

CRONISTORIA DEL PDR

Le accuse di Novari ai sindacati - risposte puntuali

“Se il PDR non paga ... è colpa dei sindacati”. Questa è l’illuminante tesi che il nostro Amministratore Delegato avrebbe presentato all’incontro Quadri-Direnti.

I sindacati sono quelli “cattivi”, Novari è quello “buono” amico dei lavoratori. Come... non ve ne eravate accorti? Un’inquietante inclinazione del nostro AD a volersi accreditare contemporaneamente il ruolo di parte e controparte, peccato che a parte il frasario delle buone intenzioni che l’AD di H3G espone negli incontri con i suoi dipendenti, e magari in qualche post di Facebook, nella pratica tanta “bontà” si traduce nel **premiare più i dirigenti (e se stesso) e assai meno tutti gli altri, a partire proprio dai lavoratori che ogni giorno mandano avanti H3G.**

E allora ricordiamo alcuni punti e facciamo un po’ di cronistoria.

Perchè quando un Amministratore Delegato cambia la realtà dei fatti a scopo di denigrare il sindacato e dividere i lavoratori, è un fatto grave.

Quando un Amministratore Delegato davanti ad una platea di circa 200 persone (Cagliari) dice di comprendere le ragioni del no e si dichiara disponibile a riaprire le trattative, ma agli incontri ufficiali l’offerta resta sempre la stessa se non peggio, dimostra di non essere assolutamente coerente cambiando quindi discorso in funzione della platea che si trova di fronte.

Ricordiamo che l’offerta per il PDR del 2009 (risultati raggiunti all’88%!) è di 600€ lordi al 5° livello, che però è in parte pagata dagli stessi lavoratori con la smonetizzazione di 4 giorni di festivi che cadono di domenica. In più ci chiedono 14 gg di chiusure collettive.

In pratica ci stiamo auto-pagando il nostro premio di risultato e non arriviamo a prendere nemmeno il 50% del PDR.

Visto però che Novari dichiara che vuole ancora trattare, allora dimostri davvero di voler passare DALLE PAROLE AI FATTI.

Dia mandato ad HR, nell’incontro, che si terrà il 4 di FEBBRAIO al Ministero del Lavoro (come previsto dalle procedure della legge 146/90 sullo sciopero)

- di pagare il 50% del PDR senza le smonetizzazioni
- di cambiare il PDR subito abbassando la soglia d’ingresso del PDR all’80% (come quella dell’MBO)

“Sfidiamo” positivamente Novari a farci vedere le sue buone intenzioni.

Nel frattempo, per dovere di cronaca, spieghiamo a tutti le scelte che hanno portato al nostro PDR. **Dedicate un po’ del vostro tempo a leggere**, perchè parliamo dei nostri soldi.

ANNO 2005

Pur non avendo raggiunto i risultati, l’MBO viene “politicamente” pagato al 100%

In questo anno ben 750 colleghi di H3G vengono ceduti a Ensi.

ANNO 2006

Anche nel 2006 l’MBO è stato pagato al 50% pur non avendo raggiunto gli obiettivi. Questo a dimostrazione del fatto che quando si vuole... l’accordo si trova, e anche i soldi.

Il parametro dell’MBO era l’**EBITDA**, (utile lordo prima degli ammortamenti su beni materiali-immateriali e riduzione per perdite di valore, oneri finanziari netti, interessi passivi, imposte) negativo da sempre.

ANNO 2007

Nell'ottobre 2007 è stato siglato l'accordo sul Premio di Risultato. **E' solo per merito di una forte iniziativa sindacale** avviata dopo alcuni anni in cui all'azienda era stato "responsabilmente" riconosciuto dai sindacati lo status di start-up, e che ha visto necessario anche in quella occasione la minaccia dello sciopero. **L'azienda accetta finalmente di sottoscrivere un contratto integrativo (o di secondo livello) introducendo un premio di risultato (PDR) ricompensando l'impegno di tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'azienda inquadrati dal 3° al 7Q.**

Come parametro per il Premio di Risultato, in accordo con l'Azienda, è stato scelto il parametro che in quel momento (2007) sembrava più affidabile e sicuro:

- Ricavi da servizi
- CSI (customer satisfaction index, livello soddisfazione del cliente)

Ogni inizio anno l'azienda dichiara quelli che sono gli obiettivi per l'anno in corso. Sulla base delle dichiarazioni dell'azienda si calcola il PDR. Il problema è tutto qui: se l'azienda sovrastima gli obiettivi... il PDR non sarà riconosciuto.

