



Segreteria di Coordinamento
Segreteria di Gruppo



Tel 02.89012885 fax 02.89012948

Tel 02.8794.2061 fax 02.8794.1733

E-mail segreteria@fabibancaintesa.it

www.fabibancaintesa.it

Via Torino 21, 20121 Milano

SISTEMA DI VALUTAZIONE

In questi giorni fa la sua apparizione la circolare n° 1/2006 del 3/1/2006. applicabile in quasi tutte le Società e Banche del Gruppo, avente per oggetto la valutazione delle prestazioni, il cui ciclo si concluderà il 28/2p.v.

La lettura comparata di questa circolare e di quella analoga relativa al 2004, mostra come i principi che regolano il processo di valutazione di quest'anno traggano origine proprio dalla nuova impostazione concettuale del CCNL del 12/2/2005 che alla pagina n° 1 identifica le Banche (ma non solo) non più come aziende ma come Imprese.

A chi non avesse seguito le nostre assemblee, quelle della FABI, diciamo che la differenza tra i due termini non è formale o di poco conto, nè tantomeno si è utilizzato un sinonimo, ma è sostanziale e di rilievo tantochè l'attenzione o meglio, l'interesse si è spostato dal **complesso dei beni (lavoratori compresi)** organizzato per la produzione di altri beni o servizi (Azienda), **all'organismo (lavoratori esclusi)** che coordina prestazioni di lavoro.....(Impresa).

Questa filosofia intimamente connessa a quella nostrana del "disciplinato contenimento dei costi", la ritroviamo nelle pagine della circolare in questione, sebbene si compia ogni sforzo per affermare invece "il valore della centralità della persona".

Tuttavia, anche se registriamo questo impegno per il quale non abbiamo nessun motivo per non ritenerlo autentico, non possiamo non sorprenderci per alcune novità (faremo solo qualche esempio), per cui vi consigliamo di sorprendervi da voi stessi con un'attenta lettura della circolare n° 1/2006.

Tra gli obiettivi che assegnati ai Responsabili d'unità organizzativa (i Capi) c'è la "leadership" in sostituzione della "autodiagnosi del proprio stile di coaglin" e l'"attenzione ai costi", new entry assoluta.

Come verrà gestita questa "attenzione" in relazione alla proliferazione del lavoro straordinario ?

In che modo il "costo" può essere strumento affidabile per valutare una persona?

Se si risparmierà sulla sicurezza ci saranno più benemerienze?

Ma l'originalità più inaspettata, perdonateci il gioco di parole, pur se presentata con le cautele del caso è la "distribuzione attesa" (pag. 4).

Secondo quanto ci è parso di capire i livelli di valutazione da 1 a 7 vanno distribuiti in percentuali precedentemente definiti dal sistema di valutazione (dalla banca!!).

E sebbene alla prestazione adeguata viene assegnato il 65% delle valutazioni, troviamo in questa fascia sia il livello 4 che 5 e guarda caso **"il premio individuale potrà essere assegnato al singolo collaboratore che abbia riportato una valutazione sintetica finale almeno pari a 5" (circolare n° 331/2005).**

Riteniamo che questo impianto che deve fare i conti, è proprio il caso di dirlo, con costi, percentuali, e sistema incentivante, non offre garanzie sufficienti per venire ad un giudizio equo, trasparente ed equilibrato verso i lavoratori, per i quali temiamo tra l'altro una compressione verso i livelli più bassi delle loro valutazioni.

Non ci resta che raccomandarvi di espletare tutta la procedura della valutazione tenendo in considerazione le nostre osservazioni e non ultima, come del resto citato nella stessa circolare, la possibilità di un riesame del giudizio, qualora non fosse accettabile attraverso l'applicazione del l'art. 57 comma 6 del CCNL 11/7/99 da chiedere entro 15 giorni dalla comunicazione della valutazione, per l'attivazione del quale rimaniamo a disposizione:

"il lavoratore può farsi assistere da un dirigente dell'organizzazione sindacale stipulante, facente parte del personale, a cui conferisce mandato".

Milano, 9 gennaio 2006

La Segreteria