

(segue da pag. 6)

coerenza è raggiungibile nei due soli modi possibili:

- aggiungendo sul piatto della concretezza dei fatti
- togliendo da quello delle promesse a vuoto, delle espressioni stereotipate, delle chiacchiere che poi, appunto, non trovano alcuna concretezza.

Rispetto a questa seconda possibilità, quindi, sarebbe sufficiente tacere, evitando di manifestare così facilmente questa incoerenza "strutturale". Certo, in questo modo, le aziende si mostrerebbero per ciò che realmente sono e non per ciò che cercano di sembrare agli occhi dei propri dipendenti. Poiché, però, esiste il diritto nonché la libertà di tacere, l'evitare di farlo legittima la logica nonché consequenziale deduzione che il fine di dette riunioni non è, quindi, quello illustrato dalle chiacchiere ma quello più sotterraneo e strumentale di un'azione plagiante sugli astanti.

Tali deduzioni sono rafforzate da quelle che derivano dall'analisi del significato che hanno, nell'interpretazione del linguaggio del corpo, i diversi atteggiamenti posturali di chiusura assunti, spesso, dagli oratori aziendali inclusi quelli della Sistemi Informativi. E se si considera che nelle regole del "loro" gioco, la comunicazione ha (parole loro!) un significato importantissimo, ergo, i primi a violarle sono proprio loro commettendo così quel gravissimo errore di coerenza di cui se ne stanno dimostrando i vari aspetti ed aree di applicazione. E' evidente, quindi, come la facilità con cui queste regole sono così facilmente contravvenute faccia riflettere circa la reale e profonda convinzione e condivisione delle stesse da parte della classe manageriale, che continuano ad agitarle per quei secondi (o forse meglio primi) fini di cui si accennava poco sopra.

Poiché è realistico ipotizzare che il rispetto della coerenza su diversi argomenti della vita aziendale, primo fra tutti quello delle valutazioni e del subordinato riconoscimento economico, porterebbe ad un incremento dei costi, ecco, quindi, la necessità da parte delle aziende di utilizzare strumentalmente la comunicazione in modo che già di per sé rappresenti ed abbia un effetto "retributivo" ed appagante (la pacca sulla spalla di fantozziana memoria) per molti e in modo da mantenere viva la filosofia "della carota" che fa correre i più, convinti di poter arrivare a quell'insufficiente torta, molto spesso, iniquamente distribuita.

A questo proposito è emblematico il "riconoscimento" dato ad alcuni lavoratori consistente in un libro sul rugby; considerando l'utilità che potrà avere, vista la particolarità dell'argomento, nonché la veste economica dello stesso è superfluo aggiungere qualsiasi commento sulla gratificazione generata. E come se ciò non bastasse, anche il logo della casa editrice è rappresentativo della situazione: una nuvola con la pioggia.

Come dire: piove sempre sul bagnato!

Ed è proprio la filosofia "della carota" che crea e incentiva la cultura dell'individualismo arrivando a giustificarne i frequenti assurdi livelli di contraddizione proprio con quel gioco di squadra a chiacchiere pubblicizzato, soprattutto, in occasione di queste manifestazioni autocelebranti.

In particolar modo per l'evento del kick-off della SI, la scelta, poi, di un gioco di squadra come il rugby non ha fatto altro che accentuare i toni dell'incoerenza in quanto questo gioco mantiene ancora oggi un'etica, un fair play, delle regole dai connotati cavallereschi che non sono neppure immaginabili, invece, all'interno della filosofia pragmatica di un'azienda. Prova ne è il fatto che, nella pratica, le aziende insegnano ai loro adepti che spesso il fair play, la correttezza comportamentale e l'etica non vanno d'accordo con il business proprio perché mancanti di quell'aspetto "stringente" che invece è proprio di quel pensiero che vede nei numeri (e per di più a 2 digit!!!) il solo ed unico metro di riferimento, per di più, messo pure in discussione (da Pontremoli) proprio in virtù della consapevolezza dell'esigenza di pubblicare dati confortanti sui risultati sia per i lavoratori che per i top manager che ne sono chiamati a rispondere.

