



PARZIALMENTE ADEGUATI

A degno coronamento dell'anno appena concluso, un 2016 a dir poco difficile per le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo, puntuale come un malanno di stagione, ecco presentarsi ad incoraggiare e motivare i dipendenti del Gruppo la

VALUTAZIONE DEL PERSONALE!!!

Il giudizio di "parziale adeguatezza" attribuito a chi - barcamenandosi tra carenze organizzative e assenza di supporto e risposte - ha affrontato ogni giorno le infinite priorità assolute, ricevuto decine di mail e telefonate dai toni più o meno urbani, subito pubblici rimbrotti, regalato tempo non retribuito, lasciato scadere festività soppresse e banca delle ore, varrà sicuramente a riempire di rinnovato entusiasmo e sacro zelo le colleghe e i colleghi del Gruppo UBI, pronti ad affrontare nuove sfide

VERSO L'INFINITO (BUDGET) E OLTRE!!!

Ma lasciamo da parte l'indignazione e l'inevitabile sarcasmo e domandiamoci:

PARZIALMENTE ADEGUATO A CHI? AI COLLEGHI O ALL'AZIENDA?

Azienda che **estende ogni anno la platea di coloro che ricevono giudizi che ne sancirebbero l'adeguatezza solo "parziale" per il mancato raggiungimento degli obiettivi commerciali**, mentre a fine 2010, attraverso un Protocollo di intesa sindacale, si era impegnata ad attuare *"la separazione della valutazione professionale dalla valutazione della performance commerciale"*!

AI COLLEGHI O ALL'AZIENDA?

Azienda che nel medesimo Accordo aveva condiviso che nella *"predisposizione degli obiettivi commerciali"* fossero *"tenute in considerazione le peculiarità di mercato e delle Aziende di appartenenza, del loro dimensionamento effettivo"* e che *"l'assegnazione alle singole filiali/unità operative di obiettivi"* fosse *"attuata in coerenza con le disposizioni vigenti in materia di profilatura della clientela di riferimento"* mentre, anche in questo caso, **l'impegno è rimasto solo sulla carta mostrando invece una realtà che continua a sollecitare, in ogni modo, obiettivi e budget (anche individuali) calati dall'alto e imposti ai colleghi sempre più spropositati**, il cui mancato raggiungimento decreta la "non piena adeguatezza", ovviamente tutta a carico delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo.

I rappresentanti dell'Azienda si riempiono la bocca di dichiarazioni di principio mentre nei fatti continuano a tollerare, ritenendoli funzionali al buon andamento del Gruppo, le **pressioni commerciali fuori controllo** messe in atto da **"capi e capetti" che parlano e scrivono di obiettivi da conseguire tassativamente, minacciando in caso contrario conseguenze.** (*Tassativamente? Quindi? Senza se e senza ma?*)

E I VERTICI ?

Giusto stamani è visibile l'intervista al CEO MASSIAH nella quale dichiara un bilancio 2016 del GRUPPO UBI "sostanzialmente positivo": questo stride con tanti giudizi "parzialmente adeguati".

Alcune settimane fa, sul portale aziendale, accanto alla ricetta dei biscotti con grano saraceno (*ahinoi, buoni ma non sufficienti ad addolcire il clima lavorativo*) campeggiava la seguente frase **"Dimostramelo. Le parole non bastano, nemmeno quelle belle."**

Invitiamo i vertici aziendali a far veramente propria questa considerazione e a dimostrare, con i fatti, la volontà di "fare banca per bene", partendo proprio dal **riconoscimento della professionalità e dal rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo.**



In proposito segnaliamo con soddisfazione che anche nell'**Accordo nazionale sulle politiche commerciali** sottoscritto mercoledì 8 febbraio tra le Organizzazioni sindacali e l'ABI (su cui torneremo con i prossimi comunicati) si stabilisce che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali non può determinare un impatto negativo sulla valutazione.

Concludiamo ricordando, nella scheda della pagina successiva, l'articolazione dei giudizi e le ricadute in termini economici, nonché quanto il CCNL prevede nel caso si ritenesse il giudizio professionale non rispondente alla prestazione svolta.



VALUTAZIONE PROFESSIONALE: ARTICOLAZIONE, EFFETTI E RICORSI

La valutazione professionale annuale è sintetizzata in un giudizio complessivo di cui riportiamo l'articolazione e le relative ricadute sull'erogazione del Premio aziendale e del Sistema incentivante:

Il giudizio:	Provoca la mancata erogazione di:
Non adeguato	<ul style="list-style-type: none"> Premio aziendale - VAP (previsione CCNL salvo diversa valutazione aziendale) Eventuale quota extra standard del premio di rendimento (<i>ove previsto</i>) Sistema incentivante
Parzialmente adeguato	<ul style="list-style-type: none"> Sistema incentivante
Adeguato	--
Superiore alle aspettative	--
Eccellente	--

Il dipendente potrà inserire un propria nota a commento del giudizio professionale assegnato ed esprimere il grado di consenso.

IMPORTANTE:

Qualora il collega ritenesse il giudizio professionale attribuito non rispondente alla prestazione svolta potrà, ai sensi dell'art. 75 del CCNL:

- presentare **ricorso** alla Direzione aziendale **entro 15 giorni** dalla comunicazione della valutazione (v. *fac-simile*). Il ricorso prevede un colloquio presso l'Area Risorse Umane, in occasione del quale il lavoratore può richiedere di essere assistito da un dirigente sindacale;
- chiedere - in presenza di **giudizio** di sintesi **negativo** - il **cambiamento di mansioni** e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere **trasferito ad altro ufficio**.

Vi invitiamo a prendere visione della scheda di valutazione sul portale risorse umane e a contattarci in caso di necessità o di dubbi interpretativi.

Nel riquadro riportiamo un *fac-simile* di lettera da utilizzare per il ricorso.

	Spett.le
	<u>Direzione Risorse Umane</u>
<i>Luogo, data</i>	
Oggetto: giudizio professionale anno 2016	
<p>Io sottoscritta/o <i>nome cognome</i> matr. 0000, attualmente in servizio presso l'ufficio/ la filiale di, nel ritenere il giudizio professionale attribuito per l'anno 2015 non rispondente alla prestazione svolta, presento ricorso a codesta Direzione ai sensi dell'art. 75 del vigente CCNL.</p> <p>A tal proposito, nell'ambito della procedura di ricorso, chiedo di essere sentita/o con l'assistenza di un Dirigente sindacale.</p> <p>In attesa di un Vostro gentile riscontro porgo distinti saluti.</p>	

Bergamo, 10 febbraio 2017

Coordinamenti di Gruppo
Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Sinfub Ugl Uilca-Uil Unisin