



## 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**