



CisaComunicazione

Federazione Italiana Autonoma - Lavoratori Comunicazione - Telecomunicazioni
Rai Aziende Consociate - Società della Pubblicità e Spettacolo - Emittenza Privata

Segreteria Nazionale Tim

Uno Nessuno e Centomila. Il nuovo PDR...

Il 13 di giugno '17 si è consumata un'altra beffa ai danni dei lavoratori: l'accordo sul premio di Risultato

precedentemente ed unilateralmente sospeso da parte dell'Azienda ed ora ripristinato a condizioni di forte e dubbia credibilità, vediamo alcuni aspetti:

- ✓ L'indicatore globale di riferimento (**il primo**) è **EDITBDA** (marginale operativo lordo formato sostanzialmente dai Ricavi lordi dell'area caratteristica operativa - i costi al netto delle variazioni delle scorte di magazzino) tale parametro ha un peso pari al 40% sul totale. Ora occorre chiedersi se l'indicatore è uguale nel calcolo e nel valore rispetto ad altri sistemi di incentivazione (**MBO**) cosa non scontata visto che nel recente passato utilizzando lo stesso indicatore l'MBO è stato accreditato al Management ma non è stato sufficiente per far determinare la quota di accesso del PDR vedi 2016; ma la cosa che ci lascia perplessi è la modalità numerica di accesso/accredito fatto da un rapporto tra la % del valore consuntivato rispetto a quello programmato, **orbene ma se io programmo un valore molto alto ed irrealisticamente raggiungibile ho già a priori determinato il destino del Premio e del suo valore**, cosa diversa sarebbe stata instaurare un confronto tra determinazioni numeriche rispetto al periodo precedente o rispetto ad una media ponderata di periodi oltre che al solo valore di target obiettivo!!!

Inoltre persiste sempre l'anomalia della asimmetria di accredito: minore del 100% anche se si raggiunge il 99,99% i lavoratori avranno indietro solo rimpianti e nulla assortito da niente, mentre se si migliora la performance del + 5% si otterrà solo 140% della valore della scala base già determinata con un ammontare non esaltante: faccio molto di +++++ per ricavare poco di +; quindi oltre il 105 non verrà incrementata la quota premio, mentre al peggio non c'è mai fine!!!!.

- ✓ Il capolavoro è stato compiuto con il **secondo indicatore: Service Revenues (componente di produzione)** con peso pari al 20% che esprime il valore dei ricavi da servizi al netto di quello dei prodotti, a prescindere dalla modalità di consuntivazione si evidenzia che tale indicatore risente molto dalle politiche commerciali e finanziarie (noleggio/vendita) adottate da Management, che poco hanno a che fare con la produttività generica o specifica, molto diverso e più coerente sarebbe stato introdurre indicatori e parametri di confronto relativo con la Customer Base (nel tempo o nello Spazio) o con la velocità di crescita dei ricavi su servizi strategici dove i driver aziendali sono espliciti e ben strutturati.
- ✓ **Terzo indicatore** è la cenerentola " **Customer Satisfaction**" che è stato ridotto di peso ed anche di importanza specifica in quanto vale solo il 10% non diventando mai "principessa" anche se nell'intenzione del estensore del piano rappresenta la componente di miglioramento!!!
Il fatto poi di aver introdotto una esplicita misura di Obiettivi Funzionali con una incidenza specifica del 30% fa sì che il PDR si trasformi ed assomiglia più ad un Premio di produttività/produzione che ad un Premio di Risultato, tale aspetto ha un impatto diretto con il trattamento fiscale.



Cital Comunicazione

Federazione Italiana Autonoma - Lavoratori Comunicazione - Telecomunicazioni
Rai Aziende Consociate - Società della Pubblicità e Spettacolo - Emittenza Privata

Segreteria Nazionale Tim

Ciò premesso, si sottolinea il fatto che, restano misteriosi ed imponderabili l'articolazione ed i criteri di calcolo di accesso degli indicatori funzionali specifici.

➤ **Infine essendoci più ombre che luci ed non avendo risolto i problemi di obiettivo calcolo, accesso ed equità la ns. Organizzazione reputa l'articolazione del PDR sbagliata e foriera di gravi distorsioni nella politica di riconoscimento dei meriti e contributi al miglioramento dei risultati aziendali da parte dei lavoratori, ancora una volta non è scongiurato il pericolo di stabilire e manovrare prima quando sarà distribuito dopo!!!.**

In sintesi :

- 1) *Con questo accordo è saltata una premialità (2016) non recuperata e non conguagliata;*
- 2) *Non si supera l'odioso meccanismo che il Management soggetto ad MBO, venga gratificato ed i Lavoratori abbiano accesso al PDR;*
- 3) *I valori obiettivo sono determinati ex ante dall'Azienda stabilendo prima qual è il valore massimo da distribuire dopo;*
- 4) *Viene introdotto il meccanismo che la malattia di Lunedì e di Venerdì valgono doppio nel calcolo di accredito dell'ammontare del Premio.*

Pertanto reputiamo che l'affanno delle OO.SS. cosiddette "I Responsabili", e la fretta di sottoscrivere l'accordo è poco rispettosa degli interessi dei Lavoratori visto che il calcolo ed il meccanismo di accredito avverrà a Giugno 2018 per la determinazione del 2017!!! , Non comprendiamo inoltre l'adesione con riserva (come se si trattasse di carburante di automezzo!!).

Ancora un volta la toppa è peggiore del buco!!

Roma Giugno 2017

**Noi siamo una Organizzazione Autonoma
non tentiamo di esserlo!!**

CISAL COMUNICAZIONE
Segreteria Nazionale

NOI SIAMO CISAL COMUNICAZIONE !!