ulteriore incremento di 100 euro del Premio".

Per la prima volta, osserva ancora Malano, "abbiamo ottenuto una quota garantita di 150 euro per la cosiddetta parte di 'eccellenza' del premio, che quest'anno è stata percepita dal 72% dei dipendenti del Gruppo: è una nuova previsione molto importante perché va a restringere ulteriormente la discrezionalità aziendale in favore della contrattazione collettiva. Alcune normative specifiche inseriscono poi garanzie per i neoassunti, per la genitorialità e per una larga fascia di lavoratori che sono attualmente coinvolti in un processo di ridefinizione del proprio ruolo professionale". In conclusione, secondo Malano "le intese sottoscritte proseguono quindi in modo coerente il percorso intrapreso dalla Fisac, insieme alle altre organizzazioni sindacali in Intesa Sanpaolo, per riconoscere il valore del lavoro e del contributo dei dipendenti ai risultati del Gruppo, ampliando anno dopo anno l'area di azione della contrattazione collettiva del salario", conclude.

⇒ [SCARICA L'ACCORDO](#)

da: [fisacgruppointesasanpaolo.it](https://fisacgruppointesasanpaolo.it)

#### RAGGIUNTO L'ACCORDO SUL PVR 2024

Nella giornata di ieri è stato sottoscritto l'accordo sul Premio Variabile di Risultato (PVR 2024), in erogazione nel 2025, che prevede lo stanziamento complessivo di un bonus pool di 165 milioni (10 milioni in più dello scorso anno), maggiorati con una progressione lineare sino ad un massimo del 30% in caso di superamento del budget, così ripartiti:

- ✓ 102 mln per la quota base (7 milioni in più dello scorso anno), con un aumento del premio per tutte le figure professionali ed il titling (che sostituisce a partire da questo PVR la seniority), a partire dal Gestore Base e Titling junior il cui premio base passa a 1.150 euro, con un incremento del 12,7% circa rispetto al 2023 (1.020 euro) e un incremento del 45% circa rispetto al 2022 (800 euro);
- ✓ 63 mln per la quota di eccellenza, ripartiti tra:
  - quota A Eccellenza PVR (38 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 Imprese.

È confermato il sistema di incremento delle quote di eccellenza legate al commissionale per i territori Retail ed Exclusive.

È stata prevista in questo accordo la garanzia di erogazione di una quota di eccellenza minima pari ad almeno 150€.

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 € 39.000. Questa ultima fascia di garanzia è stata aumentata di 2.000 euro rispetto al 2023.

In aggiunta a quanto previsto fino ad ora, è stata prevista una erogazione straordinaria una tantum di 400€ per tutti i colleghi che saranno assunti dal 1° luglio 2024 e che concluderanno il periodo di prova entro il 31 dicembre 2024.

È stata eliminata del tutto la riduzione del 25% per i colleghi con una RAL superiore alla media che incideva solo in minima parte sulla suddivisione del bonus pool.

Per quanto riguarda la trasparenza sugli obiettivi relativi alle Scorecard abbiamo definito insieme all'azienda la programmazione di appositi incontri formativi da svolgere direttamente con i direttori al fine di permettere una conoscenza diffusa dei criteri di calcolo.

Purtroppo al momento non è stato possibile entrare direttamente nel merito della definizione delle Scorecard relative al 2024 per la riluttanza aziendale ad aprire il confronto sul tema. Abbiamo comunque registrato un impegno a valutare una revisione della materia in occasione della definizione delle premialità degli anni successivi.

Considerata l'introduzione del nuovo sistema di Titling che va a sostituire definitivamente la seniority, a garanzia di una corretta transizione verso questo nuovo sistema, abbiamo concordato che per quest'anno verrà riconosciuto il premio maggiore tra quello del PVR 2023 calcolato con la Seniority 2023 e quello spettante da questo accordo in base al Titling posseduto.

Per valorizzare i temi relativi alla genitorialità non saranno conteggiate per eventuali riduzioni del premio le assenze relative alla maternità anticipata e quelle relative ai congedi parentali nel limite di 60 giorni lavorativi.

In generale possiamo affermare che l'obiettivo di una vera semplificazione è reso particolarmente difficile anche a causa dei vari vincoli e obblighi fiscali e regolamentari non eludibili che caratterizzano i sistemi premianti / incentivanti delle società vigilate quali sono le banche. Tuttavia, sono stati fatti dei passi in avanti in tema di trasparenza generale, rendendo ancor più esplicito il possibile meccanismo di riproporzionamento che potrebbe scattare in caso di incapienza del bonus pool eccellenza e prevedendo una clausola di salvaguardia minima. In questo modo i colleghi possono avere maggiore coscienza dei meccanismi che regolano il PVR.



L'accordo sottoscritto rappresenta un significativo passo avanti in quanto prevede un ulteriore incremento dei premi individuali, un rafforzamento delle tutele in particolar modo quelle legate alla genitorialità e delle salvaguardie per i colleghi coinvolti dalla variazione del sistema valutativo (Titling), riconosce il lavoro svolto dalle colleghe e dai colleghi, proseguendo nel compito di incrementare e contrattare maggiori quote di salario, garantendo anche le migliori condizioni fiscali riservate ai premi aziendali condivise con le Organizzazioni Sindacali.

[Qui il documento in pdf](#)