



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

COMUNICATO SINDACALE

TELESPAZIO - E_GEOS

AL VIA LA SPERIMENTAZIONE TARGET BONUS 2024

Si è svolto l'11 ottobre a Roma presso la sede della Telespazio l'incontro tra la Direzione aziendale di Telespazio ed E-Geos con il Coordinamento nazionale delle Rsu e le Segreterie nazionali per un primo monitoraggio sul nuovo sistema sperimentale di applicazione del Target Bonus per i livelli A1.

La Delegazione aziendale completata dalla presenza della UIR Roma, ha presentato il risultato delle valutazioni che sono state effettuate utilizzando un nuovo metodo internazionale, l'IPE Mercer.

Questa nuova fase per i lavoratori di Telespazio ed E_Geos è conseguente alla estensione a tutti i lavoratori inquadrati nel livello A1 del sistema di premialità aggiuntiva stabilita nell'integrativo aziendale del 2021.

Rispetto alla precedente modalità, completamente soggettiva, la valutazione viene effettuata sulla posizione ricoperta e non sulle persone, con un metodo più oggettivo.

Il percorso condiviso prevede la valutazione di posizioni organizzative/ruoli agiti della categoria A1 e ha l'obiettivo di rendere omogenea la pesatura in azienda, le valutazioni non hanno preso in esame le prestazioni di lavoratrici e lavoratori, bensì il peso della attività/ruolo/posizione assegnati e di conseguenza, in ragione di questa valutazione, sarà possibile muoversi o restare nella percentuale di assegnazione del TB.

Il risultato di questo esercizio è una diversa assegnazione nelle 5 fasce percentuali (8, 10, 12, 15, 18) con la maggioranza delle posizioni che salgono o mantengono la fascia precedente assegnata a fronte di una riduzione se pur minoritaria nel suo complesso.

A complemento di questo modello si aggiunge la revisione delle modalità di consuntivazione Obiettivi Individuali di ruolo, in allineamento alle metriche utilizzate da altri sistemi di incentivazione variabile.

La soglia di raggiungimento dell'Obiettivo individuale, che dà diritto alla erogazione del corrispettivo, è stata abbassata da > 4 a ≥ 3 per tutti, superando le disomogeneità generate dal precedente sistema di valutazione HR EVOLUTION.

Seppur il metodo utilizzato supera le criticità del precedente occorre individuare spazi di rappresentanza in capo alla RSU. Su questo l'azienda ha dato una apertura a discutere con FIM-FIOM-UILM modi e tempi di coinvolgimento, per chiudere la fase sperimentale ed eventualmente consolidare il sistema premiante.

Roma, 14 ottobre 2024

FIM FIOM UILM NAZIONALI