



# INbanca

## Un Sistema Valutativo a “foglia di fico” Un Sistema Premiante opaco

Come ogni anno, con la scadenza di fine aprile, sono state consegnate ai colleghi le valutazioni professionali per l'anno 2016.

Secondo quanto segnalatoci da più parti, si sono determinati:

- ingiustificati abbassamenti dei giudizi professionali, già riscontrati peraltro lo scorso anno;
- l'assenza, sempre più frequente, dei colloqui infra annuali;
- valutazioni finali con motivazioni poco chiare, apparentemente legate più ad una **logica di risultato** che ad una effettiva valutazione delle **competenze, attitudini e potenzialità professionali** dei colleghi.



Ancora una volta dobbiamo rimarcare come spesso l'impiego di questo strumento si riconduca ad un sostanziale esito "pro-forma" di fine anno, indirizzato a sottolineare più il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi che ad una valutazione globale ed approfondita sulla qualità della prestazione professionale del collega senza che, anche per mancanza di tempo, vengano tenuti regolari colloqui durante l'anno.

Nel corso di un incontro tenutosi lo scorso 25 maggio l'azienda ha illustrato l'andamento dei **giudizi professionali nel 2016**:

- < 1% obiettivi non raggiunti
- 10% obiettivi quasi raggiunti (11% nel 2015)
- 68% obiettivi raggiunti (65% nel 2015)
- 22% obiettivi raggiunti oltre le aspettative (invariato)
- 1% obiettivi ampliamenti superati

I ricorsi avverso le note di qualifica sono stati 143, in aumento rispetto all'anno precedente (128).

Ancora una volta abbiamo ribadito all'azienda la necessità di effettuare un forte richiamo affinché i giudizi professionali siano redatti secondo i criteri stabiliti dal CCNL (competenze professionali, attitudini, potenzialità, prestazione) e non in correlazione al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e venga sempre rispettato l'**obbligo di effettuare con il lavoratore il colloquio in corso d'anno**.

Non si tratta di un dovere formale, ma di un obbligo previsto dal Contratto Nazionale a tutela del lavoratore, che deve essere messo nelle condizioni di conoscere periodicamente *"il merito della valutazione professionale formulata dall'impresa stessa al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale"* (art. 75 CCNL 31 marzo 2015).

L'Azienda ha tenuto a sottolineare come l'impianto della procedura di valutazione e le indicazioni fornite ai valutatori diano ampio spazio a tematiche qualitative.

Questa affermazione, formalmente ineccepibile, nella sostanza potremmo definirla una *"foglia di fico"*, perché nasconde una realtà ben diversa, dal momento che il raggiungimento degli obiettivi quantitativi occupa – come ben sappiamo - molto spazio all'interno della valutazione.



Nello stesso incontro del 25 maggio l'azienda ha illustrato i dati a consuntivo del **sistema premiante 2016** che ha visto andare a premio il 46% dei colleghi (43% nel Retail, 61% nel Corporate, 77% nel Private). L'erogato complessivo è stato pari a 34,5 milioni, di cui 31,6 Milioni incentivi rete (-25% su erogato 2016), 1,8 Milioni bonus strutture centrali (- 45% sul 2016), 1,1 milioni incentivi società prodotto (- 32% sul 2016).

Il sistema dei bonus, adottato negli ultimi anni, presenta elementi di discrezionalità ancora superiori rispetto al precedente sistema incentivante, entrambi, lo sottolineiamo, mai condivisi dal sindacato.

E' un sistema che attribuisce ai responsabili la possibilità di distribuire le risorse di cui dispongono, in taluni casi senza alcuna trasparenza e oggettività, tanto che succede che, a chi si vede attribuito un bonus, venga anche caldamente consigliato di *"non farlo sapere al collega di fianco"*.

Abbiamo poi fatto presente all'azienda che l'assegnazione degli **obiettivi per il 2017** è avvenuta con modalità ancora oggi quasi totalmente incomprensibili.

Sono stati attribuiti, infatti, obiettivi praticamente uguali, o con poche significative differenze, a tutti i colleghi della **Rete Commerciale** su tutto il territorio nazionale, senza alcuna distinzione né per ruolo né per inquadramento. Dal cassiere al gestore Corporate, dall'apprendista neo assunto al QD4 assistiamo all'utilizzo massivo di obiettivi assegnati in "copia e incolla", assolutamente poco trasparenti e con evidente riferimento a parametri di tipo esclusivamente "quantitativo" e non qualitativo, non misurabili e di difficile verifica, sia ai fini dell'autovalutazione, sia per chi deve valutarne poi il raggiungimento.

In risposta alle nostre contestazioni, l'Azienda ha giustificato la cosa affermando che mentre il consulente è effettivamente destinatario degli obiettivi indicati, per altri ruoli (es. assistente) la presenza nella scheda dei medesimi obiettivi deve intendersi non come assegnazione individuale, ma solo come richiamo agli obiettivi generali a cui tutti devono contribuire.

Ci pare una impostazione alquanto opinabile, peraltro non portata a conoscenza dei responsabili che hanno consegnato le schede e che si sono trovati nell'impossibilità, non per propria responsabilità, di rispondere alle richieste di chiarimento dei colleghi.



Come minimo, si è verificato un **corto circuito informativo** difficile da comprendere; in ogni caso si è trattato, ancora una volta, di **obiettivi calati dall'alto, non discussi né condivisi, spesso avulsi da un contesto economico che presenta ancora elementi di forte criticità.**

L'utilizzo di termini quali **"GOAL SETTING", "MYP 2018", "KPI BLUBOOK", "CASCADING COERENTE DEI MANAGERIAL KPLS", "GROSS NEW LOANS + STOCK IBT", "NETWORK TRANSFORMATION", "REVENUE SHARING", "TFA definite come NET SALES"** ecc. ecc., contribuisce poi a creare ulteriore incomprensione e perplessità tra i colleghi.

Poiché per ognuno di questi termini esiste una chiara e semplice espressione in italiano, perché indulgere in anglicismi se gli stessi concetti possono essere facilmente espressi nella nostra-lingua?

Non esiste, forse il rischio che questo linguaggio crei troppa distanza – magari senza volerlo – tra il mondo delle agenzie e i piani alti della banca?

Siamo decisamente lontani da quanto previsto dall'accordo sulle politiche commerciali sottoscritto in UniCredit, laddove è previsto che **"l'assegnazione degli obiettivi, comprese le eventuali variazioni, viene attuata secondo fattori di oggettività, trasparenza, sostenibilità e tempestività che tengano conto della centralità e della soddisfazione della clientela e del lavoro di squadra".**

Affronteremo quanto prima in sede di Commissione Nazionale (introdotta dal medesimo accordo) tutte le problematiche relative alle politiche commerciali, a partire dalle segnalazioni che vi invitiamo a far pervenire ai rappresentanti sindacali FIRST CISL.

**01 giugno 2017**

**La Segreteria First Cisl di UniCredit S.p.A.**

