Cari colleghi e care colleghe,

NON È UN PESCE D’APRILE

l’azienda ha comunicato che il Premio Variabile di Risultato (PVR) non verrà corrisposto, sostenendo che il target di fatturato non è stato raggiunto.

Ma il nostro impegno c’è sempre stato, in maniera più che responsabile, tra pressioni crescenti e obbiettivi sempre più sfidanti. Come mai, allora, i risultati non sono arrivati? E soprattutto, perché fino a pochi mesi fa ci veniva fatto intendere il contrario?

Nei tavoli di confronto sindacale abbiamo analizzato i numeri e sollecitato più volte l’azienda a rivedere le proprie previsioni, per garantire un obiettivo premiante realistico. Oggi, ci troviamo di fronte a un altro nodo: l’eventuale erogazione “discrezionale” del premio. Quali sono i criteri? Cosa significa, esattamente, “discrezionalità”? Non rischia di trasformarsi in arbitrarietà, minando trasparenza e fiducia?

Sorge un dubbio più profondo: l’azienda conosce davvero il valore delle proprie persone o le considera sacrificabili in nome di altri obiettivi?

Negli ultimi anni, la crescita è stata quasi esclusivamente esterna, sostenuta dal contratto MSA con Intesa Sanpaolo, mentre la strategia complessiva resta incerta. Resta diffusa la percezione che, a fronte di una generale incertezza sui riconoscimenti economici, alcune fasce apicali dell’organizzazione continuino a beneficiare di forme premianti significative e ai lavoratori non viene erogato un contributo pur minimo per l’impegno quotidiano che va ben oltre la normale diligenza.

Tra l’altro, un’azienda che dichiara al “mondo” l’importanza della formazione e ne vende il servizio, come mai non fa formazione al suo interno, ai dipendenti? Allora forse la formazione non è poi così importante. Si può vendere ciò in cui non si crede nei fatti?

Anche l’organizzazione del lavoro è deficitaria. I processi sono sempre più complessi, frammentati da un eccesso di strumenti, riunioni, e-mail e richieste last-minute. Si lavora sotto pressione costante, senza spazi per la riflessione e la qualità. Chi regge tutto il peso operativo senza fermarsi viene percepito come più efficace. Ma è davvero questa la direzione giusta?

La comunicazione interna è inesistente. Le persone scoprono le decisioni all’ultimo minuto e le informazioni sono deficitarie. Un esempio? Il welfare promesso a marzo. Oggi, 1 aprile 2025, non abbiamo ancora notizie sulla sua erogazione o sulla nuova piattaforma.

Ora basta. Serve un cambio di passo.

Chiediamo:

- Un confronto strutturato su organizzazione del lavoro, carichi e processi.
- Trasparenza sui criteri di valutazione e sulle politiche di premio.
- Una revisione complessiva del modello organizzativo per garantire efficienza reale e benessere.

Non accetteremo più che il nostro impegno venga sacrificato per un’efficienza solo apparente. Siamo pronti al dialogo, ma con obiettivi concreti.

Il sindacato c’è. Facciamo sentire la nostra voce. Insieme possiamo cambiare le cose.

PRECEDENTE ARTICOLO CORRELATO:

Digit’Ed: accordo sul PVR