In questo senso, quindi, sarebbe stato più coerente presentare come gioco di squadra il calcio che ha delle caratteristiche decisamente sovrapponibili a quella di un'azienda: grande individualismo, forte distinzione dei ruoli sia nel prestigio che negli ingaggi, una cultura, vastamente diffusa, assolutamente pragmatica (l'importante è vincere, non importa come), che esprime quanto di meno sportivo, cavalleresco ed etico possa esserci all'interno di uno sport ed un corollario di tifosi che proiettano le loro frustrazioni nelle gesta dei loro campioni rimanendo gratificati per un loro autografo o una loro stretta di mano.

Ecco, allora, che parlare di etica rappresenta un azzardo non da poco soprattutto per la difficoltà nello stabilire ciò che è etico da ciò che non lo è. Infatti, per un'azienda non è etico che un dipendente acquisti azioni di una concorrente, ma per un dipendente potrebbe essere non etica l'azienda che esternalizza lavoro presso i paesi sottosviluppati per ricavare vantaggio dal loro stato di bisogno che si traduce, è ormai ampiamente risaputo, nello sfruttamento delle popolazioni di quei luoghi.

Allora, anche se la "scatola" è stata resa più bella ed accattivante è sempre necessario prestare attenzione al suo contenuto facendo tesoro di quanto appreso sull'uso delle booby-trap (ordigni esplosivi nascosti in penne, giocattoli, bamboline, scatole da lustrascarpe) fatto in Vietnam dove all'inoffensiva apparenza corrispondeva un contenuto dagli effetti altamente menomanti o addirittura mortali (leggasi cassa integrazione o licenziamenti).

E, allora, signori a che gioco giochiamo?

QUESTIONARIO SULLA POLITICA SALARIALE AZIENDALE

Con la fine del C.d.S. e la ripresa degli aumenti di merito (anche se in senso assoluto non sono MAI stati bloccati nemmeno durante i due anni di C.d.S.) riportiamo i risultati del sondaggio promosso dalla Rsu di Roma circa la politica retributiva della SI.

A tal proposito riportiamo una sintetica esposizione dei risultati nonché un estratto, a titolo esemplificativo, delle tante risposte avute.

Prima di tutto vogliamo ringraziare tutti quei colleghi che, rispondendo in buon numero al questionario sulle politiche retributive Aziendali, ci danno la possibilità di avere delle indicazioni precise su quello che è attualmente il clima in azienda su questo delicatissimo argomento.

Il 78,4% dei colleghi che hanno risposto al questionario dicono di non avere ricevuto alcun riconoscimento economico, mentre del restante 21,6% hanno ricevuto: il 10% una una-tantum, il 56,6% un aumento dell'assegno ad personam, il 30% un passaggio di livello, il 3,4% sia un aumento che un passaggio di livello.

Alla domanda "Condividi la politica salariale dell'Azienda", solo il 5,1% hanno dato risposta positiva, e, cosa significativa, anche conteggiando le risposte dei soli colleghi che hanno ricevuto un riconoscimento, la percentuale sale solo al 20%.

Alla domanda "Sei a conoscenza dei criteri con la quale l'Azienda assegna riconoscimenti economici", ben il 96,4% ha risposto NO (percentuale che sale al 100% per coloro che hanno ricevuto un riconoscimento.....)

La "motivazione", è aumentata per il 3,6%, invariata per il 30,9%, diminuita per il 63,3%, non risponde il 2,2%.

Alla domanda "Saresti d'accordo con l'introduzione di un premio di risultato basato sui risultati dell'Azienda?" solo il 2,2% ha risposto NO, mentre il 52,5% ha risposto SI e il 45,3% ha risposto SI, purché sia garantito un criterio meritocratico.

Per l'ultima domanda, quella in cui chiedevamo di esprimere un commento sulla politica salariale della Sistemi Informativi, ve ne riportiamo i più significativi.

