

VALUTAZIONI & SVALUTAZIONI

E' tempo di valutazioni. Si ricorda che, ai sensi dell'articolo 69 comma 5 del vigente CCNL, **l'unica valutazione che comporta penalizzazioni economiche è quella chiaramente ed inequivocabilmente negativa.** Tutte le altre, comprese quelle non eccellenti che possono assumere varie denominazioni a seconda delle aziende (*sufficiente, inferiore alle aspettative, fino ad un discutibile "talvolta insufficiente"!*) non hanno alcun effetto sulla riscossione del premio aziendale. Va anche chiarito, a tale riguardo, che differenti giudizi non comportano differenti premi. La quantità del premio è quella contrattata dalle Organizzazioni Sindacali nell'ambito del Contratto Integrativo, e la sua variabilità (anche tra l'uno e l'altro lavoratore) dipende dai criteri che sono stati lì stabiliti (anzianità, grado, rapporto con il ROE o con altri parametri ecc.). La valutazione incide unicamente, come prima dicevamo, quando sia **negativa**. In quest'ultimo caso, **non si ha diritto al premio**. In tutti gli altri casi sì, e secondo i criteri suindicati.

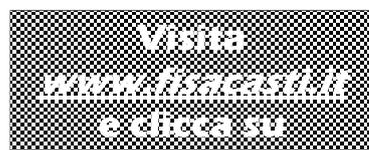
Ricordiamo anche la possibilità di **ricorrere contro il giudizio** che non si ritenga adeguato. Il ricorso è uno strumento troppo poco utilizzato e in genere sostituito dall'inefficace mugugno.

Tra non molto, poi, sarà tempo di incentivi. E' corsa voce che alcune aziende si starebbero orientando a porre un tetto ai premi di dirigenti e quadri di alto livello, "incolpando" di questo le organizzazioni sindacali, magari in primis la Cgil. A scanso di equivoci, precisiamo che il sistema incentivante, a differenza del premio, è materia di contrattazione "debole", cioè non obbligatoria.

Molte aziende bancarie, quelle più sagge e lungimiranti, hanno accettato tuttavia di regolamentarlo, in modo da renderlo quanto più possibile equo e trasparente. Altre banche, quelle più chiuse, retrive e provinciali, non hanno mai accettato di contrattare alcunché con il sindacato, si sono sempre tenute strette le "carote" da distribuire a loro completo piacimento e in **totale assenza di trasparenza**. Oggi iniziano a risentire delle difficoltà economiche, o hanno comunque l'esigenza di mettere qualche regola, anche questa, come sempre, in modo **unilaterale**. Però temono lo scontento dei loro dipendenti e, tanto per cavarsi d'impaccio... danno la colpa al sindacato. E allora a noi tocca il compito di puntualizzare che non abbiamo mai parlato di **tetti** ma, casomai, di **pavimenti**: abbiamo sempre cercato, lì dove le aziende non accettavano di discutere nulla, di stabilire almeno una quota minima per tutti coloro che non avessero una valutazione negativa. In parole povere, abbiamo sempre chiesto di premiare anche il contributo "indiretto" citato nel CCNL, ritenendo che un incentivo pari a 0 (zero) abbia un effetto deprimente e disincentivante verso il lavoratore, nonché verso il lavoro di quadra che viene lodato sempre e solo a parole. L'arroganza di alcune banche, e un Contratto Nazionale su questo punto obiettivamente carente, hanno impedito in taluni casi di raggiungere questo risultato minimale. Ma l'impudenza di inventarsi contrattazioni che non ci sono mai state per giustificare le proprie scelte del tutto unilaterali... questo è un po' troppo!

Asti, 29 aprile 2009

FISAC CGIL ASTI



FISACOMUNICA