



P.M.P.

Lo scorso anno Azienda e Sindacato, nell'ottica di *“coniugare l'obiettivo aziendale di miglioramento della competitività e quello sindacale della valorizzazione delle risorse umane”*, hanno sottoscritto un accordo per definire *“in via sperimentale a decorrere dal 2015, un sistema incentivante che preveda un meccanismo premiante valido per tutto il personale dipendente e che sia collegato direttamente al miglioramento delle performance aziendali e individuali”*.

In via del tutto autonoma l'Azienda ha proceduto ad attivare da giugno di quest'anno il PMP, acronimo anglosassone che sta per *“Processo di Monitoraggio della Prestazione”*.

L'argomento è, quindi, lo stesso, ma nel progetto aziendale manca ogni riferimento alla parte *“premiante”* così come la condivisione con le Organizzazioni Sindacali di criteri *oggettivi e verificabili*.

Nella *mail* inviata dalle Risorse Umane a tutti i colleghi il 15 luglio scorso si faceva riferimento ad una scheda obiettivi da condividere in un colloquio tra responsabile e collaboratore, rimandando ad un secondo colloquio nel mese di settembre per la valutazione intermedia e, a dicembre, la terza fase di misurazione del raggiungimento degli obiettivi.

Il fine dell'Azienda, così riferiva il responsabile delle Risorse Umane alle OO.SS., non è da intendersi in alcun modo punitivo ma, anzi, orientato a chiudere l'epoca delle valutazioni *“fai da te”* delle risorse lasciate all'esclusiva soggettività dei responsabili.

Il nuovo approccio consisterebbe, al contrario, in un rapporto *“pubblico”* tra responsabile e collaboratore per rendere più *“trasparente”* la valutazione attraverso l'utilizzo di strumenti di supporto avanzati che permettano l'assegnazione di obiettivi calibrati sulla singola risorsa e dove i collaboratori che non dovessero raggiungere pienamente gli obiettivi, sarebbero aiutati, anche con il supporto di un piano formativo, a migliorare le proprie performance lavorative.

Tutto ciò premesso, evidenziamo che non esiste contrattualmente un obbligo di risultato a carico del lavoratore, il cui dovere è quello *“di dare all'Impresa una fattiva collaborazione, secondo le direttive degli organi responsabili e le norme del presente contratto e di osservare il segreto di ufficio. Esso deve tenere una condotta costantemente uniformata ai principi di disciplina”*(art. 100 CCNL).

La *“fattiva collaborazione”* rappresenta qualcosa di diverso e più ampio del semplice raggiungimento degli obiettivi in quanto *“impone”*, compatibilmente con le capacità ed abilità maturate, di prestare un contributo ATTIVO.

Evidenziamo inoltre come il Sindacato non si sia mai sottratto al confronto su queste tematiche, come dimostrano il già ricordato accordo sul sistema incentivante ma anche le previsioni contenute agli artt. 25 e 26 del CIA di Gruppo alla cui base risiede espressamente l'obiettivo di una migliore utilizzazione delle risorse.

Da quanto abbiamo potuto verificare dai primi riscontri dei colleghi, si può già evidenziare come i *criteri oggettivi* che concorrono a formare gli obiettivi, troppo spesso non riflettano l'attività svolta e venga così rappresentata in forma estremamente limitata l'effettiva prestazione del collaboratore, determinando una fotografia parziale e deformata delle prestazioni dei colleghi; oltre a questo dobbiamo anche evidenziare come tali criteri siano stati spesso "calati" dall'alto senza l'indispensabile compartecipazione della risorsa.

Riteniamo che la mancanza di un preventivo confronto con il sindacato, così come il costante monitoraggio dell'utilizzo del PMP, rischi di essere percepito dai collaboratori come uno strumento di "*controllo*" dei colleghi (responsabili compresi) più che generare lo sviluppo necessario teso al risultato in una situazione di tranquillità sul proprio futuro lavorativo.

Anche a tale riguardo sollecitiamo l'Azienda a definire in tempi brevi l'agenda degli incontri di definizione delle tutele occupazionali, su cui aveva preso un impegno prima dell'estate.

Milano, Roma, Verona 5 novembre 2015

First/CISL – Fisac/CGIL – F.N.A. – SNFIA – UILCA