- Approvo le motivazioni espresse nel comunicato sindacale AUMENTI.doc
- Sempre più convinto che esistono le "famiglie"
- A mio avviso non c'è alcuna politica salariale
- A parte qualche eccezione, gli aumenti/premi sono arrivati alle solite persone
- Al netto della retribuzione, nella nostra Azienda, c'è troppa differenza tra reddito piccolo, medio o alto
- Alla luce dei fatti sarebbe necessaria una maggiore organizzazione (intesa come pianificazione), informazione e trasparenza
- Attualmente sconosciuta con effetti arbitrari e deleteri
- C'è troppa incompetenza di base e faciloneria, da parte della dirigenza. Da ciò nasce l'incapacità di stimare le capacità dei singoli e le loro competenze, e, come diretta conseguenza, di affidare alle persone incarichi pertinenti alle loro qualità e capacità. La politica salariale è errata in conseguenza di ciò, come buona parte delle altre scelte.
- Che politica? I soldi vengono dati sempre agli stessi. Sono in Sistemi dal 1998. Non prendo un aumento "ad personam" da 5 anni, un premio da MAI, e solo dopo quasi 6 anni di lavoro sono riuscita a passare dal terzo al secondo livello. Però ho quasi sempre preso A alle valutazioni (tranne l'anno scorso che ovviamente è scesa a B). Direi che sono un po' stufa e demotivata, con l'affitto da pagare che succhia la metà esatta dello stipendio
- Ci sono persone che percepiscono stipendi maggiori rispetto ad altre anche se appartenenti allo stesso settore e livello.
- Ciò che non è chiaro è torbido, dove è torbido non si vede, dove non si vede nasce il dubbio, se sussiste il dubbio vi è un atteggiamento di paura, la paura porta alla fuga e alla violenza
- Clientelare
- Come ex-Albis devo sottolineare che, dal mio punto di vista, solo una minima parte delle persone confluite in S.I. sono state prese in considerazione; le altre vivono in condizioni di sudditanza professionale più o meno accentuata, senza riconoscimenti di alcun genere (nemmeno della professionalità acquisita in decenni di lavoro)
- Concordo anch'io sul fatto che l'azienda avrebbe dovuto dare un segnale forte ed incoraggiante a tutta la popolazione SI. Ciò non mi sembra essere avvenuto, anzi.

(continua a pag. 9)

(segue da pag. 8)

