



L' IMPORTANTE È PARTECIPARE

Per coerenza con la nostra tradizione, vogliamo continuare ad intervenire sulle questioni che riteniamo meritevoli di interesse, di attenzione e di approfondimento. All'annuale appuntamento con **l'accordo sul PVR (Premio Variabile di Risultato) in Intesa Sanpaolo**, ci siamo presi la briga di esaminare a fondo il testo firmato dalle Organizzazioni Sindacali trattanti e fare qualche riflessione in merito.

Animati anche dalla speranza che, dopo l'erogazione relativa al 2023, che ci risulta non essere stata proprio esaltante, il PVR 2024 potesse riservare qualche lieta sorpresa. Avremmo voluto informarvi di esaltanti novità e innovazioni contrattuali, ma fin d'ora possiamo assicurarvi che **la tradizione è stata pienamente rispettata.**

L'accordo, infatti, tanto per cominciare, è stato stipulato il 9 maggio, ben oltre l'inizio dell'anno e, per l'ennesima volta, i lavoratori sono stati "stimolati" a darsi da fare, senza neanche il conforto di sapere **per quale vile somma di denaro si stavano immolando** sull'altare del dovere. Una corsa alla cieca, insomma, ma si sa, non si lavora per motivi pecuniari, bensì per l'orgoglio di farlo nel "posto più bello del mondo". A partire dalla premessa, che, come al solito è piena di buone intenzioni, **si ha la netta impressione di un accordo copia e incolla.** Il richiamo agli accordi precedenti, il solito elenco delle priorità aziendali di innovazione / efficienza / sostenibilità e la solita verniciatina di buonismo, con l'impegno a definire un meccanismo di incentivazione basato su "trasparenza, inclusione, riconoscimento del merito al fine di un pieno coinvolgimento di tutte le persone garantendo la conoscenza e consapevolezza di tutti gli elementi che concorrono alla determinazione del premio".

Vengono in mente alcune domande. Ad esempio: se si vuole promuovere la consapevolezza dei lavoratori, perché **non viene mai presentata una piattaforma** per il rinnovo dell'accordo in assemblea e, ad accordo raggiunto, **non lo si sottopone ad una votazione?** A che servono la consapevolezza e la conoscenza, se già nell'accordo è previsto che, in caso di risultati superiori alle previsioni, **una quota del premio stesso venga ridotta** rispetto a quanto previsto inizialmente, con decisione unilaterale aziendale, di cui si viene a conoscenza solo a cose fatte? Perché ci sono lavoratori che, pur avendo dato ampie prove del loro merito, **si vedono decurtato il premio** a causa di corsi di formazione fruiti in ritardo, e tali corsi vengono inseriti negli ultimi giorni dell'anno, oppure durante il loro periodo di ferie?

Qualche dubbio sulla fondatezza delle premesse sottoscritte deve essere venuto anche ai rappresentanti dei lavoratori, poiché nel testo dell'accordo sono inserite **alcune timide frasi in merito a problemi** che si sono manifestati varie volte. In merito alla formazione, si prevede che il Comitato Welfare individui ulteriori modalità di fruizione dei corsi, in aggiunta a quelli già esistenti, per favorire il rispetto delle scadenze. Una presa di posizione assertiva e

lungimirante!!! A fronte di una problematica che si trascina da tempo e per cui già nell'accordo sul PVR 2023 esistevano previsioni, sia pure molto blande, **si prende tempo rinviando ad una soluzione, ammesso che esista, in avanti nel tempo e magari a cose fatte.**

In effetti non ci si poteva aspettare molto da soggetti che firmano accordi in cui la fruizione dei corsi presso il proprio luogo di lavoro viene definita "in modalità protetta". Per quanto riguarda la **complessità del meccanismo con cui viene calcolato il premio** spettante poi, viene inserita una breve frase, molto in fondo al testo dell'accordo, in un angolo quasi nascosto, in cui le parti "si danno atto che continueranno a ricercare miglioramenti al PVR con l'obiettivo di renderlo sempre più trasparente, semplificato e condiviso".

Non si capisce quali siano stati fin qui gli sforzi di semplificazione, scorrendo **il lungo elenco di sigle e le monumentali tabelle** in cui ognuno cerca l'incrocio delle condizioni che gli permetteranno di veder riconosciuto l'impegno profuso. Ma come si dice l'importante è il pensiero. Le delegazioni trattanti, poi, sono talmente convinte della trasparenza di quanto hanno sottoscritto che hanno pensato bene di aggiungere una clausola di salvaguardia, per cui, al verificarsi di certe condizioni, venga garantita una cifra individuale almeno pari al premio base, aumentato di 150 euro. Non c'è che dire, quando la fiducia c'è!

Del resto, se figure professionali di livello manageriale e direttori di area rimangono fuori dal perimetro di applicazione del PVR, significa che **i soldi veri stanno probabilmente altrove.** Per trovarli, i soldi veri, non ci vuole poi molto, basta qualche calcolo con le informazioni finanziarie disponibili. Abbiamo tenuto per ultimo questo argomento e ve lo proponiamo, dato che non temiamo di essere considerati venali, **siamo solo realisti** e pensiamo che, in un mondo che ha sperimentato i tassi di inflazione del recente passato, **le persone che di salario vivono non possono permettersi di lavorare solo per la gloria.**

Il confronto fra quanto viene concesso ai **dipendenti**, che sono, come dice l'azienda stessa, gli artefici dei risultati e quanto elargito agli **azionisti** mette in luce **chi realmente viene premiato.** Fra i tanti paragoni che potremmo fare, saltano agli occhi i **155 milioni** di euro stanziati per il PVR 2023 e i **5,4 miliardi** per i dividendi sullo stesso anno (a cui si aggiungono i riacquisti di azioni per altri **1,7 miliardi** solo nel 2024). Ma è nella dinamica di variazione che si colgono meglio certi confronti. Gli accordi PVR per il 2022/2023/2024 prevedono una spesa complessiva rispettivamente di 116 / 155 / 165 milioni di euro, con un tasso di aumento del **33.6%** (2023 su 2022) e **6,45%** (2024 su 2023). Negli stessi anni il dividendo è passato da 0,164 euro per azione del 2022 a 0,2960 per il 2023, **con un aumento dell'80%.** Il premio per i lavoratori non tiene minimamente il passo con quello dei titolari di rendite, che fra l'altro, da un po' di tempo, ricevono acconti sul dividendo per l'anno in corso.

Per il "**capitale umano**" occorre attendere il mese di maggio per capire per cosa sta correndo dal 1° gennaio. Ma in fondo, forse, i loro rappresentanti hanno fatto proprio il motto olimpico: l'importante è partecipare.

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. 16.06.2024