



## ***UN PVR DA RIVEDERE SUL SERIO***

In data 11 maggio si è svolto l'incontro Annuale della Divisione Private.

Il Dr Chioatto, dopo aver brevemente illustrato quanto realizzato nel 2016, ha risposto alle domande contenute nel nostro Comunicato del 5 maggio 2017 nel quale denunciavamo le penalizzazioni per i lavoratori della Divisione nel riconoscimento del PVR:

- **RISULTATI DI BILANCIO:** è vero che sono stati positivi ma vi è stata una diminuzione del 71% della raccolta Netta Gestita (per effetto dell'andamento dei mercati) che ha inciso negativamente sul risultato netto complessivo, cui si è aggiunta l'incidenza della scelta di mantenere "al sicuro" dall'incertezza della volatilità dei mercati i clienti con scelte che hanno temporaneamente privilegiato il mantenimento della liquidità;
- **DETERMINAZIONE BUDGET:** l'obiettivo per il 2016 era un utile di 1210 mln di euro; si è trattato di un budget "sfidante", proposto dal management della Divisione anche in conseguenza delle aspettative dei mercati e giudicato congruo da Capogruppo. Il budget è stato raggiunto al 97% proprio a causa della volatilità dei mercati.

Dopo le spiegazioni del Dr Chioatto, Capogruppo ha precisato che in data 16 febbraio non aveva comunicato che il budget era stato raggiunto da tutte le Divisioni, bensì che erano in corso i conteggi che ne facevano presumere il raggiungimento. Solo a fine aprile si è avuta quindi l'evidenza del 97% di raggiungimento del risultato atteso per il Private.

Alla nostra richiesta di sanare le penalizzazioni realizzatesi e di evitarle pro-futuro Capogruppo ha risposto sul primo punto che non è ipotizzabile la non applicazione di quanto previsto negli accordi di Gruppo, inclusa la clausola di "garanzia" di erogazione dell'80% del premio aggiuntivo. Si è comunque impegnata a:

- Considerare quanto accaduto in fase del confronto sindacale che avverrà a breve relativo al prossimo PVR, al fine di prevedere e normare meglio in sede di accordi la presenza di correttivi onde evitare il ripetersi di penalizzazioni eccessive;
- Attuare una politica premiante ad-hoc per la Divisione Private che si concretizzerà nel mese di luglio;
- Aprire da subito il confronto sulle Figure Professionali della Divisione.

Prendiamo atto positivamente degli impegni aziendali, ma non possiamo sottacere che un'iniziativa premiante ad hoc finisce per incrementare ulteriormente il divario tra "premio contrattato (o comunque normato)" e "premio discrezionale". Non è da trascurare poi che l'aspetto della tassazione sui premi in via di erogazione a luglio sarà quella ordinaria.

**Relativamente al Premio di Risultato**, noi riteniamo davvero che sia da rivedere: più soldi, più trasparenza, più aderenza agli obiettivi e, comunque, all'incidenza del contributo del fattore **lavoro** in sé, da valorizzare indipendentemente dall'incidenza di fattori "esogeni" quali quelli che quest'anno hanno avuto effetti così distorsivi e penalizzanti.

### **Più Soldi**

- Le tabelle economiche per la quota base e la aggiuntiva in tutto il Gruppo ISP vanno sensibilmente aumentate, contrariamente a quanto avvenuto per il 2016 rispetto al 2015 nonostante gli eccellenti risultati raggiunti.

### **Più Trasparenza**

- L'obiettivo di budget deve essere chiaro, noto e veramente congruo, con una verifica intermedia anche con il coinvolgimento delle OO.SS. delle Divisioni che consenta di fare il punto;
- In tutte le Strutture va data adeguata informativa alle OO.SS. delle Divisioni sull'applicazione del premio di risultato.

### **Più Aderenza a Risultati**

- Non possono esserci meccanismi che – a fronte di un obiettivo mancato per pochi punti percentuali – possano penalizzare in maniera sproporzionata i lavoratori di una Divisione;
- Andrebbe previsto anche un extra-budget di Divisione nel caso in cui i risultati della stessa fossero significativamente superiori alle attese.

### **Regolamentazione Sistemi Premianti Sostitutivi**

- Vanno evitati sistemi premianti sostitutivi del PVR assolutamente discrezionali e con regole non conosciute. In caso di mancata erogazione del Premio ad hoc i lavoratori di questi settori ricevono unicamente la quota base del PVR e sono penalizzati rispetto a tutti gli altri.

19 maggio 2017

**FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – SINFUB – UILCA – UNISIN**  
Fideuram – Intesa SanPaolo PB - Fideuram Investimenti – Sanpaolo Invest