- Credo che la politica salariale sia solo la punta dell'iceberg: dovremmo chiederci semmai se la nostra classe dirigente possieda realmente quelle doti manageriali a tutto tondo che portano tra l'altro anche a saper valutare i propri collaboratori. Viceversa se siamo governati da un insieme di burocrati privi di qualsiasi capacità creativa e del coraggio di rischiare (che sono le doti che teoricamente giustificerebbero il loro stipendi nonché che il ruolo che ricoprono) allora non ci si può certo aspettare che manifestino una improvvisa "genialità" solo ed unicamente nel momento in cui debbono essere assegnati i premi/aumenti
- Credo che sia una politica che non stimola tutti i dipendenti a dare il miglior contributo possibile che porta inevitabilmente ad un senso diffuso di insoddisfazione e mancanza di compattezza dell'Azienda stessa
- Critica
- Da quello che mi risulta ci sono diversi trattamenti salariali e molto differenti specie per chi è dal cliente identificati dalla società di provenienza (Albis, Selfin, Sistemi ecc.) credo che questo non sia e giusto e VOI vi dovete battere per un ARMONIA contrattuale garantendo uguali diritti a tutti i lavoratori (ticket per tutti o per nessuno, reperibilità per tutti o per nessuno ecc.
- Da sempre poco chiara. Non è corretto parlare di aumenti o incentivi quando in azienda ci sono colleghi (per fortuna pochi) che hanno ancora a che fare con il CDS.
- Non parliamo della politica dei rimborsi spesa, altra questione condotta in maniera negativa
- Dal mio punto di vista personale, più che di variazione della motivazione, trovo più appropriato esprimermi, data la quasi totale assenza di indirizzi da parte della azienda e del suo management, in termini di difficoltà ad orientare la propria azione lavorativa nelle direzioni e verso gli obiettivi cui tende (o dovrebbe tendere) l'azienda. Per quanto mi riguarda, e credo per la maggior parte dei miei colleghi, per quello che posso osservare nei rapporti di lavoro, la motivazione ad ottenere buoni risultati nel lavoro e a mantenere alto il profilo professionale deriva da fattori più complessi, riconducibili in parte ai personali modi di porsi non solo nei confronti del mondo del lavoro ma anche della società civile in generale, e si è mantenuto tale e costante nel tempo, nei limiti delle possibilità soggettive e oggettive dovute alle crescenti difficoltà, e indipendentemente dalla prospettiva e/o erogazione o meno di aumenti e premi (e di questo molto probabilmente l'azienda, o parte di essa, approfitta con notevole cinismo). Quanto detto NON deve essere interpretato come mera negazione della validità dell'incentivo salariale, che spesso rimane una delle poche forme di riconoscimento che una azienda può dare, ma più semplicemente come una esposizione più articolata delle considerazioni fatte sulla maggiore o minore entità della variazione della motivazione
- Di solito l'aspetto formale prevale su quello sostanziale, vale a dire che spesso viene premiato chi si fa vedere a fare gli straordinari, ma chi non veste in giacca e cravatta o tailleur e si limita a 40 ore settimanali è giudicato negativamente, anche se il suo rendimento è elevato
- Direi che è alquanto difficile parlare di qualcosa che è totalmente invisibile ed impalpabile, direi quindi no alla segretezza, no alla mancanza di regole, sì a soluzioni, che diano poco, ma a tutti (perché almeno ci vorranno riconoscere il fatto di aver lavorato, a volte con orari da cinese) e che scavalchino automaticamente problematiche di raccomandazioni che nella SI esistono da sempre
- Dopo due anni di crisi in cui l'azienda ha sopportato tale crisi solo utilizzando il contratto di solidarietà, e quindi solo sulle spalle dei lavoratori, era meglio introdurre un premio a tutti
- Dopo oltre 13 anni di militanza in SI la trovo piuttosto "umorale"
- Dovrebbe riguardare più persone e non i soliti
- E' come al solito destinata ad accontentare le persone che hanno conquistato la visibilità e la simpatia del proprio responsabile ed è lontano dal termine meritocrazia
- E' ingiusta in quanto non è basata su criteri meritocratici, ma di "simpatia"
- E' poco trasparente sul processo di assegnazione di premi/aumenti. Che male ci sarebbe nel notificarlo?
- E qual è la politica Aziendale in merito ai salari? Il criterio non è meritocratico, per la crescita bisogna essere nella "cordata giusta", non c'è chiarezza nelle scelte. Per quanto riguarda la mia persona, è la mia etica professionale che mi consente il conseguimento degli obiettivi aziendali: obiettivi che, malgrado l'impegno e le capacità, non sono stati mai riconosciuti. Ammetto di aver difficoltà nel continuare a trovare motivazione.
- E' scandaloso il fatto che l'Azienda non renda noti i criteri con i quali distribuisce i riconoscimenti economici
- E' superfluo dire che è sbagliata ed incomprensibile: bilancio in crisi, contratti CdS contrapposti a premi ed incentivi distribuiti in classico stile italiano
- E' una politica salariale restrittiva nei periodi di stagnazione come quello appena trascorso, e rimane una politica salariale restrittiva nei periodi di crescita come quello che stiamo vivendo. Se i profitti aziendali migliorano per tutti, allora anche i salari devono adeguarsi al livello dei profitti aziendali
- E' veramente deprimente, soprattutto quando si lavora presso il cliente e ci si accorge che le persone con

(continua a pag. 10)

(segue da pag. 9)

cui si lavora, che svolgono la stessa attività. Hanno una retribuzione maggiore, benefits e maggiori riconoscimenti lavorano pertanto con una tranquillità che noi neanche sogniamo

