

“Valutazioni” distorte

La procedura utilizzata da Intesa Sanpaolo per giudicare il personale sta producendo esiti penalizzanti per molti dipendenti

Quando lo scorso anno Intesa Sanpaolo presentò il progetto PERCORSI con il quale avrebbe valutato il personale per il 2007, la Uilca e le altre Organizzazioni sindacali evidenziarono immediatamente le anomalie, che l'eccessiva enfasi posta sul raggiungimento degli obiettivi economici avrebbe prodotto nel giudizio complessivo dei singoli dipendenti. Ancora una volta l'Azienda ha voluto procedere solo secondo i suoi intendimenti e ancora una volta quanto previsto dal sindacato si è verificato.

La correzione delle valutazioni effettuate dai Responsabili di vario livello sui comportamenti, in base al mancato raggiungimento dei risultati attesi fa crollare il giudizio spesso sotto la soglia dell'adeguato, producendo una fotografia non realistica del valore del personale e un ormai dilagante malcontento.

Questa situazione sta inoltre producendo una diffusa mancata erogazione del sistema incentivante, che trasforma in modo ormai definitivo questa forma retributiva da premiante a elemento di forte e preoccupante demotivazione, in un contesto dove alle lavoratrici e ai lavoratori viene richiesta per il futuro una disponibilità analoga se non superiore a quella finora offerta.

In tale contesto la legittimità delle osservazioni della Uilca e delle altre Organizzazioni sindacali è resa evidente dalla decisione aziendale relativa alle valutazioni per il 2008 di limitare al 30 per cento per tutti i ruoli la correzione dovuta all'eventuale non raggiungimento dei risultati, che quest'anno raggiungeva livelli superiori fino al 70 per cento nel caso dei Responsabili di filiale.

La contestazione degli effetti della valutazione riguarda però anche l'anno in corso, pertanto l'Azienda ha dichiarato, che, in riferimento agli aspetti gestionali, quali l'erogazione del Premio aziendale e il proseguimento dei percorsi professionali (che non avrebbero luogo con giudizio non adeguato), terrà conto solo delle valutazioni effettuate sui comportamenti.

Non vi sarà però alcuna modifica per quanto concerne l'erogazione del sistema incentivante, poiché Intesa Sanpaolo ribadisce che tale situazione dipende dal mancato raggiungimento dei risultati attesi.

In proposito la Uilca e le altre Organizzazioni sindacali hanno evidenziato come questa situazione dipenda dal fatto che l'Azienda abbia assegnato obiettivi di impossibile realizzazione, in particolare nell'attuale scenario economico finanziario e di riorganizzazione del Gruppo. Situazione che è stata denunciata anche per quest'anno, per

CALENDARIO

martedì 15 aprile

mercoledì 16 aprile

A Torino riunione della Segreteria di Uilca Intesa Sanpaolo.

giovedì 17 aprile

Incontro con l'Azienda sull'Assistenza sanitaria per il personale del Gruppo.

venerdì 18 aprile

Incontro con l'Azienda per la definizione del Premio aziendale 2007.

lunedì 21 aprile

martedì 22 aprile

Riunione della Segreteria di Gruppo di Uilca Intesa Sanpaolo.

mercoledì 23 aprile

Incontro con l'Azienda per eventuale prosieguo della trattativa sul Premio aziendale 2007 e sui vari argomenti evidenziati dalle Organizzazioni sindacali con loro lettera del 3 aprile scorso (esempio errori in buste paga e mancata applicazione accordi).

giovedì 24 aprile

Incontro con l'Azienda a seguito della sua lettera di apertura di una procedura esuberi sulla base del D.M. 158.

martedì 29 aprile

mercoledì 30 aprile

Incontri con l'Azienda su argomenti ancora da definire.

redazione@uilcaintesasanpaolo.it

il quale il CEO Corrado Passera ha confermato gli obiettivi previsti nel Piano d'Impresa, ma gli stessi non sono ancora stati assegnati nel dettaglio al personale, che, quindi, come l'anno scorso, opera senza avere riferimenti certi rispetto ai risultati che deve raggiungere. In questo scenario la Uilca chiederà quindi, come già fatto nel recente incontro con il CEO, che vi sia un congruo e adeguato riconoscimento al personale per l'enorme impegno e professionalità dimostrate per favorire il processo di fusione e il raggiungimento degli ottimi risultati di bilancio dichiarati da Intesa Sanpaolo nell'ambito del confronto sul Premio aziendale riferito al 2007, che si aprirà venerdì 18 aprile. Richiesta peraltro confortata da una dichiarazione aziendale dello scorso novembre, in risposta alle critiche sindacali al processo di valutazione, con la quale venne ipotizzato un recupero proprio nell'ambito dell'erogazione del Premio aziendale, di eventuali si-

tuazioni negative prodotte da giudizi falsati.

Per quanto concerne le valutazioni penalizzanti che stanno emergendo, malgrado tale situazione spesso dipenda da un meccanismo legato agli obiettivi economici creato dall'Azienda piuttosto che dal giudizio dei Responsabili diretti, i dipendenti hanno pieno diritto di contestare il giudizio ricevuto facendo ricorso attraverso la procedura prevista dal Contratto nazionale.

In tal caso è necessario inviare una lettera alla Direzione aziendale competente superiore a quella che ha espresso la valutazione, entro 15 giorni dal ricevimento del giudizio, esprimendo eventualmente la volontà di essere assistiti da un rappresentante della propria Organizzazione sindacale.

In proposito si consiglia quindi di pronunciare il proprio dissenso rispetto alla valutazione già al momento del colloquio con il Responsabile diretto, indicando tale dichiarazione nello spazio riservato alle osservazioni

del dipendente e di firmare il giudizio indicando la dicitura "per presa visione", malgrado la stessa dovrebbe essere implicita.

Una volta ricevuta la richiesta di colloquio l'Azienda ha 30 giorni di tempo per convocare la lavoratrice o il lavoratore e successivamente 60 per comunicargli la propria decisione rispetto alla contestazione.

Va sottolineato che il ricorso, anche in caso di non accoglimento della richiesta di revisione del giudizio, rappresenta un forte segnale di dissenso del singolo dipendente, che può quindi essere rivendicato in futuro rispetto ad altre decisioni aziendali, e di tutto il personale, qualora tale procedura fosse adottata da più dipendenti, che avrebbe anche il valore di grande sostegno alle rivendicazioni che la Uilca e il sindacato già da tempo stanno avanzando in materia di valutazioni e, in generale, rispetto ai metodi inflessibili e penalizzanti con cui Intesa Sanpaolo gestisce il personale.

Fac simile lettera per il ricorso

Luogo e data

Spett.le
Intesa Sanpaolo
c.a. Responsabile Risorse Umane
(Area o Servizio di competenza)

e.p.c. Responsabile
(Filiale o unità produttiva di appartenenza)

Oggetto: ricorso valutazione professionale

Con la presente avanzo ricorso in merito al complessivo giudizio professionale attribuitomi, non ritenendolo rispondente alla prestazione da me svolta.

Nell'ambito della procedura, che l'Azienda avvierà ai sensi delle previsioni del Contratto nazionale, intendo farmi assistere da un dirigente sindacale della Uilca, il cui nominativo comunicherò al momento della mia convocazione.

In attesa di una Vostra comunicazione porgo cordiali saluti.

In fede