

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 nel documento allegato.

Coordinamenti di Gruppo

Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Sinfub Ugl Uilca-Uil Unisin

[- scarica il documento](#)

Photo by [orcmid](#) 