



# 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**