

DATI SISTEMA DI VALUTAZIONE, PVR E SET 2020, ACCORDO IW BANK

Nell'incontro odierno, dedicato alla descrizione delle attività di Formazione svolte dal Gruppo nel 2020, di cui vi forniremo a breve un approfondimento e le nostre considerazioni, abbiamo affrontato anche i seguenti temi:



SISTEMA DI VALUTAZIONE

La valutazione professionale attraverso il sistema UpPER è stata applicata a 53.969 colleghe e colleghi (33.326 in strutture con Scorecard e 20.643 in strutture senza Scorecard), mentre i non valutati sono stati 1.217. Il 96% delle valutazioni si colloca dal giudizio "in linea con le aspettative" in su. Il 31% dei valutati, pari a 16.574 colleghe e colleghi, ha percepito l'eccellenza individuale.

PVR, QUOTA DI ECCELLENZA

Le Filiali che sono rientrate nel computo del 20% di quelle con risultato più elevato per ciascun territorio commerciale sono state complessivamente 729 (594 Retail, 82 Exclusive, 41 Imprese, 3 Remote e 9 Terzo Settore), mentre 2.904 risultano escluse dall'eccellenza. A fronte di questo risultato il bonus pool dell'Eccellenza non è risultato capiente, e di conseguenza i premi sono stati riproporzionati del 30% nei confronti di tutti i lavoratori che hanno raggiunto il risultato previsto.

SET

Come FISAC CGIL, unitamente alle altre OO.SS., abbiamo deciso di non sottoscrivere alcun accordo in merito al Sistema Eccellenza Tutela (SET) né per il 2020, a cui si riferiscono i dati che ci sono stati forniti oggi, né per il 2021.

Riteniamo infatti si tratti di un sistema che favorisce elementi di competizione, potenzialmente divisivi, e il dilagare di pressioni commerciali sempre più esasperate.

I dati resi noti oggi per il 2020 confermano le nostre riserve.

È risultato escluso da qualsiasi riconoscimento il 52% delle filiali.

Nel contempo, essendo comunque rilevante il numero delle filiali andate a premio (1.705) gli importi effettivamente erogati saranno inferiori di ben il 70% rispetto a quelli inizialmente previsti e comunicati ai colleghi, con il risultato di scontentare tutti, o quasi.

PIANO DI INCENTIVAZIONE NPL

Questo ulteriore sistema di incentivazione, gestito discrezionalmente dall'Azienda, è specifico per alcune strutture di BdT e di CLO e dedicato al miglioramento della qualità del credito. Sono stati premiati 870 colleghe e colleghi, di cui 279 con eccellenza. Gli importi a suo tempo comunicati, in questo caso sono rimasti invariati.

Come FISAC CGIL riteniamo che i dati qui descritti impongano una riflessione per il futuro. L'intero impianto dei Premi a valere sul prossimo Piano di Impresa va rivisto, in modo da unire equità, trasparenza ed un ritorno economico adeguato alle legittime aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori del nuovo Gruppo Intesa Sanpaolo.

ACCORDO SU IW BANK

Abbiamo sottoscritto l'accordo per il conferimento di rami d'azienda da IW Bank a Fideuram ed a Intesa Sanpaolo Private Banking, operazione che si inserisce nella complessiva integrazione di UBI in ISP. L'accordo conferma nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori di IW Bank le tutele definite nell'accordo di armonizzazione del 14 aprile. La SIM manterrà le sue specificità operative all'interno del Gruppo.

Nel corso della riorganizzazione si terranno specifici momenti di verifica, che saranno propedeutici alla negoziazione dei Ruoli Professionali in questo settore, come previsto nell'accordo di armonizzazione.

La Segreteria di Gruppo