



By: [spricci](#) – All Rights Reserved

INGHILTERRA - MEDIOEVO. Erano tempi oscuri, senza legge né ordine. Gli uomini vivevano nella paura l'uno dell'altro perché il più forte opprimeva il più debole.

ITALIA - 2014. Non è cambiato niente. Sono tempi oscuri. Le nostre leggi, i contratti collettivi e quelli integrativi, frutto di decenni di contrattazione e lotta, vengono stracciati dai banchieri e dalle loro associazioni. I lavoratori vivono nell'incertezza e nella diffidenza nei confronti di superiori e colleghi.

A CHI GIOVA TUTTO CIO'?

Nel giro di pochi mesi la nuova dirigenza, sempre quella "pulita", sempre quella che "finalmente!", una volta azzerato il secondo livello di contrattazione, ci ha propinato:

- **UN NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DELLE RISORSE UMANE.**
Questo sistema, così strutturato, non serve a migliorare nessuna prestazione, ma solo ed esclusivamente a mortificare i colleghi e le colleghe che, in troppi casi, dopo anni di duro lavoro e dopo un 2013 che è andato come tutti sappiamo, si vedono giudicati come "parzialmente adeguati" o addirittura "non adeguati". Vogliamo comunque complimentarci con i GRU e con i DO di tutta Italia che sono riusciti a raggiungere il loro budget. Saranno sicuramente "eccellenti". Gli altri "buono l'impegno ma scarso il risultato, o forse buono il risultato ma ci vuole più passione" proprio come dicono a noi, insomma non oltre il "parzialmente adeguato".
- **IL PROGETTO REGATA.** Buono nell'intenzione (che ricordiamo essere quella di rendere più trasparente ed omogeneo il processo di demoltiplica dei budget commerciali assegnati dalla DG per evitare che AT e DTM facciano la cresta anche su questo) ma anche qui il metodo di applicazione ha, nel migliore dei casi, qualche "falla". La frase più comune che sentiamo è: "la situazione di stress e pressione era già insopportabile prima, mail e telefonate arrivavano a decine ogni giorno, adesso c'è anche Regata". Entra però qui in gioco una sana dose di orgoglio personale di qualche collega che anela a fare colazione con il titolare di Area. Per la serie "che crema d'Arabia ch'è chisto caffè".
- **UN, DUE, TRE CONTEST!** I contest rilasciati dalla banca sono, lo ricordiamo, iniziative improvvisate e discrezionali completamente al di fuori da qualsiasi contrattazione. A nostro avviso questi incentivi non fanno altro che creare elementi di divisione tra colleghi e colleghe, anziché favorire il lavoro di squadra ed il passaggio delle competenze tra lavoratori con diversa esperienza.
- **CLASSIFICHE NOMINATIVE PRODOTTI AXA MPS MASCHERATE DA STAGE FORMATIVO PROTEZIONE ANNUALE "NATI PER PROTEGGERE".** In barba a qualsiasi normativa sulla privacy l'azienda ha pubblicato liste, ossia "lo stato dell'arte", suddivise per comparto con nomi, cognomi e dato al 31/03/2014 dei premi incassati a fronte di vendita di prodotti AXA MPS. A chi non ci avesse fatto caso facciamo presente che gli elenchi contenevano, oltretutto, nomi di colleghi e colleghe in maternità e malattia, o colleghi con mansioni non commerciali, seguiti, per i motivi suddetti, da un bello zero. Dove sta la spinta motivazionale in tutto questo?
- **PREMIO UNA TANTUM.** Il progetto riguarda la decisione aziendale di erogare una "una tantum" diretta a una platea molto ristretta di Lavoratori (meno di un migliaio operanti in 198 strutture di Rete). Il criterio di erogazione dell'"una tantum" - così definita per aggirare le norme del Contratto Nazionale relative al salario incentivante - sarà legato al raggiungimento del 95% del budget assegnato alla struttura di riferimento. L'importo del premio dovrebbe variare fra un minimo di 1000 e un massimo di 3000 euro; l'Azienda ha esplicitato che comunque da tale

erogazione sarà escluso chi ha ricevuto una valutazione di “non adeguato”.

A CHI GIOVA TUTTO CIO'?

Ci sembra che dagli slogan marxisti si sia passati a quelli marziani e che la dirigenza voglia rilanciare questa banca al grido di “LAVORATORI DI TUTTO IL MONDO DIVIDETEVI! E mentre vi dividete, per cortesia, cercate di vendere qualche polizza perché qui di fare banca per ora non se ne parla”.

Appoggiamo pertanto appieno l'intenzione della Fisac CGIL, all'interno del confronto più generale sul Piano Industriale, di porre con forza all'azienda la necessità di discutere della ricostruzione di una normativa aziendale capace di governare, sulla base di regole condivise, i processi lavorativi.

Prato, 20/05/2014 La segreteria