E' successo con il parametro dei ricavi da servizi, ma poteva succedere con qualsiasi altro parametro avessimo scelto: il tema è se l'Azienda, all'atto della stima degli obiettivi annuali, è precisa oppure no. Se questa stima è sbagliata, il PDR non sarà riconosciuto.

Nel 2007 l'MBO non è stato pagato.

ANNO 2008

L'azienda comunica l'obiettivo da raggiungere per il PdR del 2008.

Vengono **pagate due tranches di PDR**, a giugno e dicembre come anticipo sui risultati del 2008 (risultati che avremmo conosciuto i primi mesi del 2009). **Anche i percettori dell' MBO (impiegati e quadri) ne usufruiscono, a testimonianza che l'accordo sindacale in quanto tale, se il PDR viene pagato, non toglie nulla ai lavoratori, anzi porta soldi A TUTTI.**

L'MBO diventa semestrale e in ogni caso non viene pagato.

A settembre 2008 viene aperta la procedura di mobilità per i licenziamenti collettivi, contestualmente alla offerta di esodi incentivati. Il saldo è di circa 250 colleghi in meno, mentre il numero dei dirigenti rimane praticamente immutato.

ANNO 2009

Il parametro dell'MBO viene modificato da EBITDA a **EBIT (risultati ante oneri finanziari)**, è l'espressione del risultato aziendale prima delle imposte e degli oneri finanziari).

Invece per il PDR.... che impatta il 90% dei lavoratori... non si vuole cambiare, sembra immutabile!

Nel 2009 scatta il primo ricatto: a giugno l'azienda comunica che il PDR nel 2008 non è stato raggiunto e chiede la restituzione del PDR oppure in cambio 4 giorni di chiusure collettive con utilizzo di ROL (inizialmente avevano chiesto 9 giorni!).

La motivazione data dall'azienda per il mancato raggiungimento dell'obiettivo PDR è la riduzione dei costi di terminazione (fatto ampiamente prevedibile a inizio 2008, quando ci fu comunicato l'obiettivo da raggiungere).

L'azienda comunica che invece il CSI è positivo e si dichiara assai dispiaciuta perchè da qui si capisce che i lavoratori si sono impegnati.

Da subito **i sindacati chiedono la modifica del PDR** perchè comincia ad essere evidente che, **se l'azienda comunica sempre obiettivi molto più alti e irraggiungibili e non fa stime realistiche, il PDR non sarà pagato MAI.**

Le RSU a fronte di uno scostamento così marcato (20%) del risultato 2008 rispetto al target previsto, evidenziano come si tratti di un errore già compiuto negli anni precedenti all'istituzione del PDR, e in dimensione uguale o maggiore, con l'aggravante che nel 2008 non ci si poteva più riferire ad un evento imprevisto, come nel caso del decreto Bersani (del 2007).

Le RSU chiedono pertanto di abbassare la soglia minima di pagamento già per il 2009.

L'azienda nega questa modifica e la soglia di ingresso al PDR resta il 90%.

A luglio 2009, il primo semestre dell'MBO viene pagato, su obiettivo intermedio.

La soglia d'ingresso dell'MBO sul 1° semestre è l'80% dell'EBIT.

Invece per il PDR resta lo sbarramento al 90%.

A tutti i dipendenti che hanno l'MBO viene decurtata la quota del PDR, pertanto ai quadri e impegnati viene pagato un MBO semestrale, MENO la cifra del PDR (anche se non percepito).

L'azienda, da questa operazione, risparmia tutti i soldi del PDR non pagato a chi lo ha come unico variabile aziendale, e in più i soldi delle quote MBO che ha sottratto a tutti gli impiegati e quadri, agganciandoli ai parametri del PDR. **Il PDR si trasforma in un ottimo modo per l'azienda di risparmiare soldi e fare cassa**, e pagare di più i dirigenti, grazie oltretutto ad una unilaterale e discutibile scelta di decurtare dall'MBO la quota ipotetica del PDR e non quella effettivamente pagata.

Resta il fatto che se, negli anni in cui l'azienda va bene e paga l'MBO, pagasse anche il PDR (come dovrebbe essere se gli obiettivi fossero corretti), il problema non sussisterebbe.

Iniziano gli incontri per cambiare il PDR che non portano a nulla. Le risposte dell'Azienda sono evasive e si parla di modificare il PDR solo dai prossimi anni.

Nel frattempo però, l'azienda chiede la modifica del contratto integrativo sulla turnistica per lanciare il Progetto Verde.

I sindacati chiedono in cambio la modifica del PDR, ma in tutti gli incontri il tema passa in secondo piano rispetto al Progetto Verde, principale preoccupazione dell'azienda.

