



By: opensource.com - [CC BY-SA 2.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/2.0/)

In data 20 dicembre si è tenuto un incontro nel corso del quale sono state illustrate dai Responsabili le decisioni in merito al riconoscimento del Sistema Incentivante 2012 in pagamento ad aprile 2013.

Illustrazione aziendale

In sede di illustrazione del Sistema Incentivante 2012 erano stati esplicitati i principi ispiratori di sostenibilità, cioè un costo compatibile con i risultati delle attività italiane del Gruppo, e di selettività, con l'obiettivo di premiare le migliori performance attraverso criteri più selettivi che in passato.

Conseguentemente si è deciso di:

- mantenere invariato il valore del punto per i vari ruoli professionali rispetto allo scorso anno, che costituirà il moltiplicatore del punteggio MBO consuntivato a fine anno come sintesi dei risultati quantitativi e qualitativi relativi a: crescita, rischi, qualità e reddito;
- introdurre un meccanismo di graduatoria differenziata sia per territorio di appartenenza (Direzione Network), al fine di apprezzare le diverse condizioni di mercato, sia per ruolo professionale ricoperto.

Nel corso dell'anno non abbiamo, volutamente, comunicato il valore del punto, perché volevamo monitorare l'andamento dell'azienda e verificare la sostenibilità del pagamento. In ogni caso la condizione di base è che l'utile netto, perimetro Italia, sia superiore a zero. La percentuale dei Lavoratori/trici premiati/e sarà determinata in base ai risultati a fine anno dei singoli segmenti di business.

Valutazione delle OO.SS.

Come noto, le Organizzazioni Sindacali non hanno condiviso l'impostazione del Sistema Incentivante nel suo complesso; le ultime scelte operate rafforzano il giudizio fortemente negativo.

Il risultato di queste scelte determinerà una drastica riduzione del numero dei destinatari rispetto allo scorso anno (figlia anche delle difficili condizioni di mercato).

Riteniamo che definire a consuntivo il livello dei destinatari mini i cardini sui quali dovrebbe poggiare qualsiasi sistema incentivante deterministico: l'oggettività, la trasparenza delle regole che presiedono al sistema stesso, che dovrebbero essere definite a priori.

Così i destinatari devono correre verso il raggiungimento dei risultati, senza sapere fino alla fine quanto è loro dovuto e nemmeno tutte le regole del gioco.

L'ultimo Contratto Nazionale affida alle Parti Aziendali o di Gruppo la possibilità di contrattare il "Premio Variabile di Risultato" in sostituzione del Premio Aziendale e del Sistema Incentivante, correlato ai risultati aziendali e alla situazione macro-economica.

Queste Organizzazioni Sindacali si sono dichiarate disponibili a percorrere questa strada, la pre-condizione è che si adotti finalmente un sistema equo e trasparente rivolto alla generalità dei Lavoratori/trici.