

SISTEMA D'INCENTIUS A LA CENTRAL

Des del sindicat de CCOO hem exposat a la Direcció de RH **la nostra disconformitat amb el sistema d'assignació d'incentius** als companys i companyes dels Serveis Centrals.

Segons el manual normatiu de 15 de juny 2005, que actualment s'està aplicant als companys i companyes dels Serveis Centrals, ens qüestionem:

- Com es determinen 7 nivells diferents a tots els Serveis Centrals si cada departament funcionalment és únic i diferent? On es recullen les funcions de cada lloc de treball i la correspondència amb aquests nivells?
- Dels 7 nivells s'assignen tots o només el nivell E (l'últim)?, i 2 o 3 més per a segons qui?
- Qui valora el nivell d'importància de les funcions desenvolupades? Quina és la base de l'assignació d'objectius?
- Com es pot quantificar la complexitat tècnica de les funcions? No som un equip? Creiem que tots som peces d'un engranatge i una funció no pot rutllar sense les altres.
- Si els objectius són **subjectius, individuals i unilaterals**, en cas de disconformitat per part de l'empleat, què fa si no són quantificables i demostrables?
- Per què hem de signar la conformitat d'objectius cada semestre si no sabem ni d'on vénen ni on van?

Aprofitant el pla estratègic i la nova implantació del sistema DELTA, no seria un bon moment per replantejar-nos aquestes qüestions de cara als nous canvis?

Tarragona, 21 de Setembre de 2006