



Le segreterie degli Organi di Coordinamento Upa

Il giorno 11/06/2008 si è tenuto a Cologno Monzese un incontro tra le Segreterie degli Organi di Coordinamento di Upa e la Direzione Aziendale sul "Sistema Incentivante"

Sistema Incentivante 2008: la struttura del sistema non è, nel complesso, diversa da quella relativa al 2007. E' costituita da "MBO" (*Management by Objectives*) rivolti ad un insieme di figure: Responsabili di Direzione, Responsabili di U.O., Responsabili di C.O.L., Responsabili di B.U.;

"Lettere di specifici obiettivi individuali" rivolte a: Responsabili di Comparto, Responsabili di Ufficio, Coadiutori, Responsabili di Reparto, Professionals. In questo caso la novità, rispetto agli anni precedenti, è rappresentata dall'assegnazione, ai Responsabili di Ufficio e di Comparto, della "Lettera di specifici obiettivi individuali" anziché del MBO;

"Premi di Squadra" potenzialmente per tutti i colleghi facenti parte della squadra (Ufficio, U.O. o Comparto).

Il sistema stabilisce la ripartizione del "Premio di Squadra" in quattro fasce (300-600-900-1200 Eur lordi annuali) alle quali potranno accedere i singoli Lavoratori facenti parte di una "Squadra" (Ufficio, U.O. o Comparto) solamente se il loro Responsabile avrà raggiunto il risultato minimo atteso assegnatogli. (misurato in una scala con minimo 80 punti - massimo 120 punti). Per quanto riguarda l'impianto del Premio di Squadra, così architettato e caratterizzato da nessuna trasparenza, non garantisce equità nella distribuzione dei Premi e rischia di suscitare forti malumori e rivalità all'interno delle Squadre o addirittura inopportune e intollerabili pressioni per il raggiungimento degli obiettivi. Su questo ultimo tema siamo intervenuti con forza per stigmatizzare e censurare l'iniziativa che ha portato, nei giorni scorsi, in alcune sedi, alla richiesta di statistiche individuali sulle attività svolte quotidianamente dal singolo Lavoratore (consuntivazione), abbiamo ribadito con decisione che si tratta di rilevazioni che contravvengono palesemente e grossolanamente alle previsioni di Legge e di Contratto. Le OO.SS nel denunciare questi episodi hanno invitato la Delegazione Aziendale ad intervenire immediatamente per censurare ed interrompere questa prassi, pena la denuncia presso le sedi competenti. La Delegazione Aziendale, a fronte delle richieste delle OO.SS. di maggiori chiarimenti e dettagli circa il meccanismo ed i criteri di attribuzione dei vari Premi, non ha voluto fornire alle OO.SS sufficienti dati ed elementi di valutazione, riservandosi, in questo modo, di mantenere la piena unilaterale discrezionalità decisionale nella valutazione della qualità dell'apporto professionale dei Lavoratori. La richiesta sindacale è legittimata dall'art. 44 ccnl, le cui previsioni circa l'oggettività e la trasparenza sono state disattese dall'Azienda, inoltre è dettata dalla necessità di rendere comprensibile e, quindi, condivisibile, la logica dell'attribuzione dei Premi onde evitare favoritismi ed iniquità. Il merito e la forma della comunicazione aziendale hanno reso, quindi, assolutamente impossibile qualsiasi accordo con le OO.SS. che, respingendo tale atteggiamento, hanno dichiarato ufficialmente la loro ferma opposizione a tutto l'impianto del sistema incentivante. **A completare il quadro è emerso che dei 3.590.000 Euro destinati al Sistema Incentivante, in riferimento all'anno 2007, nella migliore delle ipotesi, e cioè che tutti i Lavoratori delle aree professionali, pari al 75%, prendano il massimo previsto e precisamente 1.200 Euro, risulta che a loro è stato attribuito solamente circa il 40% della somma stabilita mentre il restante 60% è stato distribuito al restante 25% composto, prevalentemente, da coordinatori di medio ed alto livello.** L'unica nota positiva è rappresentata dalla definitiva eliminazione del sistema "Unipremiati", ovvero la possibilità di assegnare premi sotto forma di "punti" utilizzabili per l'acquisto di beni di consumo quali apparecchiature elettroniche, lavatrici, phon etc., ugualmente tassati a fine anno che, come abbiamo più volte ribadito, sviliva la professionalità dei Lavoratori e rendeva la loro prestazione misurabile alla stregua dei "punti spesa". Un sistema incentivante che non esplicita e non rende noti gli obiettivi a tutti gli addetti, che nasconde apertamente l'obiettivo macro aziendale, che distribuisce in maniera non equa i Premi, non può trovare assolutamente la condivisione del Sindacato che invita tutti i Lavoratori a segnalare eventuali ulteriori problematiche che dovessero sorgere dall'applicazione del Sistema Incentivante.

Le segreterie degli Organi di Coordinamento Upa