

Come ogni anno in questo periodo i Colleghi vengono intrattenuti per adempiere alle disposizioni legate a DB Perform, ovvero la procedura aziendale utilizzata per valutare le prestazioni dei Lavoratori.

Si tratta di un appuntamento spesso approssiato con un certo "disagio", un po' perché farsi giudicare non è mai eccessivamente simpatico, un po' perché forse non si assegna una grande importanza alla questione, un po' perché ci sono mille altre cose da fare...

Ci sembra comunque giusto avanzare alcune osservazioni anche in ragione di prossime variazioni contrattuali che interverranno a seguito del rinnovo del CCNL, peraltro non ancora formalmente in vigore in attesa delle Assemblee che si stanno organizzando in tutta Italia.

Db Perform è stato concepito a livello di Gruppo internazionale e varie parti (il grosso) della sua nomenclatura sono redatte in lingua inglese; forse la banca dovrà intervenire al riguardo in quanto l'articolo 38 del Contratto Nazionale introdurrà la seguente disposizione: **"Le relative comunicazioni aziendali (circolari, ordini di servizio) devono essere redatte in lingua italiana, ferme restando le previsioni in materia di bilinguismo"**.

Riteniamo che uno strumento che viene utilizzato ai fini dell'applicazione di norme contrattuali non possa farla franca...aggiungiamo che sarebbe anche ora che si mettesse mano alla cosa e non solo in questo caso.

La valutazione dei Lavoratori è normata dall'articolo 75 del CCNL che verrà implementato con la seguente previsione, peraltro già introdotta nell'ambito degli accordi sulle politiche commerciali: **"Il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa ai sensi del presente articolo e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa ai sensi dell'art. 38, comma 2, del ccnl 31 marzo 2015"**.

Giusto per essere esaustivi, il comma 2 in questione recita che "Il personale ha il dovere di dare all'impresa, nella esplicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa, secondo le direttive dell'impresa stessa e le norme del presente contratto, e di osservare il segreto di ufficio"

Insomma, tutti abbiamo, giustamente, l'obbligo di fare il nostro dovere e di seguire le indicazioni aziendali (e prima ancora le norme di Legge o degli Organi regolatori aggiungiamo noi, ad abbondanza) ma da qui a dover "per forza" raggiungere un obiettivo commerciale il passo non è né breve né scontato.

Facciamo tale osservazione perché è ricorrente l'abitudine di qualche capo ad utilizzare anche questo momento per far passare l'idea che ci si debba auto obbligare a "fare il budget" e che se poi i risultati non arrivano nella misura richiesta, beh, di chi può essere la colpa?

La tendenza è tanto più evidente in quanto uno dei suggerimenti più ricorrenti da parte delle Direzioni commerciali è di inserire in DBP che si debbano raggiungere tutti i target assegnati.

Se si trattasse di un auspicio o della richiesta di impegno in tal senso si potrebbe anche comprendere la

cosa ma se parliamo di valutazione delle prestazioni allora, come abbiamo visto, il paradigma cambia.

Fermo restando che pare consequenzialmente improbabile che la banca possa essere nel giusto perseguendo, nell'ambito di un'organizzazione complessa ed interdipendente come DB, un singolo perché non si materializzano i risultati prefissati (tra l'altro spesso stabiliti sulla base di logiche difficilmente intelligibili), consigliamo di pensare ad altre motivazioni professionali da utilizzare in procedura... ***Se l'azienda ritiene che un suo Dipendente operi con scarso rendimento dovrà addurre, a maggior ragione dopo quanto verrà scritto nel nuovo CCNL, altre e più ragionevoli motivazioni che non siano di carattere meramente quantitativo.***

Nella maggior parte dei casi ci troviamo quindi di fronte ad una forma di "pressione" neanche troppo originale ma tutto sommato a buon mercato.

Andando a temi più seri, ricordiamo che il giudizio professionale, qualora negativo, può incidere su alcuni istituti economici come il premio aziendale (anche se temiamo che pure quest'anno non vi sarà oggetto del contendere) ed in senso lato sul rapporto di lavoro.

Il citato articolo 75 del CCNL prevede che entro 15 giorni dal ricevimento della relativa comunicazione, il Lavoratore possa attivare una procedura avverso una valutazione che ritiene inadeguata.

Poiché nel corso della stessa ci si può far assistere dal proprio Rappresentante sindacale, nella non auspicabile ipotesi vi invitiamo quindi a contattarci per le verifiche del caso.

La Segreteria di Coordinamento del Gruppo DB

Maurizio Bordini - Eleonora Bovero - Rosario Salzano - Luigi Santosuosso