

Cesena

DOPO IL PREMIO DI PRODUZIONE SALTATO, IN PARTE COMPENSATO CON 1.200 EURO

Bonus agli operai di Technogym

C'è anche chi ci rinuncia per protesta

La Uilm: «Nessuna documentazione sull'obiettivo del 35% non raggiunto»

La ditta: «Strumentalizzata buona notizia»

CESENA

GIANPAOLO CASTAGNOLI

Il bonus di 1.200 euro lordi a ciascun operaio di Technogym, annunciato ieri dall'azienda come una concessione fatta nonostante non fossero stati centrati gli obiettivi che avrebbero fatto scattare il più cospicuo premio di produzione, sembra essere andato di traverso a diversi lavoratori. Tanto che nel giro di poche ore già tre di loro, tra i quali un delegato rsu, hanno preannunciato che intendono rinunciare al bonus, in segno di protesta, perché si sentono presi in giro. E sul fronte sindacale, è arrivata ieri una reazione ufficiale molto dura della Uilm.

Il gesto dei tre dipendenti è particolarmente eclatante, perché, soprattutto di questi tempi, è un sacrificio dire no alla possibilità di mettersi in tasca una somma che mediamente si aggira attorno a 850 euro (questo l'importo netto dei 1.200 euro assegnati).

Paragone della Uilm con la Ferrari
Venendo all'attacco sindacale, il segretario territoriale della Uilm, Franco Ronconi, non risparmia strali. In un comunicato diramato ieri ricorda che il patron del colosso del wellness, Nerio Alessandri, ha di recente dichiarato con grande soddisfazione che Te-

chnogym punta ad arrivare presto al traguardo di 1 miliardo di euro fatturato. A questo si aggiunge il fatto che negli ultimi 6 mesi, il valore del titolo Technogym in Borsa è salito di circa il 30% e «in azienda stanno aumentando notevolmente i carichi di lavoro, con ritmi elevati di lavorazione, grazie agli aumenti di ordini». E allora, se le cose vanno così bene, la Uilm non capisce perché non si segua l'esempio della «Ferrari, che nonostante un calo di fatturato elargisce un cospicuo premio a tutti i dipendenti». Per Ronconi, è evidente la differenza di modelli di relazione sindacale tra la famosa casa di Maranello e la ditta cesenate: «Una valorizza lavoratrici e lavoratori, una non lo fa».

Per la Uilm la realtà è evidente: «L'elargizione di un bonus per i dipendenti in realtà nasconde il mancato riconoscimento del premio di produzione aziendale e appare un tentativo di salvare la faccia con poca spesa».

L'obiettivo mancato

In un incontro tra rsu e dirigenza aziendale avvenuto l'8 febbraio, mentre Technogym comunicava ai media quello presentato come un gesto generoso non dovuto, ai rappresentanti sindacali veniva detto che il premio di produzione



Il Technogym Village lungo via Calcinaro

non poteva scattare perché «non si è raggiunto il 35% di idee di miglioramenti aziendali proposte dai lavoratori». Ma Ronconi obietta che al riguardo «non è stata presentata alcuna documentazione scritta». Insomma, è stata fatta solo una comunicazione a voce, un modo di procedere ritenuto non corretto dai sindacalisti. Tra l'altro, i suggerimenti conteggiati devono essere classificati come «positivi» dalla stessa azienda, e quindi c'è un margine di grande discrezionalità, che però è stato accettato dagli stessi sindacati nel momento in cui sottoscrissero quell'accordo.

Chiesto un cambio di rotta

La Uilm torna a chiedere «un cambio di atteggiamento, che esprima concretamente quei valo-

ri sociali che il patron di Technogym spesso e giustamente richiama. Le persone che lavorano sono il valore aggiunto dell'azienda, e su questo vediamo che Technogym deve cambiare decisamente passo, tanto più dopo un anno così difficile e con un impegno così consistente da parte dei dipendenti».

L'azienda respinge le critiche

Da Technogym si dicono invece «sorpresi ancora una volta dall'atteggiamento di una parte del sindacato che continua a strumentalizzare anche le buone notizie. Siamo sereni e orgogliosi delle scelte della nostra azienda, riconosciute a livello nazionale, locale e soprattutto dai nostri collaboratori. In questi anni abbiamo creato uno dei migliori posti

di lavoro in Italia come qualità dell'ambiente di lavoro, livello di innovazione e sofisticazione dei processi. I nostri sistemi premianti sono chiari, trasparenti e condivisi e indicano in maniera inequivocabile se sono state raggiunte o meno le condizioni per pagare il premio. In questo caso le condizioni non sono state raggiunte, quindi il premio non sarebbe stato erogabile. L'azienda ha deciso, visto il momento difficile e l'impegno messo in campo dai lavoratori, di erogarlo comunque. Come si fa si sbaglia! Siamo orgogliosi dell'apprezzamento dei collaboratori per l'iniziativa e dispiaciuti che si sia voluta strumentalizzare anche una notizia positiva e presa nell'interesse dei collaboratori e delle loro famiglie».