

PIANO DI INCENTIVO O PDR? 335 EURO O 2725,00 EURO?

Se e' gia` tanto brava da sola l'azienda a creare confusione e false aspettative con comunicazioni incerte e poco trasparenti, diviene addirittura fuorviante, a qualcuno in malafede potrebbe apparire proprio strumentale, la comunicazione pervenuta da slc cgil che cavalca la facile onda del malcontento generale per una reale perdita economica subita a distanza di 20 mesi dal passaggio in Comdata Care e cerca di far passare per ORO quanto con lucidita` e consapevolezza il 74% dei dipendenti dell'azienda hanno giudicato INADEGUATO.

E' a dir poco infelice il tentativo di riproporre come punto di partenza per un nuovo tavolo sul pdr stralci dell'accordo integrativo bocciato dai lavoratori per di piu` con commenti che sono palesemente errati e fuorvianti e ignorando aspetti determinanti per il raggiungimento di quel premio di risultato.

A tal fine vi alleghiamo il testo integrale di quell'accordo e vi sottolineiamo i punti che probabilmente ne hanno determinato la bocciatura e comunque gli aspetti che gia` all'epoca abbiamo evidenziato come assolutamente negativi.

FRANCHIGIA: la franchigia introdotta da quell'ipotesi di accordo era di 10 giorni e non di due settimane (14 gg)! L'azienda affermava e Cgil, Cisl e Uil accettavano che essendo questo un premio DI RISULTATO era giusto distribuirlo in base all'effettiva presenza dei lavoratori.

Ma, a parte la franchigia, cosa prevedeva quel modello di PdR?

EBITDA: parametro internazionale che, banalizzando, misura la differenza tra lavoro fatturato (le entrate) e costo di tale lavoro (spese sostenute, a lordo di certe spese non conteggiate nel parametro).

Ogni anno l'azienda fissa un risultato da ottenere: per il 2008/2009 era stato concordato che il premio fosse erogato se l'EBITDA fosse stato pari al 5% del fatturato. Basta che sia POCO O POCHISSIMO PIU' BASSO per perdere completamente il Premio. Per quanto la speranza sia l'ultima a morire non abbiamo avuto dall'azienda notizie confortanti su l'EBITDA dell'anno fiscale che sta per chiudersi.

ATTENZIONE Il modello di PdR a cui eravamo abituati e che come Coordinamento nazionale Cobas vorremmo ripristinare, aveva degli ammortizzatori: se anche si raggiungeva solo il 90% dell'obiettivo posto per quell'anno, il PdR NON veniva competamente perso, ma VENIVA EROGATO IN MISURA MINORE.

PRODUTTIVITA' E QUALITA': in quell'ipotesi di piattaforma integrativa, una volta raggiunto l'obiettivo EBITDA fissato, dal 2009/2010 in poi era prevista l'introduzioni anche dei parametri correttivi in base alla produttività e alla qualità di cui non erano stati definiti i dettagli.

Vi ricordiamo come tali parametri hanno determinato una riduzione del 20% del valore dell'incentivo per il mercato CREDITO nello scorso bimestre che dovrà essere scalato dalla già esigua cifra di 335 euro LORDI per un full time!!!

Tutti voi sicuramente lo ricordate, come ricordate tutti quei punti legati piu` strettamente ai nostri diritti, al nostro quotidiano, che quell'accordo ci toglieva.

Eppure chi ce lo sottoponeva erano gli stessi che avevano sottoscritto l'accordo di cessione, perche` tanto per noi non sarebbe cambiato nulla!

Il fatto e` che se i lavoratori in tanta maggioranza dicono di non volere una cosa, e questa e` invece tanto desiderata dall'azienda, un sindacato responsabile sostiene le istanze che i Lavoratori portano avanti, non continua a pubblicizzare i desideri del padrone; altrimenti chi sta rappresentando?

Il coordinamento nazionale Cobas Comdata Care ha rinnovato la richiesta all'azienda ufficialmente il 20 gennaio 2009, il 2 giugno 2009 e lo rinoveremo ancora per presentare le istanze dei lavoratori.

Comdata Care Roma

Roma, 25 giugno 2009