



FEDERAZIONE LAVORATORI POSTE Sicilia

**POSTE ITALIANE SPA
CAPO RISORSE UMANE SUD 2 PA
CAPO RAT
CAPO AL
P.C. DF, RAM, CMP, STRUTTURE CORPORATE
P.C. SEGRETERIA NAZIONALE SLP CISL ROMA**

Oggetto: "meritocrazia o fedeltà"

Arriva Dicembre e in maniera "riservata" si consegna, agli aventi diritto, la comunicazione del premio, Aumento Retributivo, i più ambiti, Una Tantum meno desiderati. Ed anche quest'anno parte il valzer legato alle premialità. Più una roulette russa, in effetti, che un sistema logico e meritocratico.

Perché la "torta da spartire" sempre meno, non ha nulla né di logico che, molto spesso, di meritocratico. Un sistema che così com'è concepito e così com'è manipolato devasta la categoria (ed in definitiva l'azienda) e contribuisce non alla positiva emulazione, ma alla disgregazione degli ambiti lavorativi, all'esplosione degli egoismi e degli individualismi, che non giovano certo alla crescita ed al miglioramento delle performance collettive.

Siamo stati e lo siamo oggi, a maggior ragione, decisamente contrari a questo approccio aziendale alle premialità che riteniamo senza regole e fortemente aleatorio.

Per alcuni semplici quanto evidenti motivi.

- 1) è totalmente slegato, nella stragrande maggioranza dei casi, dai risultati personali al di là di quel che si vuol far apparire;
- 2) è sempre più utilizzato per premiare atteggiamenti "fedeli" (sudditanza a 360 gradi) più che a riconoscere reali e dimostrate capacità e risultati tangibili;
- 3) è sempre più caratterizzato da una gestione di tipo "nepotistica" che riversa buona parte di questi benefici ad una cerchia ristretta di attori slegata da riscontri oggettivamente verificabili;
- 4) è talmente discrezionale e talmente distante dai contesti lavorativi che solo pochissimi dirigenti (ma è l'eccezione che conferma la regola) hanno quella voglia, il tempo, l'intelligenza e la "visione inclusiva" che li porta a coinvolgere attivamente i Capi, i Dup, i Responsabili di struttura di mp, Pcl, corporate, ecc. nell'individuazione, nella scelta, nella segnalazione. Senza che questa diventi in alcun modo vincolante. Nulla di tutto ciò!
- 5) è sempre più oggetto di "interferenze di secondo livello" che sparigliano, che stravolgono scelte ed indicazioni operate dai territori, da chi vive e tocca, con mano, impegno oltre che risultati. E che risultano decisamente imbarazzanti per quella dirigenza locale che viene in tal modo depotenziata, se non squalificata agli occhi del personale diretto. Sconfessata, spesso, senza oggettive motivazioni solo per esercitare ed affermare un "potere". Tutto a scapito di chi merita e viene, invece, penalizzato.
- 6) cancella, attraverso oscuri, poiché eticamente e giuridicamente INACCETTABILI, sistemi di esclusione "aprioristici" (ma ormai di pubblico dominio) una platea di potenziali beneficiari che, pur avendo lavorato sodo e bene, pur avendo raggiunto risultati che li mettono in evidenza, non sono ritenuti "meritevoli" di un riconoscimento.

Ci riferiamo: a chi ha la "sfortuna" di avere una 104; a chi ha la "sfortuna" (in questa azienda è questo l'aggettivo da utilizzare) di assentarsi, anche per un breve periodo, per maternità, malattia o astensione; ha chi ha la "sfortuna" di subire un infortunio; ha chi ha la "sfortuna" di essere incappato a procedimento disciplinare; o chi, ancor più semplicemente, ha raggiunto gli "anta" ed ormai è fuorigioco.

È un sistema nato sbagliato, ma che negli anni sta avvitandosi su se stesso, mostrando tutte le storture, le distorsioni, le aberrazioni che la natura umana è capace di manifestare quando è lasciata libera di gestire, senza regole e senza principi etici, persone e disponibilità. **È tempo di intervenire e di riformare uno strumento che, ribadiamo, sta producendo danni su danni. Nei rapporti all'interno di questa azienda, sotto l'aspetto motivazionale e nei risultati a tutto tondo richiesti ai lavoratori.**

Palermo, lì 16/12/2017

IL SEGRETARIO REGIONALE CISL POSTE
GIUSEPPE LANZAFAME

