



RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE - AVELLINO

SISTEMA DIS-INCENTIVANTE

Come noto, il Sindacato non ha mai condiviso il sistema incentivante scelto dall'azienda, ritenendolo poco trasparente, con obiettivi spesso irraggiungibili. Come ben sappiamo, poi, l'azienda cambia le regole del gioco a partita in corso.

Anche nel 2012 il premio incentivante ha prodotto i suoi nefasti effetti e, all'interno di un clima aziendale già fortemente disincentivante, ha demotivato ulteriormente i lavoratori.

I criteri di attribuzione dell'Una Tantum Incentivante trovano la nostra forte disapprovazione ed esprimiamo solidarietà ai tanti colleghi rimasti vittime di questo sistema assurdo.

L'azienda ha assegnato l'una tantum solo ai colleghi le cui filiali hanno raggiunto il 100% del budget e che hanno avuto una nota di qualifica con il giudizio "più che adeguato".

Si sono verificati numerosi casi di colleghi che hanno superato di molto il tetto del 100% e pertanto hanno contribuito agli ottimi risultati raggiunti dal Banco di Napoli e malgrado il loro impegno e il loro alto livello di produttività hanno avuto una valutazione "adeguata". Insomma, tanto lavoro, tanta produttività, zero soldi.

Abbiamo assistito anche a casi in cui, all'interno della stessa filiale, il direttore "adeguato" non ha ricevuto il premio, pur avendo raggiunto gli obiettivi. Non ci si rende conto che in questo modo si delegittima la figura del Direttore e gli si toglie autorevolezza? Ci chiediamo se il concetto di centralità del Direttore è solo una dichiarazione di principio, una teoria e non una pratica.

Ancora: l'azienda ha affermato che non si tratta di un premio incentivante ma di una liberalità, definita una tantum incentivante. Ci chiediamo allora perchè questa una tantum è stata concessa al netto dei premi di tappa. Se non c'è relazione con il sistema incentivante, allora si tratta di cose distinte e separate, per cui anche chi ha vinto le tappe (se risponde ai due criteri stabiliti dall'azienda) , ha diritto all'una tantum.

Sia ben chiaro che a prescindere dal premio, i lavoratori continueranno come sempre a fare il loro lavoro nel miglior modo possibile, mettendosi a servizio degli utenti con il senso di responsabilità che da sempre li caratterizza. L'azienda però, da parte sua, mostri altrettanta responsabilità ed eviti di attuare piani di disincentivazione del Personale che mettono a dura prova il senso di appartenenza all'azienda .

Avellino, 06.07.2012

R.S.A. FISAC CGIL - Avellino