



PVR 2016 e MOBILITA': raggiunto l'accordo

Dopo una lunga e complessa trattativa, è stato finalmente raggiunto l'accordo sulla mobilità e sul Premio Variabile di Risultato (PVR) 2016, nell'ambito del Contratto Collettivo di Secondo Livello di Gruppo.

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2016

L'accordo, sperimentale anche per l'esercizio 2016, prevede l'erogazione del PVR con pagamento a maggio 2017.

Il montante complessivo è stato aumentato a 78 milioni di euro, con un incremento, a parità di perimetro di applicazione, del 16% rispetto al 2015.

E' confermato l'aumento fino al 30% in caso di superamento del budget riferito al "Risultato corrente al lordo delle imposte" di Gruppo.

Abbiamo ottenuto, nel caso in cui l'obiettivo di Gruppo o di Divisione non sia raggiunto, il rafforzamento della garanzia di un'erogazione parziale sia della quota base sia di quella aggiuntiva, attraverso l'abbassamento al 95% della soglia minima percentuale di raggiungimento del budget.

Abbiamo respinto le posizioni aziendali che avrebbero diviso lo spirito di squadra delle filiali e inasprito ulteriormente le pressioni commerciali, limitando al 20% le filiali con risultati di *scorecard* meno elevati che riceveranno l'erogazione del 50% della quota aggiuntiva, e aumentando il numero delle filiali (dal 14% al 20% per filiera commerciale) che avranno accesso all'erogazione della quota di eccellenza per i risultati più elevati.

Abbiamo limitato l'esclusione dell'erogazione della quota aggiuntiva per i lavoratori con valutazione "non in linea con le attese".

Per le Strutture di staff, che non hanno obiettivi di *scorecard*, è stata inserita la previsione di un'erogazione al 50% della quota aggiuntiva in caso di valutazione "parzialmente in linea con le attese", mentre per le valutazioni "molto al di sopra delle attese" è previsto un incremento del 25%.

Abbiamo previsto un'apposita verifica fra le parti sulle valutazioni, compresi i ricorsi, e sulle seniority.

Oltre all'applicazione della tassazione agevolata al 10% per coloro che hanno una retribuzione inferiore a 50.000 euro, sarà prevista la possibilità di optare per il premio sociale (al riguardo stiamo attendendo la normativa dell'Agenzia delle Entrate).

MOBILITA'

L'accordo raggiunto sulla mobilità ha mantenuto le tutele per i colleghi previste dal CCNL e dalla normativa di Gruppo.

In particolare abbiamo ottenuto:

- la natura integrativa dell'accordo rispetto alle previsioni del CCNL in materia di consenso;

- il mantenimento del concetto della "residenza" per quanto riguarda il calcolo delle distanze per i trasferimenti d'ufficio, sia per il consenso che per il trattamento economico;
- il miglioramento della normativa di Gruppo sul consenso per i trasferimenti d'ufficio riducendo il limite a 70 km per i trasferimenti dei Quadri Direttivi (come previsto per le Aree Professionali);
- il mantenimento dell'obbligo del consenso al trasferimento per chi usufruisce dei permessi L. 104/92, colleghe in gravidanza e con figli di età fino a 3 anni, e quello per i trasferimenti superiori a 25 km per il personale a part-time;
- la conferma del limite di 25 km per il trattamento di pendolarismo, che è stata e rimane una fondamentale norma di tutela dei colleghi per limitare i trasferimenti d'ufficio.

E' stata introdotta una specifica normativa per le "strutture di governance" collocate in comuni limitrofi (Padova/Rubano, Vicenza /Torri di Quartesolo, Milano/Sesto S.G., Milano/Assago, Torino/Moncalieri) che non prevede trattamenti economici di pendolarismo in caso di assegnazione a dette piazze, e una sperimentazione per le liste di trasferimento che riconosce una priorità nell'accoglimento delle domande dei colleghi che distano più di 70 km con specifiche casistiche e per le distanze superiore a 120 km.

Le intese raggiunte rappresentano un importante risultato per la difesa delle condizioni di vita dei lavoratori in una fase di profonda trasformazione dell'organizzazione del lavoro e prevedono anche per il 2016 di un premio di risultato equo che, insieme a Lecoip, riconosce lo sforzo profuso per il raggiungimento dei risultati del Piano d'Impresa.

Milano, 20 maggio 2016

**Delegazione Trattante Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL - FISAC/CGIL - SINFUB - UGL – UILCA - UNISIN**