



## Restaurazione

Per la prima volta dal suo insediamento, datato 4 mesi fa, Gianluca Totaro, nuovo capo del personale, ha nobilitato con la sua presenza la riunione del 15 marzo che aveva come tema centrale il Sistema Incentivante.

Dalla presentazione che ci è stata fatta è subito apparso evidente quanto le relazioni sindacali in UGIS stiano facendo un salto indietro all'epoca dell'assolutismo "non illuminato".

La proposta aziendale contiene una riduzione del budget del 30%, partendo dai 3 milioni di Euro erogati nel 2009, un premio minimo di 750 Euro lordi e la copertura di circa il 60% delle lavoratrici e dei lavoratori.

Ha sorpreso la volontà di presentare alle OOSS la proposta come un dictat in prossimità del traguardo (il pagamento dei bonus avverrà contestualmente al cedolino di Aprile 2010), incanalando l'incontro verso la conflittualità.

Di fatto si propone il "**bonus discrezionale**" di antica memoria e si nega il concetto di "squadra", tanto decantato fino ad ora e che, siamo certi, tornerà fortemente di moda quando i lavoratori dovranno fare fronte comune per il raggiungimento dei nuovi obiettivi (Bancone, Germania da finire, etc). Si collegano le schede valutative con l'erogazione (non previsto da nessun istituto contrattuale dato che il sistema di valutazione impatta, eventualmente, sull'erogazione del VAP), si pongono come linee guida esclusivamente **selezione** e **discrezionalità** (che di certo farà rima con arbitrarietà) lasciati alle volontà dei responsabili gerarchici.

Questo significa stravolgere il principio di squadra DISCUSO E CONDIVISO con le OOSS nel 2001 (e che ha funzionato nel bene e nel male fino ad oggi, segno di vanto in tutto il Gruppo per le caratteristiche innovative), da ora in poi saranno importanti individualismo e simpatia: **anche se la squadra raggiunge l'obiettivo (ONERI), il premio non sarà per tutti (ONORI).**

Non siamo ciechi e pertanto visti i tempi che corrono immaginavamo che il budget a disposizione sarebbe stato ridotto dagli scossoni della crisi economica, ma che **a farne le spese sia come, al solito, la parte più debole dei lavoratori** ci sembra francamente inaccettabile ed insopportabile, soprattutto da parte di un'Azienda che ha fatto, per anni, del concetto di lavoro di squadra la propria bandiera.

Le caratteristiche contrattuali del sistema incentivante non sono queste, e non si possono elidere con un vero e proprio colpo di mano unilaterale.

Non possono essere prese in considerazione le generiche assicurazioni di controllo, da parte di HR, per evitare decisioni arbitrarie o peggio vessatorie ... qualsiasi verifica si voglia effettuare sarà evidentemente disponibile solo a valle del processo.

Apprendiamo inoltre che gli obiettivi individuali da raggiungere, al fine di valutare la qualità del contributo di lavoro, non esistono più (se mai sono esistiti).

Nell'attesa di conoscere con quali elementi di oggettività e di trasparenza il sistema incentivante sarà applicato, auspichiamo, almeno equità nell'erogazione, applicata su tutte le fasce, a partire dai responsabili, temiamo invece che non sarà così e che, ad essere pagati siano sempre i soliti noti ... Manca, infatti, il dettaglio su quali siano obiettivi, metri di valutazione e importi dei Bonus della scala gerarchica, è noto solo l'importo minimo quantificato in 750/1000 euro.

Sia chiaro che il problema di diversificare la misura non ci appartiene, lasciamo alle strutture Aziendali il compito di individuare le eccellenze, ma il fatto che le squadre abbiano partecipato e debbano essere premiate proporzionalmente è indiscutibile.

Con queste premesse vengono acuiti i disagi di molte/i colleghe e colleghi che hanno dovuto cambiare lavoro spesso sentendosi mortificati nella professionalità e/o trovandosi a seguire progetti in diverse unità produttive e magari in più paesi europei se non addirittura trasferiti in altre società del gruppo. E come non pensare al tema delle valutazioni delle nuove strutture di "Change" e "Evolution Partner"?

Tutto questo con la netta impressione che le relazioni industriali in questa Azienda siano disattese e confusionali, il riferimento alle direttive della Capogruppo ogni qual volta si parli di costo del lavoro è ormai diventato ossessivo e denuncia una sempre più "smarrita" autonomia.

Non capiamo come mai su altre decisioni, per esempio le consulenze, si prendano invece decisioni indipendenti e in tempi brevi, su oneri di spesa più dispendiosi ... ma questa è un'altra storia.

Con queste prospettive temiamo che gli incontri già in calendario per proseguire il percorso su Reperibilità e interventi programmati ed altre tematiche aperte nei mesi scorsi diventino difficili e soprattutto ... eterni.

Il CCNL consente alle OO.SS. di condividere o meno la proposta che ci è stata formulata. Nel corso dell'incontro sono state espresse proposte e suggerimenti per riportare su canoni più equi e trasparenti le scelte Aziendali.

Non si è andati oltre una generica assicurazione che in Unità Operative (Help Desk, Sale Operative) dove il lavoro di squadra è inopinabile sarà ampliata la percentuale dei riconoscimenti. Troppo poco.

In coerenza con il nostro ruolo **NON CONDIVIDIAMO** l'impianto di un Sistema Incentivante che disattende le aspettative di lavoratrici e lavoratori.

**Riteniamo che il nuovo sistema "disincentivante" messo in campo unilateralmente dall'Azienda, sia a lungo termine inefficace, e porterà alla demotivazione della stragrande maggioranza dei colleghi.**

Sarà responsabilità di UGIS gestirne le ricadute.

Le segreterie di coordinamento di UGIS

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UGL Credito

UIL.CA