



PVR 2023: UN ESITO SCONTATO E URTICANTE

È stato comunicato nei giorni scorsi il risultato conclusivo del PVR 2023, che verrà erogato sul conto il 9 maggio e rendicontato nel cedolino paga dello stesso mese.

Come sempre, a fronte di aspettative caricate a molla dall'azienda, per fare lavorare la truppa, ventre a terra, fino all'estremo, l'esito finale è stato ampiamente deludente per la maggior parte dei lavoratori.

E dire che i dati reddituali sono stratosferici per tutte le banche e in particolare per Intesa Sanpaolo. Una ricerca recente quantifica per i principali sette gruppi bancari un valore aggiunto rettificato per addetto, nel 2023, di **147.600 euro** (+53%), mentre Intesa Sanpaolo ha realizzato nello stesso anno un utile netto per addetto pari a **81.300 euro**.

Risultati straordinari che non hanno comunque trovato adeguata corrispondenza nei premi riconosciuti ai colleghi. L'accordo sindacale aveva previsto un incremento da 800 a 1.020 euro del premio per il gestore base, che a consuntivo è salito a 1.224 euro (+20%), a fronte però di un budget realizzato al 130%.

In totale quindi il Bonus Pool è salito da 130 a 167.5 milioni di euro erogati, cui si aggiungono altri 60 milioni di euro, per arrivare ad un totale complessivo di 226.8 milioni di euro per il PVR 2023.

Le filiali andate a premio sono il 76% e i colleghi destinatari del PVR sono circa 60.000: oltre 43.000 prenderanno anche la quota di eccellenza. Sono tra l'8 ed il 9% i colleghi che subiranno la decurtazione del 30% del premio d'eccellenza per non aver completato la formazione (un vero scorno!).

Per quanto riguarda la quota A dell'eccellenza individuale, spetta al 72% dei colleghi (79% per le strutture con *scorecard*). Qui cominciano altri problemi: 383 colleghi **vengono esclusi**, per valutazione professionale insufficiente. Gli altri vedono una **pesante decurtazione** dell'importo spettante, per l'alto numero di filiali andate a premio: quindi premio riproporzionato al 62% per i direttori di filiale retail, 48,8% per gli altri ruoli del retail, 70,7% per filiali Exclusive e 83% per i restanti territori.

Anche per la quota B dell'eccellenza (corrispondente al vecchio SET), i lavoratori hanno subito un **ancora più pesante ridimensionamento**: per l'alto numero di filiali performanti (74%), il premio è stato erogato con taglio di oltre il 50%!

Unico dato positivo: sono stati 9.229 i colleghi che avendo una RAL inferiore ai 37.000 euro, hanno visto incrementarsi di qualcosa il proprio premio base.

La conclusione che possiamo trarre da questo bilancio è **sconfortante**: mentre azionisti e manager incassano dividendi e premi da incorniciare, ai lavoratori restano poche briciole, erogate però con **meccanismi di competizione interna forsennati**.

Anche quando non si alza l'asticella in corso d'opera (come è già accaduto), o non si modificano le regole in corsa, resta in piedi un impianto che fa balenare risultati appetibili al raggiungimento di risultati di vendita sfidanti, salvo poi **vedersi sgonfiare tutto in mano** a giochi fatti.

Il meccanismo del ri-proporzionamento implica un tetto al bonus totale del premio, che i risultati commerciali **conseguiti dalla banca ovviamente non hanno**. È un gioco asimmetrico, dove la banca guadagna sempre!

A questo si aggiunge una strategia di **abbassamento dei costi** che supera di gran lunga le concessioni salariali dell'ultimo CCNL, neanche in grado di tenere il passo con l'inflazione già registrata e prevista. L'azienda continua a perseguire la riduzione dei costi fissi, sia con il **martellamento sui gestori per passare al contratto misto**, sia con la **chiusura delle filiali** e la conseguente **riallocazione del personale sulla filiale digitale**. Il sostanziale e temporaneo fallimento di Isybank non ha interrotto lo sforzo per lo spostamento della clientela verso il nuovo canale.

E tutti i siti sindacali lamentano e denunciano la desertificazione bancaria: come se fosse un evento di natura, anziché scelte concrete adottate da manager in carne ed ossa.

Nell'uno e nell'altro caso, si tende a ridimensionare il ruolo del lavoro di qualità, pagato il giusto e gestito con regole contrattuali tutelanti. Occorre reagire, con estrema decisione, a tutti i livelli, per impedire che questo processo trascini via diritti e tutele.

Si potrebbe cominciare, per esempio, con la disdetta sindacale (da parte dei firmatari) del contratto misto, in modo che si ricostruiscano gli spazi, anche legali, per impedire che questo obbrobrio gius-lavoristico prenda piede nel settore, svuotando dal di dentro l'impianto del CCNL. Ricordiamoci che l'accordo (del 2017) era nato in ben altro contesto, era sperimentale ed aveva presupposti totalmente diversi!

Si dovrebbe proseguire con la negoziazione di un PVR 2024 che torni a tutelare collettivamente i lavoratori, agganciando il loro premio reale ai risultati effettivi della redditività aziendale, anziché farli correre come criceti nella ruota, per spartirsi una torta già preconfezionata, che garantisce solo i profitti della banca, i dividendi degli azionisti, i premi dei dirigenti.

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

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

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

f.i.p. 29.4.2024