



## PVR 2024: UN COPIONE GIA' SCRITTO E RECITATO

Se l'esito del PVR 2023 era stato scontato ed urticante (vedasi il nostro volantino del 29/04/2024), quello del PVR 2024 rasenta l'inverosimile, per non dire il ridicolo.

L'azienda, consapevole di un **sistema incentivante iniquo e fumoso**, per scongiurare evidenti ricadute sulla tensione al risultato dei lavoratori coinvolti, qualche giorno prima della comunicazione della lettera dei premi, ha trasmesso nella web tv aziendale un messaggio di un top manager che, con tono trionfalistico, **annunciava premi di gran lunga superiore** a quelli dell'anno precedente.

Peccato poi che con il documento datato 11/04/2025, chiamato "simulazione impatto fasce", è stato comunicato che ai premi relativi al PVR 2024 **sarebbero state applicate significative decurtazioni (fino al 61%)**, visto il numero sempre maggiore di filiali performanti, il tutto sotto l'acquiescenza delle solite sigle sindacali firma tutto.

Eppure, anno dopo anno, molti lavoratori **corrono come i criceti nella ruota**, per far arrivare la propria filiale "a premio", salvo poi restare delusi al momento di tirare le somme, perché quando troppi punti operativi raggiungono l'obiettivo commerciale i soldi non bastano per tutti, e l'azienda si vede costretta a **riproporzionare le cifre promesse**. Anche perché il premio ai dipendenti è soggetto ad una cifra predefinita, mentre i profitti e i dividendi agli azionisti possono (devono) crescere senza limite alcuno...

Certi toni trionfalistici sono davvero fuori luogo, soprattutto se si considera che il 'gioco di squadra' vale quando c'è bisogno di tirare la carretta, ma quando è necessario redistribuire i premi nelle filiali più performanti, **non c'è assolutamente proporzione tra i ruoli cosiddetti di 'supporto' (leggasi gestori base) e le figure apicali**: mentre i primi devono accontentarsi di premi di eccellenza di poche centinaia di euro, per gli altri si tratta di somme a tre zeri, quando non a quattro.

A questo punto si capisce perché capi e capetti esercitino **una continua pressione psicologica** per il raggiungimento degli obiettivi, vista la posta in gioco, ma come al solito chi sta alla base della piramide gerarchica alla fine deve accontentarsi delle briciole.

E il prossimo anno sarà di nuovo così, perché **il nuovo accordo non cambia niente nella sostanza**, a parte qualche aggiustamento marginale.

Se tutti ciò non bastasse, sono stati analizzati, in questi giorni, i primi dati sull'evoluzione nel 2024 del lavoro flessibile e della settimana corta all'interno del gruppo ISP:

- Il 90% dei dipendenti del Gruppo ha richiesto l'abilitazione (98% strutture centrali e 83% rete).
- Il 20% delle giornate lavorative è stato svolto in modalità flessibile (38,4% nelle strutture centrali e 3,2% nella rete).
- Il 66% dei dipendenti ha richiesto l'abilitazione alla settimana corta (67% strutture centrali e 62% rete).
- Le settimane fruitive sono concentrate nel Nord Italia per il 52% contro il 12% del Sud ed Isole.

I dati rassegnati evidenziano disparità di accesso tra le diverse categorie di lavoratori, strutture centrali contro rete e nord contro sud. È evidente che lo smart working resta prevalentemente una prerogativa di chi lavora nelle strutture di sede (prevalentemente concentrate al nord), mentre chi è in rete nei fatti non lo può usare.

È necessario un attento monitoraggio sindacale per garantire a tutti libero accesso a questi nuovi strumenti di lavoro, ma soprattutto mettere mano all'organizzazione del lavoro se vogliamo che qualcosa cambi.

Sia la politica dei premi che l'utilizzo dello smart working ci dicono che occorre **dire basta** e apportare **radicali cambiamenti nella gestione degli incentivi e nell'organizzazione del lavoro**.

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

[www.sallcacub.org](http://www.sallcacub.org)

[sallca.cub@sallcacub.org](mailto:sallca.cub@sallcacub.org)

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

f.i.p. 30.04.2025