



PREMIO VARIABILE DI RISULTATO ... E CHE RISULTATI!

I risultati raggiunti dalla Divisione Private nell'anno 2016, come evidenziato anche dall' AD Dr Molesini e dal Dr Chioatto in diverse occasioni, sono eccellenti e fanno senza dubbio piacere i ripetuti ringraziamenti e gli elogi ai lavoratori, ai quali sono stati attribuiti i meriti del successo.

Ricordiamo a tutti i colleghi che, come già avvenuto l'anno scorso, il PVR verrà corrisposto maggio con le consuete ripartizioni:

- Premio Base: € 300 lordi (€ 400 per chi ha RAL inferiori a € 35.000)
- Premio Aggiuntivo: determinato dalla Seniority
- Premio di Eccellenza: erogato a seguito di performance eccellenti risultanti dalla valutazione professionale

E' essenziale pertanto che:

- **le Seniority in Fideuram siano adeguate e non sottostimate**
- **il processo valutativo sia oggettivo e trasparente, senza condizionamenti imposti da bizzarri algoritmi che ne determinano i risultati finali**

La coerenza del sistema valutativo è essenziale anche perché, a differenza dell'anno scorso, il Premio Aggiuntivo verrà ridotto del 50% in caso di valutazione "*parzialmente in linea con le attese di ruolo*" ed aumentato del 25% in caso di valutazione "*molto al di sopra delle attese di ruolo*".

Ricordiamo inoltre a colleghe e colleghi che il CCNL prevede la **possibilità da parte del lavoratore di presentare ricorso**, nel caso ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lui svolta.

Il ricorso va presentato alla Direzione aziendale competente per iscritto, entro 15 giorni dalla comunicazione. Nella procedura il lavoratore potrà farsi assistere da un dirigente sindacale, facente parte del personale, a cui conferisce mandato.

L'azienda è tenuta a sentire entro 30 giorni il lavoratore al quale comunicherà le proprie determinazioni nei successivi 60 giorni.

La numerosità dei ricorsi sarà inoltre valutata dal Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo Sostenibile in un'ottica di miglioramento della comunicazione in ambito valutativo e attribuzione del PVR.

Dopo tanti elogi, ci aspettiamo un'attenzione reale da parte del management che traduca i risultati eccezionali della Divisione Private in riscontri tangibili.

Questo in primis sul PVR dove, essendo gli importi tabellari troppo bassi rispetto alle performance della divisione, occorre che almeno la quota discrezionale abbia valori realmente importanti e sia distribuita in modo diffuso e non riconosciuta solo a pochi fortunati. Ma non basta, la dirigenza deve attivarsi anche sul tema degli avanzamenti di carriera, negli ultimi anni arrivati col contagocce.

17 marzo 2017