



Segreterie di Coordinamento di Banca Intesa

SE IL BUONGIORNO SI VEDE DAL MATTINO...

Per i lavoratori di Banca Intesa l'anno appena iniziato sarà, quasi certamente, viste le premesse, un anno tutto in "salita"... vedasi circolare 1/2006 –
Valutazione delle prestazioni

L'anno passato, professionalmente parlando, è ormai alle spalle, con i sacrifici fatti e le poche soddisfazioni ricevute. Con l'anno nuovo è tempo di nuovi progetti, e ogni lavoratore di Banca Intesa si aspetterebbe il legittimo riconoscimento all'impegno dimostrato nello svolgimento della propria attività.

Chi, oltre ad aver fatto il proprio dovere, non ha rinunciato il più delle volte a gran parte della pausa pranzo, per poter smaltire un po' di sospesi o per servire tutta la clientela ancora in fila allo sportello?

Chi non ha dedicato parte del proprio tempo libero, sacrificando così la propria famiglia i propri interessi, per raggiungere quegli obiettivi commerciali così distanti dalla realtà quotidiana ma che con infaticabile solerzia il responsabile commerciale di turno chiedeva insistentemente? Peraltro comportamenti aziendali che da sempre le OO.SS. denunciano.

È gennaio, tempo di valutazione *"questa è un'occasione importante che tutti devono cogliere per sviluppare e diffondere il valore della centralità della persona..."* così sta scritto nelle prime righe della circolare (1/2006 del 3 gennaio) ed ogni lavoratore d'Intesa, coerentemente con quanto scritto, si attende un **giudizio equo e leale** per il lavoro svolto.

Ma non sarà così !!! La circolare 1/2006 e più specificatamente il paragrafo "Distribuzione attesa" l'evidenza inequivocabilmente!

Il 25% del personale di ciascuna Unità operativa d'Intesa, come appunto è scritto a pagina 4, *"dovrà avere di massima..."* una valutazione di livello 1, 2 e 3 (prestazione parzialmente adeguata). Questo significa, inoltre, che il 25% del personale sarà escluso a priori da qualsiasi premio economico previsto dal sistema incentivante, la cui erogazione (com'esplicita l'allegato 12 della circolare "Premio incentivante 2005" al punto 8. Esclusioni)) avverrà solo in presenza di una valutazione almeno pari a 4 – prestazione adeguata – per il premio base e almeno pari a 5 per il premio individuale.

La circolare sul progetto valore è una chiara dimostrazione che “arcobaleno direttori” e il nuovo ruolo dei responsabili di filiale sono solo finzione. È come se ad un insegnante fosse predeterminato, all’inizio dell’anno scolastico, il numero dei bocciati e dei promossi. Il direttore dovrà per forza “bocciare” un 25% dei colleghi e non potrà così effettuare una libera valutazione dei suoi collaboratori. Il processo valutativo è così fortemente viziato e questo peggiorerà inevitabilmente il clima aziendale.

Viene spontanea, a questo punto, una riflessione, come può la dirigenza di quest'Azienda mortificare così, a priori, le attese e le speranze di quei lavoratori che con professionalità, spirito di sacrificio e d’appartenenza molto hanno dato e ancora molto sarebbero pronti a dare?

Questo la circolare non lo dice.

Ricordiamo a tutti i Lavoratori che un giudizio non condiviso può essere impugnato, come previsto dal CCNL, presentando ricorso entro 15 gg dalla comunicazione e attivando un’apposita procedura; inoltre, in sede di colloquio di valutazione è possibile far riportare sulla scheda, prima di sottoscriverla, le proprie osservazioni.

Le OO.SS., nello stigmatizzare quest’ennesimo atto d’arroganza dell’azienda, si riservano di verificare nelle sedi opportune la liceità di tale iniziativa estrema, valutando adeguate azioni per contestarla.

Milano, 11 gennaio 2006

**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO
DIRCREDITO -FALCRI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UILCA
BANCA INTESA**