



**Coordinamento Intersindacale Area Calabro Lucana**

## PERCORSI NON CONDIVISI

**(ovvero come raggiungere utili a palate e contemporaneamente demotivare il personale)**

In questi giorni si stanno evidenziando sempre più le contraddizioni evidenti ed inconfutabili del sistema di valutazione del personale (Percorsi).

E' notorio che il sistema **non tiene conto delle "competenze"** acquisite (se non al fine di proporre corsi di formazione) **ma solo di "comportamenti" e, soprattutto, "risultati"**.

Il fine ultimo ovviamente, prescinde dall'attribuire il giusto peso alla carica motivazionale del personale che ha contribuito in modo palmare e concreto al raggiungimento di obiettivi sempre più ambiziosi e pressoché irrealizzabili alle nostre latitudini, prescindendo dal contesto socio economico nel quale si opera, il più delle volte apportando modifiche in corso d'opera.

L'Azienda invece di percorrere quelle finalità tipiche nella valutazione della prestazione lavorativa, sancite dall'art. 62 del CCNL, esula da una attenta analisi e confronto con i lavoratori tutti di ogni ordine e grado, non tiene in alcun conto la grave crisi economica che attanaglia il nostro paese ed il mondo intero, ed in modo sempre più palese e tangibile le due regioni meridionali che compongono la nostra area.

I risultati sono il frutto di più variabili, nonostante l'impegno di ciascun lavoratore venga elogiato solo a parole dal Ceo Dott. Passera per il raggiungimento di un utile record.

Alcune potenziali lacune già palesate in varie sedi, possono inficiare i risultati attesi: pensiamo alla mancata sostituzione dei colleghi in malattia o maternità, a situazioni ambientali e non solo.

E' evidente che si può analiticamente quantificare il numero dei versamenti, dei prelievi e di altre operazioni standard fatte allo sportello, ma occorre anche tener conto che in moltissime agenzie c'è un solo cassiere o che le pressioni della clientela in fila sono notevoli.

Appare però totalmente iniquo cercare di tradurre in "volumi" la complessa attività di un gestore small business.

Altre considerazioni possono essere svolte riguardo al "peso" che la perdita di un cliente family può determinare sul portafoglio della filiale; ben diverso dal peso che comporta la perdita di un cliente personal.

E ancora: come conciliare la richiesta di sviluppare il segmento small business in un periodo che rasenta la recessione, con le esigenze di "qualità del credito" che comportano una pressoché nulla capacità negoziale delle filiali (considerando i riflessi che il rating ha sulle autonomie creditizie e dei tassi)?

Nel sistema di (s)valutazione i Capi (termine odioso e ripetuto all'eccesso nella Circolare - ma forse si voleva dire Kapò) dovrebbero operare in modo che la distribuzione dei punteggi finali avvenga con una percentuale del 25% per la fascia tra 1 e 3,99 (nella quale rientrano i colleghi che non prendono alcun premio), del 65% nella fascia da 4 a 5,99 e infine del 10% da 6 a 7.

I primi rilievi dimostrano che **la stragrande maggioranza dei lavoratori** - specie se gestori commerciali o Responsabili non solo di Filiale - **di un'azienda che chiude con un risultato netto di 7,25 miliardi di euro (14.037.957.000.000 di lire) si trova al di sotto della soglia premio pur in presenza di comportamenti giudicati eccellenti dai valutatori, inficiati dal famigerato algoritmo che è posto come frazionatore delle prestazioni.**

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! **Si pensa così di motivare i lavoratori a raggiungere risultati ancora più brillanti? Ma veramente qualcuno crede che il merito dei risultati raggiunti sia solo dei vertici?** E dove mettiamo le competenze e la professionalità acquisita in anni sul campo o ai tempi in cui la formazione era Formazione ?

**CI RIFIUTIAMO DI ACCETTARE IL FATTO CHE LE NOSTRE COMPETENZE SIANO CANCELLATE DA UN ALGORITMO!, stabilito a tavolino dall'alto, senza logica, senza**

**meritocrazia, e con palese violazione della dignità lavorativa ed umana dei lavoratori coinvolti.**

Invitiamo pertanto i "Valutatori"-Capi " ad operare con serenità le valutazioni, prescindendo dalla logica aritmetica ed algebrica, 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 valutazioni personali che a volte possono influire sulle valutazioni .

Le colleghe e i colleghi che hanno prodotto, prodotto e prodotto - dopo aver raggiunto un Mint superiore o appena sotto il budget - otterranno come riconoscimento note di qualifica peggiori rispetto al passato!!!

PER TALE MOTIVO INVITIAMO I LAVORATORI CHE DOVESSERO RICONTRARE UNA DIMINUZIONE DELLE LORO NOTE DI QUALIFICA A CONTRODEDURRE SCRIVENDO LA SEGUENTE FRASE:

**“MI RITENGO OFFESO DA QUESTA VALUTAZIONE”**

e, qualora si intenda presentare ricorso aggiungere:

**“e mi riservo di presentare ricorso ai sensi del CCNL vigente”**

Le scriventi OO.SS. sono pronte a ricevere le segnalazioni ed a sostenere in sede di ricorso i colleghi che ingiustamente si dovessero vedere abbassate le note di qualifica alla luce di quanto suesposto. Al riguardo ricordiamo che il ricorso può essere presentato entro 15 gg. dalla data del colloquio utilizzando la lettera allegata.

PT/MT/CS/CZ/KR/VV/RC, 8/4/2008

DIRCREDITO – FABI – FALCRI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL – SINFUB - UILCA  
**AREA CALABRO LUCANA**  
**INTESA SANPAOLO - BANCO DI NAPOLI**