- Fa schifo
- Gradirei che i premi e gli aumenti venissero dati alle persone che se li meritano e non sempre è così, nel mio gruppo di lavoro lo prendono sempre e solo pochissime persone e sempre le stesse ma non c'è una motivazione valida tranne questa volta in cui finalmente lo hanno preso persone che non lo prendevano da tempo ma purtroppo non sono stata io
- I criteri d'assegnazione dei riconoscimenti economici non sono basati sull'effettiva produttività delle persone
- I dipendenti non sono motivati dalla politica salariale e anche la produttività ne risente
- I premi vengono distribuiti solo a chi è visibile al proprio dirigente. Se il responsabile di area a parità di impegno e di risultato, propone 2 persone, il dirigente in questione sceglie chi conosce meglio. Se un progetto è importante per l'azienda, chi ci lavora, anche se impegna con normalità, viene premiato; se non è fondamentale, ma chi ci lavora si sacrifica (notte, sabati, domeniche) purtroppo capita che non viene premiato affatto. ma è sempre stato così e non credo che le cose cambieranno...
- Incomprensibile, senza programmazione, non trasparente
- Ingiusta
- Iniqua e assolutamente non meritocratica basata piuttosto su criteri di visibilità di certe persone nei confronti dei propri responsabili, soprattutto per chi non è in sede e non lavora con i propri colleghi e con il proprio responsabile
- La distribuzione di premi ed incentivi viene effettuata senza criteri meritocratici e su basi abbastanza poco condivisibili (le solite per i soliti noti). Visto che è sempre andata così, se arrivano premi o altro penso sia bene usufruirne finché si può, ben venga una inversione di tendenza ma credo sia poco fattibile vista la politica Ibm
- La vedo come una modalità per sanare quelle posizioni salariali estremamente scandalose con lo pseudo-riconoscimento del passaggio di livello senza una vera e reale politica di adeguamento tra ruolo, anzianità e salario attuale. La cosiddetta carota per far sì che la gente non rompa troppo le scatole. In risposta al vostro .doc, io credo di non essere uno dei soliti: dopo sette anni di sistemi al secondo livello (come laureato) nelle attuali mansioni di responsabile del delivery e ad uno stipendio al netto degli straordinari di 1320 euro al mese ho ricevuto il passaggio di livello. Diverse delle persone che hanno ricevuto il passaggio erano nelle mie stesse condizioni
- L'appartenenza ad uno o più progetti visibili per la Direzione produce risultati in busta paga
- Le metodologie non cambiano mai e concordo con l'idea di una più ampia elargizione delle risorse monetarie. Tutti noi abbiamo fatto enormi sforzi per mantenere a galla la nostra barca. Abbiamo tirato la cinghia con la speranza di poter avere un giorno qualche riconoscimento del nostro lavoro ma se questo ancora non accade la direzione non si può aspettare che questo continui
- L'esposizione fatta dai capi è sempre chiara, ma nei fatti restano oscuri i motivi e le assegnazioni
- Mancanza di trasparenza e decisa volontà di creare lavoratori di serie A e B anche a scapito del vero merito dei lavoratori, continua demotivazione della maggioranza della popolazione che continua a non trovarsi coinvolte non solo nella prolifica degli incentivi, ma nello riconoscimento del proprio ruolo lavorativo
- Massonica
- Mi chiedi in poche parole? Io non ne ho, nemmeno una Manca la chiarezza e la comunicazione, ma sono discorsi triti e ritriti.... Ma perché piuttosto non si comincia a dare un riconoscimento a chi si è veramente sacrificato per l'azienda "donando" parte del proprio stipendio (CdS)?
- Mi sarebbe sembrato giusto che la politica di incentivazione avesse riguardato (chi più, chi meno) tutti i dipendenti, come segno della ripresa dell'azienda
- Mi sembra che siano sempre mancati e continuano a mancare da parte dell'Azienda criteri base e modalità di applicazione ovvero una policy che consenta di orientare il più possibile oggettivamente ed equamente i people manager. Da parte di questi ultimi poi la questione non viene mai affrontata nel corso dei meetings a meno che non sia sollecitata da qualcuno dei presenti, e quando questo avviene le risposte di fatto restano vaghe
- Mi sembra sia una politica non trasparente ed eccessivamente discrezionale
- No comment
- No, grazie, preferisco evitare! It's the same old story.....
- Non affatto meritocratica
- Non capisco come si fanno a dare degli aumenti, in un momento così difficile per l'azienda e per l'economia in generale. Prima bisognerebbe ritornare ad essere un'azienda solida

(continua a pag. 11)

(segue da pag. 10)