I sindacati, visto l'ingente investimento aziendale sul Progetto Verde (10 milioni di euro), dopo una lunga trattativa, firmano un verbale d'intesa per tutelare l'accordo integrativo e per sostenere la partenza del Progetto Verde, ma anche per arginare le richieste aziendali (per es. la richiesta agli operatori di presentarsi col proprio nome e cognome).

A riprova che quando fa comodo all'azienda, le intese possono essere trovate.

Il mantra aziendale: Il sindacato ha scelto il parametro "sbagliato". Questa argomentazione è paradossale. Come se i parametri fossero ontologicamente giusti o sbagliati in sé e non in rapporto alla loro corretta correlazione al conto economico aziendale.

La scelta del parametro fu una scelta congiunta azienda-sindacato e per certi versi obbligata. Il parametro di EBITDA (allora l'EBIT positivo non era ancora nel radar dell'azienda) veniva da una serie storica imbarazzante in cui a fronte di target "positivi" (fissati addirittura da business-plan e non ricalibrati considerando il ritardo del lancio commerciale) l'azienda aveva realizzato saldi negativi. Per altro l'EBITDA era (ed è) un parametro che risente in maniera sensibile di operazioni straordinarie come la cessione di ramo d'azienda (il caso del ramo rete - ICT, realizzato nel 2005) o l'alienazione di asset (il progetto Torri, in discussione già a fine 2007 e poi non realizzato).

Fu quindi - congiuntamente - scelto il dato di ricavi da servizi, dato importantissimo per tutte le aziende, ed unico dato positivo in crescita fino al 2006, perché il meno imprevedibile.

Purtroppo dal 2007 i ricavi hanno cominciato a contrarsi significativamente, in larga parte per effetti di provvedimenti delle autorità di controllo delle TLC (decreto Bersani, riduzione dei costi di terminazione).

L'azienda ha nella sua serie "storica" sempre sovrastimato la previsione di ricavi da servizi di fine anno mediamente del 20%. A fronte di questa "precisione", l'azienda ha preteso di subordinare il pagamento di tutto il PDR al raggiungimento di almeno il 90% del target.

Gli obiettivi economici del PDR sono fissati unilateralmente dall'azienda, ma gli accordi integrativi con il sindacato assumono implicitamente la correttezza della loro formulazione in rapporto ad obiettivi realizzabili e realmente perseguiti da tutta l'azienda.

Se l'azienda avesse voluto mantenere fede ad un impegno preso con i lavoratori non sulla base di un astratto parametro economico, ma sulla base del reale stato di salute aziendale, (come richiesto da parte sindacale in più occasioni, rivendicando un principio di equità per cui se l'MBO paga e l'azienda sta bene, deve pagare anche il PDR per lo stesso anno di competenza) avrebbe potuto convocare l'osservatorio sul PDR riferendo che alla luce delle importanti riduzioni di costi, gli obiettivi aziendali si stavano effettivamente realizzando anche a fronte di ricavi da servizi più contenuti.

Tutto questo invece non è avvenuto.

Non siamo contrari all'MBO, questo deve essere chiaro.

Una piccola precisazione va però fatta....tutte le direzioni hanno ricevuto un riconoscimento (sia pure in misura diversa), ma non tutti i lavoratori.

Sull'anno appena concluso, Novari nel recente incontro con quadri e dirigenti, pur avendo ammesso che gli obiettivi economici non sono stati raggiunti per poco e che quindi l'MBO non spetterebbe, non esclude di riuscire nuovamente a convincere l'azionista a pagare anche il secondo semestre.

L'azionista approva il pagamento del bonus ad H3G, ma ricordiamoci che la sua redistribuzione è decisa dall'Amministratore Delegato.

E qui ricordiamo una cosa anche a chi l'MBO lo ha preso in parte.....ogni volta che per un certo anno l'MBO viene pagato e il PDR no, l'azienda sta riconoscendo "di più" ai dirigenti a spese dei lavoratori che a quegli stessi risultati hanno contribuito. E' un fatto, ed è l'azienda che l'ha voluto, non consentendo meccanismi che tenessero assieme MBO e PDR lasciando anzi che questi divergessero per mezzo di target inaccurati.

Quindi chiediamo almeno una cosa ai lavoratori e alla lavoratrici di questa azienda che desiderino spendere un po' del loro tempo a comprendere i fatti e non a farsi ipnotizzare da spot e slogan: **chiedetevi OGGI CHI NON VUOLE PAGARE IL PDR.**

Dopo che vi siete dati una risposta fate la vostra scelta.

3 febbraio 2010

RSU H3G - ITALIA