

f a b i n f o r m a

Notiziario per gli iscritti, a cura del Coordinamento rr.ss.aa. F.A.B.I. - ESATRI (www.fabi.it ; E-mail:FABI@Esatri.it)

Nessuna benevolenza per chi non ha riconoscenza!!!

Siamo venuti oggi a conoscenza dell'erogazione di premi "a pioggia" da parte di ESATRI/IRT.

Senza nulla togliere all'importanza che tali somme hanno per i colleghi che se le sono viste accreditare, scriviamo queste poche righe per tutti quei colleghi che, invece, ne hanno solo sentito parlare!!!

Purtroppo è la stessa storia degli altri anni ma quest'anno c'è un'aggravante: durante la trattativa per il Premio Aziendale ed il Fondo Esuberi, proprio noi della FABI avevamo proposto, così come è riportato in tutti i Fabinforma, di istituire anche in ESATRI il Sistema incentivante.

Il CCNL all'ART. 46 – "Sistema incentivante" infatti dice:

1.L'azienda può prevedere l'istituzione di premi incentivanti la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio aziendale.

2.L'azienda stabilisce l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione per gruppi omogenei di posizioni lavorative in relazione agli obiettivi medesimi (ad esempio settori aziendali quali strutture centrali o sportelli, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee).

3.Nella determinazione dei premi l'azienda deve tener conto del personale che, in relazione alle mansioni svolte fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.

Alla nostra richiesta di applicare l'art. 46 del CCNL la Direzione Generale di ESATRI durante le trattative ha risposto: "Con le incertezze di un Servizio Nazionale di Riscossione che scade a fine anno, non ci sono le condizioni per creare il Sistema Incentivante".

Sentita questa affermazione ci siamo fermamente opposti come Rappresentanti FABI con vibrante proteste, e... avevamo ragione!

Dopo appena 20 giorni e un'estenuante trattativa per cercare di ottenere un Premio Aziendale in linea con gli obiettivi raggiunti nel 2003, e un rifiutato secco di ESATRI per definire un SISTEMA basato su criteri CERTI e TRASPARENTI, scompaiono le "incertezze sul futuro del Servizio di Riscossione" e l'azienda si prende la libertà di erogare i premi a pioggia!!!

Non c'è che dire, oltre che un'azienda BIZZARRA e INCOERENTE questa è anche un'azienda IRRICONOSCENTE!

La Segreteria

Milano, 30 agosto 2004

ccnl

Art. 46 – Sistema incentivante

L'azienda può prevedere l'istituzione di premi incentivanti (anche sotto forma di stock option e stock granting), la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio aziendale di cui all'art. 41.

L'azienda stabilisce l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione per gruppi omogenei di posizioni lavorative in relazione agli obiettivi medesimi (ad esempio settori aziendali quali strutture centrali o sportelli, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee).

Nella determinazione dei premi l'azienda deve tener conto del personale che, in relazione alle mansioni svolte fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.

Gli anzidetti elementi - che devono risultare oggettivi e trasparenti - sono oggetto di informazione agli organismi sindacali aziendali prima della loro applicazione. L'azienda si rende disponibile, su richiesta, dei predetti organismi, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, ad avviare una procedura di confronto nel corso della quale gli organismi sindacali medesimi formulano considerazioni e proposte. Al termine della procedura - che deve esaurirsi entro 15 giorni dall'informativa - l'azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

L'azienda deve comunicare tempestivamente anche eventuali variazioni di obiettivi e/o criteri rendendosi contestualmente disponibile ad espletare la suddetta procedura.

Gli elementi di cui sopra, per quanto di competenza, vengono comunicati ai lavoratori/lavoratrici interessati.

Criteri di distribuzione e modalità complessivamente adottate dall'azienda saranno oggetto a consuntivo di apposito incontro con i medesimi organismi sindacali, nel corso del quale l'azienda stessa deve segnalare il numero dei premiati (anche distribuiti per gruppi omogenei) e l'ammontare globale dei premi incentivanti assegnati.