- Non c'è una politica salariale "generale", è tutto assolutamente ad personam e mutevole
- Non conoscendo non posso esprimermi!!! Dico soltanto che, in un momento difficile per tutti, è compito di un'Azienda seria avere nei confronti dei lavoratori, un comportamento il più possibile trasparente
- Non conosco la politica salariale della SI se non per quello che ho letto nel doc allegato alla mail. Nel corso degli ultimi 2 anni ci sono stati troppi eventi (CDS in primis) che mi hanno fatto trattenere dal chiedere una qualsiasi forma di aumento/premio nonostante non abbia ricevuto nessun incentivo dal giorno dell'assunzione nel 2001
- Non conosco praticamente nulla riguardo ai criteri con i quali vengono distribuiti i riconoscimenti economici; ho appreso per bocca del dr. Bagordo, che già da luglio la dirigenza ha previsto una qualche forma di incentivazione, ma il mio responsabile non mi ha detto nulla in proposito.
- Non è assolutamente trasparente e di conseguenza può suscitare nei lavoratori malcontento e malumore oltre ad alimentare, ovviamente, sospetti di varia natura
- Non è efficace. Non conoscendone i criteri né i tempi di erogazione dei premi il lavoratore non è nemmeno in grado di capire se ciò che fa avrà mai dei ritorni. Il numero delle persone coinvolte è troppo basso per garantire l'attesa di un ritorno positivo all'interno dei gruppi di lavoro
- Non esistono criteri oggettivi di valutazione. Non trovo giusto dare premi e aumenti se ci sono dipendenti in solidarietà
- non ho alcun elemento per giudicare tale politica se non l'allegato 'aumenti' che non posso utilizzare come unica fonte di informazione per farmi un'idea, non avendo vissuto in prima persona queste vicende (me o colleghi)
- Non mi sembra che sia orientata a creare un clima collaborativo tra dipendenti, piuttosto ad aumentare la competitività e le differenze
- Non ne so nulla, in ogni caso non mi sembra tutelato il potere di acquisto degli stipendi rispetto all'aumento del costo della vita
- Non posso esprimere un giudizio generale visto che sono a conoscenza della situazione del mio gruppo di lavoro, reputo che anche gli altri lo avrebbero meritato quanto me, ma credo anche che questi riconoscimenti ci debbano far sperare per il futuro positivo della nostra azienda
- Non si è mai conosciuta la strategia del piano salariale; non esiste - o è scarsa quella "raccontata" dai people manager - la trasparenza nei criteri d'assegnazione, identiche modalità adottate nelle valutazioni, premiata la sottomissione
- Non sono assolutamente d'accordo con la politica salariale della SI. Non credo neanche che sia giusto dare tutto a tutti ma dovrebbero essere più trasparenti i criteri utilizzati per assegnare questi riconoscimenti che, sembra, vadano sempre agli stessi colleghi che conosciamo bene e che, secondo i "nostri" criteri, forse non li meriterebbero
- Nonostante gli anni di crisi e il trovarsi davanti un MURO per riconoscimenti e ringraziamenti, la popolazione SI ha continuato a lavorare duramente per mandare avanti la Società, per sopravvivere. E quali sono state le azioni intraprese dall'Azienda? Una politica salariale che, anziché premiare TUTTI, almeno per lo sforzo fatto, magari con strumenti differenti, è rivolta ad una cerchia ristrettissima di persone, selezionata non si sa bene come, e che magari vengono premiate ogni anno nonostante la crisi e stipendi/livelli alti rispetto alla media. Che poi quella media è proprio la massa delle persone, "SCHIAVI", che tirano avanti la BARACCA
- Obiettivamente penso che, per vari motivi, non mi spetti l'aumento, quindi, a titolo personale, non mi lamento più di tanto (anche se non ne ricevo da sette anni...). Comunque con questa politica si provoca la sensazione di essere divisi in "buoni" e "cattivi": i buoni prendono i premi, i cattivi prendono gli scivoli!
- Oscura come sempre. Non è stata data alcun tipo di comunicazione sui criteri e come sempre si sono visti favoritismi e discriminazioni
- Perché, c'è una politica salariale?
- Più chiarezza per quanto spettante per turni (h24) e reperibilità
- Più informazione
- Poco trasparente ed improvvisata
- Potrei esprimere un giudizio se ne conoscessi perfettamente le linee, ma mi sembra chiaro che né la rappresentanza sindacale né i dipendenti ne sono al corrente. E' evidente che non condivido la mancanza di chiarezza con cui vengono effettuate certe politiche aziendali (vedi incentivi, vedi C.d.S.)
- Provenendo dalla ex-Albis, non conosco la politica salariale finora applicata dalla Sistemi Informativi. In riferimento alla politica salariale comunicata recentemente dai nostri attuali capi, basata sulle valutazioni e sugli obiettivi, in via teorica potrei essere d'accordo. Certo, si sa anche però che nella pratica a volte lasciano il tempo che trovano, per la non sempre effettiva obiettività e per la difficoltà di verifica diret-

(continua a pag. 12)

