

SINDACATO



AUTONOMO SIAE

**Conf.S.A.L.**

# **UNA SIGNIFICATIVA E AUTOREVOLE CONFERMA ALLE TESI DI S.I.A.E-Conf.S.A.L.**

**E' GIUNTA L'ORA DELL'ASSUNZIONE DELLE RESPONSABILITA'**

In data 11 corrente il Sindacato dei Dirigenti della SIAE (SNAD) ha inviato una lettera al direttore Generale, che alleghiamo esclusivamente per la forte significatività che essa rappresenta, circa gli incomprensibili comportamenti assunti dal Direttore generale e dal Capo Area Personale nella gestione dell'erogazioni dei premi e della valutazione.

Non intendiamo entrare nel merito del dettaglio dei contenuti, perché li troviamo assolutamente espliciti, bensì svolgere alcune considerazioni "a valle".

**La prima**, che risulta evidente dalla lettura, è che chi ha gestito il processo (valutazione/premi) ha spudoratamente mentito; ha mentito al Sindacato, ha mentito alla struttura dirigenziale interna e non siamo in grado di sapere se abbia mentito anche al C.d.A., che dovrebbe a questo punto responsabilmente porsi delle domande circa l'accaduto;

**La seconda** è che un'iniziativa del genere da parte dei Dirigenti nei confronti del proprio vertice è priva (a nostra conoscenza) di qualsiasi precedente ed è quindi valida testimonianza della gravità di quanto nella circostanza è stato messo in atto;

**La terza** è che la lettera in questione rappresenta una spietata testimonianza di quanti irreparabili danni i vertici summenzionati abbiano arrecato, con tale iniziativa, alla "vivibilità" aziendale. Danni che già oggi producono effetti sull'operatività degli uffici e che ancora peggiori ne produrrà in avvenire.

A questo punto non possiamo che auspicare che vengano con chiarezza individuate le responsabilità e che quanto recentemente deliberato dal C.d.A. (in tema di obblighi dirigenziali) non assuma il significato della mera affermazione "di facciata".

Per quanto ci riguarda affidiamo le nostre aspettative nel ricorso ex art. 28 dello Statuto dei Lavoratori che abbiamo avanzato contro la SIAE e la cui udienza è stata fissata per il prossimo 29 maggio.

Ed è sconcertante che questo "teatrino" sia stato messo in atto mentre si registra un "drammatico" andamento dei conti: i dati del fatturato (per il primo quadrimestre del 2009 rispetto a quello del 2007, ultimo bilancio conosciuto) registrano una flessione vicina al 5% e l'andamento delle rendite finanziarie è ancora più preoccupante; lo scorso 7 maggio la BCE ha ulteriormente ridotto il tasso di riferimento di un quarto di punto (con un'ulteriore perdita, su base annua, stimata in due ml. di euro) ed ha preannunciato ulteriori tagli da realizzare prima dell'estate. Molto approssimativamente la perdita di bilancio per il 2009 si dovrebbe attestare tra i 20 e i 30 ml di euro. Come verrà ripianata una tale "voragine"? Attingendo alle riserve ovvero aumentando (nel prossimo mese di novembre) gli aggi richiesti agli associati?

Roma, 12 maggio 2009.

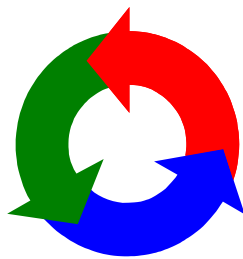
LA SEGRETERIA NAZIONALE

---

Sindacato Autonomo S.I.A.E. – Conf.S.A.L.

Sito: [www.siaeconfsal.org](http://www.siaeconfsal.org) - e-mail: [Mail@siaeconfsal.org](mailto:Mail@siaeconfsal.org)

SINDACATO



AUTONOMO SIAE

**Conf.S.A.L.**

S.N.A.D.

Sindacato Nazionale Autonomo Dirigenti Siae

Bologna 11/5/2009

Al Direttore Generale della SIAE

Al Direttore della Divisione Risorse Umane

Roma

Oggetto: Premi di rendimento anno 2008 erogati al personale dipendente non Dirigente

Lo SNAD e i Dirigenti rappresentati hanno dovuto prendere atto che, in esito al procedimento di valutazione dei dipendenti e delle relazioni sull'andamento degli Uffici, attività che hanno visto la attiva partecipazione dei Dirigenti Siae, il premio riferito all'anno 2008 è stato erogato a tutto il personale non Dirigente della Società con una sostanziale metodologia di distribuzione a pioggia, seppur con differenziazioni di importi.

Spiace dover constatare che sono pervenute note della Direzione Generale che notificano la erogazione del premio anche a dipendenti i quali - nell'ambito dello schema di valutazione e giudizio a Suo tempo fornito alle Direzioni ed illustrato a Dirigenti e preposti nelle numerose sedute di formazione nel tempo svolte sull'argomento - avevano ricevuto valutazioni sostanzialmente negative dai Dirigenti.

Com'è ovvio la erogazione di un premio a personale per il quale le Direzioni hanno palesemente evidenziato negative o insufficienti performance lavorative ( utilizzando gli indicatori che ragionevolmente si presumevano a ciò deputati nel sistema di valutazione sottoposto, costituiti dai valori più bassi ) costituisce comprensibile motivo di disincentivazione per i dipendenti che hanno effettivamente ottenuto risultati nel periodo considerato, a prescindere da ogni eventuale possibile differenziazione economica tra i valori dei premi, nonché fonte di grave imbarazzo e disagio per i Dirigenti che gestiscono gli Uffici i quali, seguendo anche precise indicazioni aziendali pervenute nel tempo, possono aver adottato o in corso di adozione atti o atteggiamenti sanzionatori della condotta d'Ufficio tenuta dai dipendenti meno efficienti che oggi godono comunque del premio .

Tale specifica condotta aziendale - non preventivamente comunicata agli stessi Dirigenti nel corso dei numerosi incontri formativi - appare aver in concreto sostanzialmente danneggiato l'equilibrio del procedimento valutativo e comunque determinato non coerenti risultati economici .

A ciò si aggiunga che i risultati definitivi del procedimento di valutazione ed in particolare la quantificazione dei premi - in molti casi segnalati al Sindacato - non sembra rispondere ad criteri di omogeneità o di corrispondenza con le effettive valutazioni espresse dai Dirigenti ma, al contrario, sembra aver prodotto diversi squilibri anche prontamente segnalati dai dipendenti in sede di comparazione degli importi.

*SINDACATO*  *AUTONOMO SIAE*  
**Conf.S.A.L.**

Sulla base di quanto verificato in dipendenza della effettiva applicazione del sistema valutativo/premiante il Sindacato richiede un urgente incontro con il Direttore Generale nel quale potranno essere espone le considerazioni della categoria, e ciò prima della effettuazione della ultima fase di confronto con i dipendenti secondo la procedura formalizzata dalla Divisione Risorse Umane.

Distinti saluti

Il Segretario Nazionale

