**Resoconto dell’incontro del 18/01/2013 con Azienda ed RSU Area Uffici**

Il giorno 18/1/2013 si è svolto un incontro informativo circa gli ultimi temi che hanno coinvolto il confronto con l’Azienda.

In particolare, come già accennato durante un incontro con rappresentanti sindacali europei (CAE) riunitosi a Parigi. nel mese di Febbraio verrà presentata e condivisa con le persone coinvolte una riorganizzazione delle aree organizzative che coinvolgono l’Administrative Customer Service , definita **progetto MICE**, con l’obiettivo aziendale di creare maggiori sinergie, centralizzare le attività attualmente trasversali su più funzioni, separare nettamente ciò che è processo fisico dei servizi (Logistica) da ciò che processo di vendita (Gestione portfolio clienti). Ad organico invariato verranno declinate in modo differente alcune attività, creando in tal modo 2 unità differenti: Trade Terms Management, all’interno della MU Europa - Sales, sotto la responsabilità di L. Avanzini, ed un’ unità Credit Management Europe, all’interno della MU Europa Finance, sotto la responsabilità di G. Guatteri.

In riferimento alla riunione avvenuta con le organizzazioni sindacali presso l’Unione Parmense degli Industriali (UPI) il 17/12/2012, relativamente alla proposta, condivisa in quella sede, di destinare il risparmio, ottenuto dall’utilizzo di mezzi pubblici di trasporto (autobus di linea) in sostituzione di mezzi privati (corriere) utilizzati fino al 2007, come **buono sconto utilizzabile presso lo spaccio aziendale**, l’Azienda ribadisce quanto già espresso a fine anno sulla possibilità che per alcuni dipendenti (circa 70/80 persone) l’importo del buono sconto (indicativamente 70€/ anno) concorra a superare il limite fiscale di 258€, comportando l’applicazione della tassazione prevista per questa voce per l’intero importo. L’azienda si è impegnata a fornite quanto prima per le persone coinvolte l’elenco delle voci che contribuiscono a raggiungere il tetto fiscale.

Relativamente alla richiesta di poter usufruire di un numero maggiore di corse dei mezzi pubblici (**linea 21**) negli orari di entrata ma soprattutto di uscita (attualmente nella fascia oraria tra le 17.00 e le 18.00 è disponibile un’unica corsa alle 17.37), l’Azienda informa la RSU che è avvenuta una prima riunione tra il responsabile delle Relazioni Industriali e il responsabile delle Pubbliche Relazioni ed alcuni rappresentanti comunali per l’individuazione di possibili soluzioni. I rappresentanti comunali si sono riservati un certo lasso di tempo per l’effettuazione di analisi .

L’Azienda informa la RSU che con la busta paga di Gennaio verrà distribuita una lettera nella quale, in ottemperanza alla **legge sulla privacy**, vengono identificati internamente i titolari dei dati sensibili legati ai dipendenti (Direttore Human Capital e Direttore Finance); è stato identificato in Microsoft il gestore esterno dei dati, oggetto di privacy.

In seguito alle numerose segnalazione della RSU Area Uffici circa alcuni gravi episodi legati all’utilizzo dell’**attuale fornitore di servizi di autonoleggio**, l’Azienda conferma il coinvolgimene di un più alto livello dell’Azienda fornitrice (CEO Italia), al fine di evitare il ripetersi di tali episodi, legati soprattutto alla sicurezza dei mezzi forniti. L’ Azienda ha sottolineato che a fine anno sarà in scadenza il contratto per questo tipo di servizio e si procederà con una nuova gara di appalto.

Si è infine discusso sulla **nuova scheda di valutazione del personale** (P&DP). In seguito alla nuova spinta di semplificazione dei processi, arrivata direttamente dal CEO, è stata completamente rivista l’area degli obiettivi di business individuali, rimanendo invariata l’area comportamentale. Gli obiettivi di business sono stati definiti pochi (2 di business ed 1 di organizzazione), chiari e sfidanti. Gli obiettivi di business, definiti a cascata e quindi con un predominio di quegli obiettivi provenienti dall’alto verso il basso, avranno un peso uguale tra loro e pari al 33%; il piano di sviluppo dovrà prevedere attività, tese sia a rafforzare sia ad aggiungere competenze Inoltre la valutazione non sarà più automaticamente calcolata dal sistema ed impatterà direttamente sul calcolo dell’STI, per quei lavoratori a cui era stato attribuito per il raggiungimento di obiettivi aziendali. Dal 2013 l’STI sarà individualmente calcolato per un 30% del messo in palio al raggiungimento degli obiettivi individuali ed un 70 % rimarrà legato ad obiettivi aziendali/ di unità . Si evidenziano in tale nuova metodologia di valutazione del personale alcuni temi già affrontati in passato e che avevano avuto ripercussioni negative sul clima aziendale. Inoltre è giudicata negativa la discrezionalità di giudizio dei capi rispetto alle risorse gestite , avendo questa un impatto diretto sulle loro retribuzioni sia a livello di STI che di aumenti / passaggi di livello.

Inoltre sono rimasti aperti, a nostro giudizio, i seguenti punti legati alla metodologia di calcolo dello strumento e della sua valorizzazione, in particolare :

1. se per ottenere il 30% dell’STI individuale sia necessario raggiungere il 100% degli obiettivi individuali e con quale ranking per ciascun singolo obiettivo;
2. se per ottenere il 30% dell’STI individuale sia prevista una scala % a cui corrisponda una percentuale del messo in palio
3. se il mancato raggiungimento di uno dei 2 target (70% o 30% precluda l’accesso all’altro.
4. vista la variabilizzazione di una quota parte di tale premio, non sia stato concordato l’ammontare del messo in palio precedentemente alla definizione degli obiettivi per l’anno in corso.

Su questi punti riteniamo sia opportuno e corretto definire quanto prima tali regole per evitare ulteriori e significative perdite di potere di acquisto da parte dei dipendenti

Come ultimo tema dell’incontro si è evidenziata un’apertura da parte aziendale verso il telelavoro, come tema legato ad uno stile di vita maggiormente sostenibile. Esistono delle difficoltà oggettive, legate soprattutto nell’affidare al personale postazioni di lavoro messe in sicurezza , corredate di quanto necessario per adempiere alle attività richieste. L’azienda predilige una visione che punta maggiormente sull’**agile working**, ovvero la possibilità di lavorare da casa a certe condizioni, pur mantenendo un contatto con la sede operativa di riferimento.