



BUDGET OBIETTIVI E VALUTAZIONI

Le OO.SS. da tempo e con diverse iniziative hanno dato voce al disagio crescente che purtroppo permane, anzi cresce, tra tutti i colleghi.

È dall'inizio di quest'anno che le OO.SS. di tutte le banche del Gruppo stigmatizzano e denunciano il disagio dei lavoratori sottoposti a continue pressioni commerciali all'interno di un quadro normativo profondamente mutato (direttiva MIFID, patentino ISVAP, ecc.) che può contribuire ad aumentare le incertezze e le difficoltà dei colleghi rispetto alle prestazioni di lavoro e al rapporto con la clientela.

Molte richieste di risultati sono indirizzate individualmente ai lavoratori al punto tale da far temere che si pongono in essere una sorta di controllo a distanza.

Il "turbamento" dei lavoratori rispetto all'eticità del "fare banca" cresce fatalmente con sbocchi imprevedibili.

Anche nella nostra Banca si coglie la pesante e veloce perdita del senso di appartenenza.

Stritolati nella morsa perversa del sistema valutativo e del sistema incentivante, in molti rilevano come la politica commerciale spesso pressante della Banca stia danneggiando proprio il fattore di successo della Banca stessa, e cioè **i colleghi in quanto persone**, disponibili, competenti e vicini al cliente.

In un periodo in cui tutto il sistema offre prodotti analoghi, molti dei quali, a dire il vero, non proprio eccelsi, **sono le persone a fare la differenza.**

Le OO.SS. arrivano a registrare, in via confidenziale, notizie di ricorrenti disturbi del sonno, ansia, diminuzione della capacità concentrativi, tutte manifestazioni non fisiologiche riconducibili alla stressante condizione lavorativa.

Ribadiamo con forza e convinzione che non è chiedendo :

“A-CHE-PUNTO-SIAMO ?”

tante volte (troppe) al giorno che si portano a casa risultati solidi qualitativi e duraturi.

Su questo delicato argomento continueremo, a tutela dei diritti dei lavoratori, a vigilare per scongiurare abusi e/o eccessi.

In questo periodo stanno evidenziandosi anche tutte le contraddizioni insite nei sistemi premianti e di valutazione del personale che, lo ripetiamo ancora, **non abbiamo mai né condiviso né, in alcun modo, negoziato.** Tale sistema di valutazione, infatti, è estremamente complesso, non tiene conto delle "competenze" acquisite (se non al fine di

proporre corsi di formazione) ma, solo parzialmente, dei "comportamenti" e, soprattutto, è fortemente squilibrato dal lato dei **"risultati"**.

Aggiungiamo il fatto che obiettivi sempre più ambiziosi e irraggiungibili, **più volte modificati in corso di anno**, determinano di fatto un sistema largamente inefficiente ed iniquo che finisce con il premiare solo alcuni, riducendo improvvisamente la platea dei potenziali destinatari dei premi e lasciando sul campo schiere sempre più numerose di disillusi e scontenti.

Abbiamo inoltre già sottolineato (ma val la pena di ripeterlo) la gravità delle indicazioni aziendali che hanno invitato i Responsabili valutatori ad operare in modo che la distribuzione dei punteggi finali avvenga con una percentuale del 25% per la fascia tra 1 e 3,99, del 65% nella fascia da 4 a 5,99 e infine del 10% da 6 a 7.

L'aver messo per iscritto tali indicazioni (circolare 105/2008) dà comunque l'idea di un'Azienda che vuole "risparmiare" anche sui premi da distribuire ai dipendenti che, è indubbio, hanno contribuito, per la loro parte, a determinare **un risultato netto di Gruppo di 7,25 miliardi di euro (14.037.957.000.000 di lire) e che magari restano immediatamente sotto la soglia premio pur in presenza di comportamenti giudicati eccellenti dai valutatori**, senza ottenere così alcun riconoscimento economico aggiuntivo.

Siamo certi che molti Responsabili di filiale si sentiranno mortificati quando dovranno comunicare ai loro collaboratori che, dopo tante pressioni commerciali e sacrifici, non c'è premio perché... "il risultato non è adeguato nonostante il forte impegno!"

Ma veramente qualcuno crede in questo modo di riuscire a motivare i lavoratori a raggiungere risultati ancora più brillanti?

L'appello che facciamo ai "valutatori" (Capi non ci piace) è quello di formulare con serenità i giudizi, prescindendo dalla logica aritmetica, attribuendo ad ogni singolo lavoratore – secondo scienza e coscienza – ciò che corrisponde effettivamente alla realtà dei comportamenti tenuti, alle competenze, alle conoscenze ed ai risultati conseguiti, trascurando eventuali "pressioni" esterne, dettate solo da opportunità di bilancio.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori che dovessero "incappare" in qualche giudizio "ostativo" od anche, in ogni modo, inferiore a quello dello scorso anno, suggeriamo di presentare immediatamente ricorso secondo quanto previsto dalle norme del CCNL (noi tutti siamo a disposizione di chiunque volesse farsi assistere) anche per dare all'Azienda (Sia essa Capogruppo che Banca – rete) un segnale di assoluta contrarietà rispetto ai sistemi in vigore.

* * * * *

Ricordiamo che il Premio di produttività del 2007 (VAP) da erogare entro giugno, spetta, come previsto dalla Circolare n. 105/2008, a tutti coloro che raggiungono una valutazione dei comportamenti pari o superiore a 2.

22 aprile 2008

SEGR. COORDINAMENTO BANCA DELL'ADRIATICO