

## IL PVR E' NATO PER "ASFALTARE" IL VAP?

Lo scorso 16 maggio, al termine di una trattativa che si è occupata anche del tema della Mobilità (con relativo accordo), le segreterie sindacali di gruppo hanno siglato l'intesa per il PVR 2016, erogazione nel 2017.

Riteniamo che la logica acritica del "tutto bene", ma anche quella apparentemente più critica del "mezzo bicchiere" (vuoto o pieno a seconda di chi lo guarda e da cosa si guarda), non siano utili ai lavoratori nella comprensione degli effetti pratici e concreti che su di loro discenderanno dagli accordi sindacali sottoscritti.

Quindi riteniamo essenziale spiegare l'accordo PVR 2016, nei termini di ciò che è scritto. Questo accordo introduce molte novità rispetto a quello precedente, da pochi giorni erogato, tra cui un abbattimento delle tabelle economiche per qualunque figura professionale o seniority (esclusi i direttori BdT), e la possibilità di modifiche all'importo che sarà percepito da ciascuno in base alla valutazione che individualmente si riceverà rispetto al 2016. Di seguito la tabella da applicare a Fideuram (le percentuali indicano il cambiamento rispetto alla voce corrispondente nel 2015)

2016	Importi lordi in euro	Moltiplicatore PERFORMER	RAL inferiore a 35000	RAL uguale o superiore a 35000
------	-----------------------	--------------------------	-----------------------	--------------------------------

Premio per "eccellenza individuale"		A discrezionalità del Responsabile per "performance eccellenti"	
Premio di risultato "di business unit"	se Valutazione è "Molto al di sopra delle attese" (vale un +25%)	Seniority 5: 1350 (-27%) Seniority 4: 1037,5 (-28%) Seniority 3: 643,75(-32%) Seniority 2: 212,5 (-66%) Seniority1: 106,25 (-27%)	
	/	<b>Seniority 5: 1080 (-41%)</b> <b>Seniority 4: 830 (-43%)</b> <b>Seniority 3: 515 (-45%)</b> <b>Seniority 2: 170 (-57%)</b> <b>Seniority1: 85 (-41%)</b>	
	se Valutazione è "Parzialmente in linea con le attese" (vale un -50%)	Seniority 5: 540 (-71%) Seniority 4: 415 (-73%) Seniority 3: 257,5 (-73%) Seniority 2: 85 (-78%) Seniority1: 42,5 (-71%)	
Premio di risultato "di Gruppo ISP"		300 (-14%) + 100	<b>300 (-14%)</b>

Il valore della componente premio di risultato "di Gruppo ISP" scende, come scende il valore della componente premio di risultato "di business unit" (la percentuale indica di quanto). Il valore della componente premio di risultato "di business unit" che effettivamente ciascuno percepirà dipenderà poi dalla valutazione Performer. Gli importi erogati ai manager (i responsabili che non sono dirigenti) non sono più presenti nell'accordo sindacale, quindi non sono più visibili, non sono più noti.

Siamo d'accordo con il Segretario Nazionale della Fisac CGIL Giuliano Calcagni, il quale pochi giorni fa, in occasione dell'Assemblea Organizzativa della Fisac del Gruppo ISP, ha manifestato il suo disappunto affermando che lo strumento de **"il PVR è nato per tagliare le unghie ai sistemi incentivanti e non al VAP"**. Evidentemente questa volta non è andata così. Era lecito aspettarsi qualcosa di diverso, innanzitutto l'aumento della componente premio di risultato "di Gruppo ISP" che invece è scesa, e la diminuzione della componente discrezionale "di eccellenza individuale" mentre quella che è scesa, e pure di tanto, è la componente premio di risultato "di business unit".

Questi importi di PVR si commentano da soli rispetto ai risultati specifici di Fideuram. E' chiaro che, per evitare penalizzazioni immotivate a livello individuale, diventa fondamentale verificare la propria seniority sul 2016, fin d'ora, ed essere pronti a contestare il prossimo giudizio professionale se ritenuto non corretto. A livello di sindacato aziendale siamo a completa disposizione dei lavoratori.

Osserviamo inoltre come siano escluse dall'ultimo accordo PVR molteplici strutture in vari contesti del Gruppo ISP, e ciò dimostra che sarebbe possibile la strada di una politica di premi ed incentivi ad hoc per la nostra azienda.

A qualche manager aziendale fa comodo continuare invece con questo andazzo? Chi beneficia di questi "risparmi" rispetto ai premi da riconoscere ai dipendenti? Dove vanno a finire tutti questi danari?

Chiediamoci piuttosto se qualcuno nelle alte sfere è in grado di spendersi un minimo per il giusto riconoscimento di produttività ai lavoratori Fideuram... della specificità di Fideuram non ne possono beneficiare solo i promotori, i manager di rete, i dirigenti e responsabili vari di funzioni e direzioni, ma non tutti gli altri... che ben concorrono con il loro lavoro ai risultati di bilancio.

13 giugno 2016

**Fisac Cgil Fideuram**

[www.fisac-fideuram.net](http://www.fisac-fideuram.net)  
[info@fisac-fideuram.net](mailto:info@fisac-fideuram.net)