



PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2021:

UNA MINISTRA RISCALDATA SEMPRE MENO APPETITOSA

E' stato siglato a metà aprile in Intesa Sanpaolo, insieme all'accordo d'integrazione con UBI, l'accordo per il PVR 2021.

Sebbene lo schema non si discosti più di tanto da quello precedente, vale la pena fare qualche riflessione sul funzionamento di questi sistemi incentivanti, che hanno tre caratteristiche di fondo:

- a) sono **complicatissimi** fin dall'elaborazione iniziale, al punto da sfuggire alla normale comprensione del lavoratore;
- b) sono **indecifrabili** nel meccanismo di funzionamento e applicazione finale, soprattutto quando subiscono modifiche in corsa;
- c) hanno la non comune capacità di **scontentare tutti**.

L'elaborazione, la pubblicizzazione e la spiegazione dei sistemi, nonché gli elaborati conteggi che dovrebbero garantire la trasparenza dell'erogazione finale, richiedono un **enorme dispendio di tempo ed energie**, che potrebbero di certo essere utilizzate meglio in attività più utili e produttive per gli stessi scopi aziendali.

Il principale pilastro dell'intero sistema è il **PVR** (Premio Variabile di Risultato). Il PVR ha purtroppo sostituito il **VAP**, che aveva uno schema molto più **semplice, coerente, comprensibile** (l'incremento di produttività e redditività si traduceva in modo lineare in un premio parametrato per livello di inquadramento), con importi che restano (per la maggior parte dei lavoratori beneficiari) **più elevati** della somma di tutte le varie frattaglie che vengono erogate ora. Il PVR attuale viene inquadrato nella tipologia che consente l'utilizzo della detassazione al 10% degli incrementi di produttività aziendale (e questo è l'unico vero vantaggio, una deroga fiscale...). Anche per questo deve essere contrattato ed essere frutto di un accordo (sebbene scritto dall'azienda, con contributo sindacale pari a zero).

Non così avviene per molte delle altre fattispecie in cui si articola la pressione aziendale tesa a incentivare singoli segmenti dell'attività commerciale:

- 1) il **SET** per incrementare il peso dell'azienda nel mercato della tutela e protezione, principale "driver" di crescita nel piano d'Impresa 2018-2021;

2) il premio per un miglioramento dei risultati nella gestione degli **NPL** erogato per l'anno scorso (con una riduzione imprevista del 28% comunicata a cose fatte);

3) il premio di 300 euro per riconoscere le segnalazioni di successo agli agenti **ISP Casa** in esercizi precedenti.

Tra questi il podio per la miglior vaccata va al **SET**, che per due anni di fila ha finito per **tradire le aspettative dei colleghi**, in particolare quelli che più si sono distinti nella realizzazione dei risultati richiesti. Infatti il perimetro dei beneficiari del premio insiste su un ammontare di bonus predefinito, che non viene modificato neanche al conseguimento di risultati diffusi e strabilianti (sulla cui qualità "sostenibile" bisognerebbe aprire, opportunamente, una riflessione).

Il "bisogno di protezione" è sicuramente molto basso nel nostro paese, in conseguenza anche del fatto che decenni di lotte avevano costruito un welfare avanzato (in particolare su sanità e previdenza) e quindi **l'utenza non capisce perché ora deve pagare privatamente un'assicurazione** per servizi che dovrebbero essere forniti dal sistema pubblico in conseguenza dei contributi pagati per una vita...

Vendere polizze è quindi difficile e collocarle bene ancora più arduo, ma la straordinaria rete di vendita della banca ha raggiunto risultati straordinari: sono andate a premio oltre **1.700** filiali, i cui addetti hanno però subito **una decurtazione del 70% sul premio atteso**, mentre il **52%** delle filiali è rimasto a bocca asciutta, pur avendo concorso a raggiungere risultati molto rilevanti.

Ancora peggio è andata a quei direttori di filiale che si sono visti disdettare qualche polizza per recesso da parte del cliente direttamente sulla Compagnia e quindi si sono visti precipitare nella classifica finale proprio sul filo del traguardo (anche in conseguenza di una "variante" al Regolamento introdotta verso la fine dell'anno...). Dopo tanta fatica e qualche vendita magari troppo spinta, **una vera beffa!**

Abbiamo detto che il pilastro del sistema incentivante è costituito dal PVR. La versione 2021 prevede un bonus pool di **110** milioni di euro, in aumento dagli **85** milioni dell'anno precedente. Bisogna considerare però che "copre" **15.000** dipendenti UBI che prima non c'erano: l'aumento non è poi così strepitoso...