(segue da pag. 11)

ta (per le valutazioni), e per le diverse realtà di cui non sempre si ha conoscenza approfondita e che possono condizionare il raggiungimento degli obiettivi. Forse su queste cose bisognerebbe porre maggiore attenzione

- Come è possibile che si mandino via oltre 300 persone (anche se è da considerare che queste hanno preso dei soldi per andare via), per poi "spararsi" subito il ricavo di questo trimestre? Non vi nascondo che ho pensato che forse questa volta (per quello che ho dato come penso tanti altri colleghi, ma specie perché qui aumenta tutto e noi rimaniamo al palo) forse qualcosa pensavo di ottenerla, e penso che se il ricavo andava "spartito" subito (io non conosco se ci sono dei termini temporali per farlo), forse dando 50 euro (butto una cifra così) avrebbero fatto comodo a tanti, anche se ovviamente avrebbe scontentato quel 20% estratto questa volta
- Ritengo che dare dei premi a chi in questo periodo difficile si è impegnato sia quantomeno doveroso, ma motivando e quindi dichiarando l'operato di ognuno al proprio settore/sede. Sistemare la situazione salariale rispetto al lavoro e agli incarichi svolti ritengo sia altrettanto importante. Infine, informare tutti i dipendenti su ciò che sta succedendo di vitale importanza
- Ritengo che una politica salariale come quella mostrata, fatta di pochi aumenti e premi a pochi, sia di fatto rischiosa, in quanto tende a far perdere il senso collettivo del lavoro, e probabilmente anche inutile, in quanto la bassa probabilità di accedere a tali riconoscimenti può demotivare ancora di più chi da questo soltanto è motivato. occorre da parte dell'azienda uno sforzo maggiore per rendere chiara la sua visione della dinamica salariale
- Ritengo non produttivo ai fini della motivazione del personale non pubblicare/condividere i criteri con cui, in modo peraltro non "strutturato", vengono ogni tanto e in sordina, distribuite le mance
- Salari molto bassi, mentre mi sembra che eventuali premi o aumenti sia ristretta ad una cerchia limitata di persone
- Se i requisiti di meritocrazia sono stati garantiti e per i colleghi ancora in CdS è confermato il piano di rientro, credo che sia coerente a una politica di miglioramento dell'humor aziendale e del clima di fiducia da parte di tutti, sia per coloro che hanno potuto godere dei riconoscimenti, sia per coloro che potenzialmente potranno goderne l'anno prossimo
- Se sei amico degli amici, o hai qualche santo in paradiso, allora hai qualche speranza. Non serve impegnarsi e non serve essere attento alla propria professionalità. Io, per esempio, lavoro in Sistemi dal gennaio 2001 e, nonostante abbia conseguito tre certificazioni negli ultimi tre anni, sono stato appena escluso da qualsiasi premio/promozione/gratificazione elargita. Ovviamente il morale è ai minimi storici
- Se venisse utilizzato un criterio meritocratico potrei anche capirlo, anzi sarebbe giusto nei confronti di quelle persone che ci mettono veramente impegno nel loro lavoro, mentre ci sono persone (sono una piccola percentuale per fortuna) che si lamentano di non aver avuto nulla ma che non fanno nulla e secondo me meritano di non avere nulla. In SI questo già avviene ma solo in parte, come è sempre stato in questa società ottiene di più chi ha le spalle coperte
- Secondo me, questa sorta di premio "bravo" che SI assegna a certi Dipendenti non rende giustizia a chi (lavorando in altre sedi non di Roma) e dimostrando lo stesso impegno e la stessa "genialità professionale" rimane (forse per sempre) un perfetto sconosciuto, un numero, una matricola..
- Si sta creando un divario sempre più grande tra lo stipendio di persone dello stesso livello, stessi compiti e valutazioni uguali o inferiori. Arrivando, con le fusioni, alla pazzia che persone con livelli inferiori guadagnano anche 1000 euro in più al mese e magari hanno anche i buoni pasto, premi, incentivi ed altro. Penso che la politica sia quella che chi viene dalla Vecchia S.I. o si è adeguato al nuovo concetto di "meritocrazia" o non è ben voluto nella nuova S.I.. Vedi anche i dipendenti di classe A (via Vittorini) e di classe B (via Sette Chiese) trattati questi ultimi, come situazione igienico ambientale, al pari degli allevamenti in batteria, senza contare l'inadeguato numero di servizi igienici per numero di dipendenti presenti per piano (la norma indica come giusto numero 1 lavabo ed un gabinetto ogni 30 dipendenti).
- Sono d'accordo con la politica generale seguita. Sicuramente avrebbe aiutato il clima generale dare evidenza dei criteri adottati. Ci sono state sicuramente ingiustizie che spero vengano corrette a breve
- Tutto dipende dalla collaborazione con la persona giusta (capo di turno) nel progetto giusto nel momento giusto
- Un'incognita
- Vige la regola della contrattazione individuale, questo fa comodo all'azienda. Non condivido in particolare che non esista un contratto integrativo. Sono deluso dalla situazione ingiusta per quanto riguarda la gestione dei ticket
- Visto che tra i miei colleghi di pari grado e mansione sono la persona con lo stipendio più basso No comment

