

## Premio Variabile di Risultato ricalcolato

Il 9 maggio sarà erogato *cash* il “Premio Variabile di Risultato” 2023, con sistemazione nel cedolino dello stesso mese, per chi non avesse optato per il Conto Sociale. Il PVR è composto da due componenti, un premio base (la cui erogazione – sia nell’opzione *cash* che in quella conto sociale - è incrementata rispetto ai valori tabellari del +20% a fronte del positivo andamento registrato dal Gruppo ISP) ed un premio di eccellenza.

### Importi tabellari PVR ricalcolati

	Tabellare parte base <b>ricalcolata (+20%)</b> PVR 2023	
Seniority 5 o Profilo professionale equipollente*	<b>1.980,00 €</b>	+ 150,00 € (se RAL sotto il 35mila €) oppure + 100,00 € (se RAL compresa tra 35mila e 37mila €) <i>(RAL verificabile su People)</i>
Seniority 4 o Profilo professionale equipollente*	<b>1.656,00 €</b>	
Seniority 3 o Profilo professionale equipollente*	<b>1.416,00 €</b>	
Seniority 2 o Profilo professionale equipollente*	<b>1.284,00 €</b>	
Seniority 1 o Profilo professionale equipollente*	<b>1.224,00 €</b>	

\* vedasi i profili di ruolo ricoperto in rete bancaria Fideuram

Diversi colleghi sono stati informati verbalmente che non riceveranno la quota “di eccellenza”, in quanto non hanno fruito in tempo utile di tutta la “Formazione Obbligatoria”. Per altri invece l’eccellenza sarà ridotta del 30% in quanto hanno concluso la “Formazione Obbligatoria” con qualche giorno di ritardo rispetto alla scadenza. Questo perché la pianificazione e fruizione della formazione rimane scaricata sulle spalle dei singoli.

Viceversa, l’impegno previsto in capo all’azienda di garantire la fruizione della formazione in modalità protetta, presso la filiale/ufficio di assegnazione, e in modalità formazione flessibile, assicurandone la programmazione e fruizione in orario, rimane ampiamente sulla carta. E ciò continua ad incidere negativamente sulla possibilità di molte persone di accedere ai premi di eccellenza ed ai sistemi incentivanti. Quanta solerzia, viceversa, viene praticata quando si trattava di sollecitare i singoli colleghi per la fruizione di qualche giorno – se non qualche ora – di ferie arretrate...

Occorrono strumenti efficaci per evitare le penalizzazioni immotivate, monitorare le posizioni dei colleghi interessati, premiare effettivamente il merito e non demotivare chi con il proprio impegno ha consentito il raggiungimento dei risultati richiesti; ad esempio: *cruscotti* su “Apprendo” con una rendicontazione riepilogativa chiara e trasparente dei corsi effettuati e delle relative tempistiche, di quelli da effettuare e delle relative scadenze; *mail* di sollecito con l’indicazione chiara e inequivocabile dei corsi che concorrono “all’eccellenza” del PVR collegato e della loro scadenza. **L’azienda non può ignorare che la formazione viene spesso sacrificata per gestire le attività quotidiane, in una situazione di continua emergenza, e per soddisfare le continue richieste commerciali.**