La tripartizione precedente tra quota base, quota aggiuntiva ed eccellenza viene ora sostituita da una bipartizione: **76** milioni andranno alla parte base e **34** milioni andranno all'eccellenza. L'erogazione del bonus base è subordinata al raggiungimento di almeno il 90% del budget assegnato come Risultato Corrente Lordo di Gruppo; l'eccellenza scatta quando viene raggiunto il 100% del Risultato Corrente Lordo di Gruppo e il 100% del risultato di ogni singola Divisione, con una ripartizione che tiene conto di parametri legati agli obiettivi di "scorecard"; l'eccellenza viene poi erogata, nel sistema filiali, al 20% di quelle che hanno brillato di più, con dei moltiplicatori che tengono conto del ruolo (da 1,5 per il personale di supporto, fino a 8 per figure di direzione).

L'importo minimo garantito dal PVR di un gestore base è stato portato a 660 euro e quello di un gestore privati a 750 euro, con l'aggiunta di 120 euro per chi ha una RAL inferiore a

35.000 euro e le consuete penalizzazioni per chi ha una RAL superiore alla media della propria figura di riferimento. Ma si aggiunge anche la brutta novità che persino il premio base **può essere ridotto della metà**, nel caso di valutazione “inadeguata”: quindi si assegna ai direttori un ulteriore piccolo tassello discrezionale punitivo, prima riservato solo alla quota di eccellenza....

Si spera forse di ottenere un risultato meno deludente rispetto al 2020, quando l'applicazione finale ha portato ad avere ben **729** filiali con risultato d'eccellenza, ma un bonus incapiente, per cui si è dovuto **riproporzionare del 30% l'importo erogato**. Un'ulteriore dimostrazione del fatto che **il sistema è inaffidabile**, o meglio è costruito con **regole subdole** che hanno l'obiettivo di “far correre” fino alla fine dell'anno la platea dei “concorrenti”, per poi restituire un risultato molto inferiore alle aspettative.

E si potrebbe ancora dire che a fianco dell'attuale sistema incentivante c'è il **LECOIP** del piano d'impresa 2018-2021, legato ai risultati borsistici di Intesa Sanpaolo, con una complessa struttura di derivati e certificati rappresentativi di un pacchetto di azioni vendute a termine con effetto leva. Ma le quotazioni di partenza, quelle di metà 2018, si sono rivelate **troppo alte** e **l'andamento dei mercati sfavorevole**, per ripetere la buona prestazione del precedente LECOIP: dopo tre anni siamo ancora “sotto” e sembra improbabile una ripresa dei corsi che possa consentire un incremento del premio minimo.

Così diventa inevitabile provare nostalgia per i tempi andati, quando i buoni andamenti reddituali della banca si traducevano in modo lineare e prevedibile **in aumenti regolari del VAP annuale**, con dati pubblici accessibili e tabelle trasparenti. Ora invece arriva la lettera individuale e ogni lavoratore non sa cosa ha preso il vicino di scrivania....

La lezione da trarre, per noi, è quella di **mantenere una sana diffidenza** verso questi **meccanismi divisivi**, che producono **effetti deleteri** nel mettere in **competizione** tra di loro i lavoratori, le filiali, i territori, gli uffici e i servizi. Coniugati con le **pressioni commerciali** e il crescente ricorso a **contratti di lavoro misti, di agenzia, a provvigione**, diventano **strumenti micidiali** per scaricare verso il basso i rischi d'impresa, trasformandoci lentamente in **lavoratori para-autonomi**: davvero un bel risultato per chi si proponeva di controllare maggiormente il salario discrezionale...

Forti aumenti retributivi, fissi e certi in busta paga, sono l'unico antidoto a questa deriva contrattuale: non dimentichiamolo mai quando vengono a spacciarci le loro frottole!

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. Intesa Sanpaolo

www.sallcacub.org

salca.cub@sallcacub.org

<http://www.facebook.com/SALLCACUB>

f.i.p. 26.05.2021