Notizie da "mamma" Ibm: STATO DI CRISI DI CELESTICA E RESPONSABILITA' DI IBM ITALIA

In relazione all'annuncio dello stato di crisi di Celestica Italia in data 31/01/06, la conseguente perdita di centinaia di posti di lavoro e la deindustrializzazione del sito produttivo di Vimercate, il Coordinamento Nazionale RSU IBM Italia richiama l'amministratore delegato IBM e la Direzione Aziendale alle responsabilità che ha la nostra azienda in questa gravissima situazione.

Le persone che fino ad oggi lavoravano in Celestica, sono ex colleghi IBM esternalizzati nel 2000.

Le persone che fino a ieri dirigevano questa azienda sono ex dirigenti IBM, che hanno applicato le strategie acquisite dalla nostra società.

Rileviamo un'altra volta che la ricerca del massimo profitto per gli azionisti si traduce in delocalizzazioni verso paesi economicamente meno sviluppati, dove i diritti sindacali sono minimi: il risultato finale è sempre e comunque la perdita del lavoro in Italia.

IBM è una corporation che si dichiara ad ogni occasione socialmente responsabile: ora è un ottimo momento per dimostrarlo, poiché essa dispone di mezzi e intelligenze che possono fornire un contributo per trovare soluzioni alla crisi di Celestica. Sappiamo molto bene che non è una qualsiasi azienda con la quale abbiamo relazioni commerciali: fa parte del nostro passato e del nostro presente.

Il Coordinamento RSU IBM:

- Richiama urgentemente la Direzione Aziendale IBM a interessarsi alla situazione, giocando un ruolo importante sul tavolo della trattativa.

- Chiede di elaborare un' analisi congiunta con le Rappresentanze Sindacali IBM di Vimercate, riguardo le possibili soluzioni per venire incontro a Celestica in termini commerciali e/o occupazionali.

- Sollecita la garanzia di un ruolo futuro per il sito di Vimercate, che oggi viene meno a causa del trasferimento di Celestica.

Gli impatti su IBM e sui propri lavoratori si stanno già facendo sentire, e la già gravissima situazione potrebbe peggiorare ulteriormente nei prossimi giorni. Vi chiediamo di agire con la massima urgenza, poiché l' impegno di IBM può essere la chiave di svolta per il futuro di molte persone e colleghi.

Chiediamo pertanto un incontro urgente con la Direzione Ibm per discutere dell'argomento.

COORDINAMENTO NAZIONALE RSU IBM ITALIA

*Per conoscere le iniziative promosse
dalla CGIL per
festeggiare i suoi 100 anni collegati al sito:
<http://www.100annicgil.it>*



COORDINAMENTO NAZIONALE RSU IBM E CONTROLLATE

Il giorno Mercoledì 22 Febbraio, con inizio alle ore 10, si svolgerà, a Milano presso la Camera del Lavoro in Corso di Porta Vittoria 43, la prima riunione del Coordinamento Nazionale RSU IBM e controllate. Sono invitate tutte le RSU/RSA delle aziende facenti parte del Gruppo IBM, nonché tutte le Organizzazioni Sindacali di CGIL CISL UIL, anche appartenenti a diverse categorie contrattuali (Metalmeccanici, Commercio, altri settori).

Ad oggi è prevista la partecipazioni di delegazioni delle RSU SI di Roma, di Torino e di Milano.