



W I T H or W I T H O U T ?

Lo scorso 13 aprile 2018 la Comunicazione Interna dava l'avvio al WITH presentandolo come un nuovo metodo di valutazione della performance collegato direttamente ad un sistema di compensation.

Apprendiamo che in questi giorni le Direzioni starebbero facendo pressione sui preposti, delegittimandone completamente il ruolo, perché si attengano ad un meccanismo di calibrazione volto a orientare il giudizio e "limitare" il premio a 1 lavoratore su 4 sino a prevedere l'attribuzione del punteggio massimo a non più di 1 su 20.

Auspichiamo vivamente che tali propositi non vengano messi in atto, in quanto ci troveremmo davanti a un comportamento aziendale manifestamente contrario ai valori della trasparenza e della equità che sono alla base della responsabilità personale e collettiva a cui l'AD ci richiama costantemente.

Nonostante l'Azienda abbia elogiato le modalità innovative del WITH rispetto al preesistente PMP, sembra difficile trovare vere differenze tra due sistemi espressione unilaterale dell'Azienda, che condividono la medesima discrezionalità nella definizione degli obiettivi e la stessa arbitrarietà nell'assegnazione del riconoscimento economico.

Constatiamo ancora una volta il limite di un sistema unilaterale di valorizzazione delle risorse.

Invitiamo la Società ad un confronto con le OO.SS. volto a consolidare un sistema di relazioni industriali capace di coniugare le esigenze di business con la valorizzazione ed il rispetto dei propri collaboratori e delle proprie collaboratrici.

Milano, Roma, Verona, 22 gennaio 2019

First-CISL Fisac-CGIL