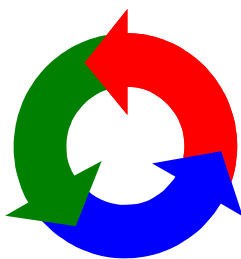


SINDACATO



AUTONOMO SIAE

Conf.S.A.L.

LE CONFESIONI 'RISERVATE'

ovvero

NON C'E' MAI LIMITE AL PEGGIO

Non c'era stato bisogno di riflessione per valutare le linee "strategiche" per il rinnovo del contratto illustrate al Sindacato nel corso dell'incontro del 26 marzo u.s.

Non c'era bisogno di una particolare perspicacia per comprendere che quanto proposto avrebbe finito per **creare una sorta di giungla in azienda**, dove sarebbero state incentivate lotte senza esclusioni di colpi tra i Lavoratori, **in un clima di competitività esasperata** (proposte sul sistema "premiante") e come si sarebbe deteriorata la qualità della vita (proposte sull'orario di lavoro e sull'accertamento "obbligatorio"): insomma un deciso e **sostanziale peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro per tutti i dipendenti**.

Con la proposta **di taglio agli "automatismi"**, si "garantiva", altresì, un **arretramento** anche per quanto riguarda le condizioni economiche.

Solo sparute "anime candide" (tra le quali certamente non ci annoveriamo), probabilmente credendo (ingenuamente) che quanto presentato servisse all'efficientamento dell'azienda, hanno potuto sottovalutare la portata dirompente della proposta aziendale.

Ora, a noi pessimisti e malfidenti, ci soccorre un autorevole sostegno del Direttore Generale della SIAE, persona certamente "informata" sulle reali intenzioni della Società.

Ci viene riferito, infatti, che pochi giorni addietro, **il Direttore Generale ha indirizzato a tutti i Dirigenti della SIAE** una lettera (riservata) che appare particolarmente "illuminante".

Infatti, partendo dalla considerazione che i "conti" della SIAE volgono al peggio e che per gli "investimenti" si prevede **"una marcata flessione dei proventi finanziari"**, individua nel costo del lavoro, **"che rappresenta circa il 50% dei costi totali di gestione"**, il vero "male" da aggredire.

SINDACATO  AUTONOMO SIAE

Conf.S.A.L.

Pertanto i Dirigenti della SIAE dovranno:

1. "revisionare" i propri uffici in modo da **garantire la piena produttività** con un numero minore di risorse;
2. adottare una cura particolare al fine recuperare le sacche di inefficienza ed **ottenere la massima produttività possibile da ciascuna risorsa**;
3. assegnare **per iscritto compiti e obiettivi** ai singoli lavoratori e controllarne il corretto svolgimento;
4. operare **in modo selettivo** nel disporre straordinari missioni e accertamenti;
5. **sorvegliare il rispetto delle disposizioni** in tema di orario di lavoro (flessibilità, fasce di presenza obbligatoria, permessi, straordinario, ferie e riposi compensativi, malattia -i dirigenti dovranno trasformarsi in medici della mutua???, congedi, etc);
6. **"controllato" l'orario di lavoro** sarà necessario assicurare che alla presenza in ufficio *"corrisponda un apporto lavorativo effettivo e che il livello qualitativo sia il più elevato possibile"*.

Tutto questo in attesa che il "nuovo" contratto di lavoro preveda che *"l'inadempienza, il non corretto adempimento ovvero il riconoscimento dell'eccellenza del lavoro svolto, sia fondamentale ai fini della decisione **sull'assegnazione o meno di quella parte della retribuzione che potrebbe essere collegata al merito e alla produttività dei dipendenti**"*.

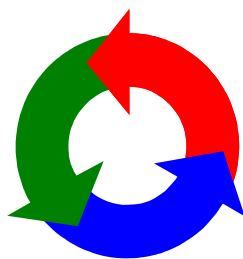
ALTRO CHE L'ASSICURAZIONE CHE I "PREMI" SAREBBERO STATI "APPANNAGGIO" DEI PIÙ CON LIMITATE (QUASI INSIGNIFICANTI ESCLUSIONI)!!!

In ogni caso, conclude il Direttore Generale, *"pur nella consapevolezza dei limiti dell'attuale normativa"* (e quindi in attesa di meglio, verrebbe da dire) **si invitano i dirigenti ad "utilizzare" gli strumenti attualmente a disposizione per debellare le "situazioni di non collaborazione"**, ovvero **"il giudizio annuale di demerito"** e il **"procedimento disciplinare"**.

Un'affermazione grave che intenderebbe trasformare strumenti esistenti per situazioni gravi e patologiche in un normale strumento di gestione.

***Egregio Direttore Generale,
ci permettiamo, sia pur sommessamente,
di dissentire
per poche, sintetiche, quanto significative ragioni:***

SINDACATO



AUTONOMO SIAE

Conf.S.A.L.

- Non è certo un'anomalia che in azienda di servizi il costo del personale raggiunga la "quota" del 50% dei costi di produzione;
- In ogni caso (per i dati forniti dall'azienda medesima) il costo del lavoro (**nonostante le scelte discrezionali dell'Azienda**: vice direttori generali, pletera di dirigenti di prima fascia e la proliferazione di quelli di seconda fascia, esodi milionari – in euro -, superliquidazioni a dirigenti non graditi) è l'unico che non cresce rispetto agli altri costi;
- Manca, nella Sua disamina, l'analisi dell'altro 50% dei costi con particolare riferimento a quelli che eufemisticamente vengono definiti "**i costi della democrazia**" (commissioni, comitati, osservatori), **i costi delle consulenze** (che ci viene riferito ammontino a somme cospicue) e, soprattutto, chiarezza e trasparenza circa le scelte operate in tema di **investimenti finanziari** (al punto che raccogliamo, oggi, "voci", sia pur non controllate, di disinvestimenti).
- Totalmente assente, nella lettera, la necessità di interventi radicali sulla sburocatizzazione, sulle procedure e sull'organizzazione del lavoro, che, pure, potrebbero arrecare benefici sostanziali all'efficienza e all'efficacia dell'Azienda. Nessuna autocritica sulla politica degli "accordi".

***Egregio Direttore Generale,
noi la ringraziamo per i chiarimenti forniti,
ma non era necessario:
anche prima eravamo fermamente convinti
che quanto proposto dall'Azienda
era assolutamente "indigeribile"
e che, in quei termini
non avrebbe mai visto la nostra firma.***

Il Sindacato certamente non difende i "fannulloni" (come con inaccettabile generalizzazione vengono oggi definiti alcuni settori del lavoro dipendente) e **certo non accetta una logica di esasperato "fordismo" (di cui trasuda la Sua lettera) che risale ormai a due secoli addietro.**

Roma 4.4.2008

La Segreteria Nazionale