

Dopo aver preso visione della circolare di Gruppo n. 1512, sulla valutazione annuale del personale, prendiamo atto che, nel nostro Gruppo, la valutazione del personale, almeno da quanto si evince dall'oggetto della circolare, va a braccetto con le cosiddette "proposte economiche". Deve sicuramente esserci sfuggito qualcosa perché noi pensavamo che, come recita l'art. 74 del CCNL, "Lo sviluppo professionale, in connessione alla valutazione professionale, concorre allo sviluppo di carriera del personale."

Con ciò si lascerebbe intendere che ottime valutazioni per prestazioni oltre la norma darebbero diritto a un riconoscimento meno effimero di un'unica tantum, come invece si evince chiaramente dal tenore della circolare. Evidentemente le cose stanno diversamente, visto che, nel nostro Gruppo, i percorsi professionali vengono tradotti con l'elargizione di una somma di denaro.

Vi è poi un altro aspetto che non può non balzare agli occhi anche a un lettore disattento: la palese contraddizione che è possibile cogliere leggendo la circolare nel secondo e nel terzo capoverso. Infatti, nel primo dei due capoversi in questione si disserta sull'importanza della motivazione, della coesione e dell'affiatamento, "requisiti fondamentali per raggiungere gli obiettivi che il Gruppo si è posto". Appena sotto, nel successivo capoverso, emerge l'affermazione che le proposte economiche dovranno essere "orientate alla sola indicazione di prestazioni significativamente sopra la norma".

Come possiamo decodificare quel messaggio? A noi viene in mente questa formula: fino a quando bisogna stringere i denti, sopportare ritmi e orari di lavoro esasperati allora siamo una squadra coesa e affiatata... quando poi si parla di riconoscimenti allora contano solo le individualità...

Il CCNL prevede però diverse tutele a favore dei colleghi in questo importante passaggio annuale della vita lavorativa, stabilendo che il «giudizio professionale complessivo, accompagnato da una sintetica motivazione, deve essere comunicato per iscritto al lavoratore/lavoratrice entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce» successivamente al confronto con il valutatore, così come esiste comunque il «diritto di venire informato periodicamente». Se poi il giudizio di sintesi dovesse risultare negativo è possibile «presentare un proprio ricorso alla Direzione aziendale competente entro 15 giorni dalla comunicazione.

Nella procedura il lavoratore/lavoratrice può farsi assistere da un dirigente dell'organizzazione sindacale stipulante, facente parte del personale, a cui conferisce mandato»

A proposito di valori... i colleghi ci riferiscono che quasi quotidianamente si sentono ripetere da alcuni responsabili, come fosse un mantra, "che devono essere grati alla banca che ancora riesce a dar loro un lavoro e uno stipendio". Anche qui ci sfugge qualcosa.... Lo stipendio è oggi una gentile concessione? O è il risultato di una prestazione lavorativa svolta ben oltre la normale diligenza e il normale orario, in carenza cronica di personale e fra mille scadenze e responsabilità?

E i risultati, quando arrivano, sono veramente il frutto dell'eccellenza di pochi o della dedizione e dell'impegno di molti? Rispettiamo ovviamente la professionalità, ma proprio per questo sosteniamo che, in via generale, il premio più corretto per il "merito" è quello dello sviluppo di carriera. La gestione discrezionale dei sistemi premianti, pratica di per sé poco inclusiva, in situazioni complesse come quella nella quale stiamo vivendo, rischia di rivelarsi come un boomerang.

Restiamo a disposizione, in tutte le aziende del Gruppo, per tutelare i lavoratori in questo importante e spesso sottovalutato aspetto lavorativo promuovendo, laddove ritenuto necessario con i lavoratori interessati, i ricorsi contro quelle valutazioni ritenute non rispondenti al merito effettivo.

Per questi motivi promuoveremo specifici incontri con la Controparte, nel rispetto dei principi del CCNL vigente, al fine di ricondurre la valutazione delle prestazioni allo spirito dell'attuale normativa.



Gruppo Creval: valutazione annuale delle prestazioni

Sondrio, 24 febbraio 2014

Le Delegazioni delle OO.SS. del Gruppo Credito Valtellinese

[Scarica comunicato](#)