

CGIL

FISAC

**Segreteria SaS - Polo Tecnocentro
Casalecchio di Reno**

LE “DOLENTI” NOTE.....

Maggio, oltre all’ottima frutta di stagione, porta con sé, come oramai ogni anno, le valutazioni (quelle che una volta erano pagelle....), più o meno accurate, più o meno soddisfacenti che sempre più spesso lasciano amarezze e malcontento. Sarà così anche quest’anno?

Dalle prime impressioni e dai ritorni informativi dei lavoratori, parrebbe proprio di sì, pare ripetersi il copione degli anni scorsi con giudizi e valutazioni che sempre più appaiono il frutto di una “distribuzione statistica” anziché di una valutazione più accurata.

Questa prassi, che rischia di divenire umiliante e vessatoria, sortisce oramai nei fatti l’effetto opposto a quello desiderato tant’è che il risultato dei colloqui è spesso deludente e mortificante e la demotivazione diventa l’aspetto prevalente: ma che non sia questo il vero scopo? Abbassare il livello di aspettativa, ridurre la spinta motivazionale, etc...per poi ricominciare a creare nuove aspettative per l’anno che verrà, “solo se: darai il massimo impegno, raggiungerai gli obiettivi etc.”. Insomma la teoria del bastone e della carota.

Sono sistemi abbastanza noti e scontati per poi procedere all’azione di risparmio e contenimento dei costi: ossia non erogare o erogare quanto si vuole, a chi si vuole e come si vuole quelle forme di dirette di elemosina che prendono il nome di incentivo o salario variabile.

È talmente chiaro tutto questo che l’Azienda si è sempre rifiutata di fare accordi di salvaguardia che contemplassero, in materia di salario incentivante, forme di distribuzione che contenessero una remunerazione “base” per tutti i lavoratori (o almeno l’ha fatto per la Rete ma non per le Direzioni Centrali, se non in forma sperimentale solo per 1 anno) anche se con eventuali differenziazioni, assumendo dei parametri uniformi e dei criteri semplici e trasparenti, come ad esempio, l’andamento dei risultati a livello di direzioni.

Sarà interessante vedere quanti e quali incentivi verranno erogati e – soprattutto – quanti saranno i beneficiari?

Un sistema (*dis*)incentivante, che ricordiamo, le Organizzazioni Sindacali si sono rifiutate di firmare perché le condizioni proposte e le posizioni dell'Azienda erano abissalmente diverse rispetto a quelle dei rappresentanti dei Lavoratori, sortirà proprio l'effetto desiderato ossia l'effetto di voler tentare di dividere i lavoratori, premiando a discrezione, senza confrontarsi preventivamente con il Sindacato, solo sulla base del tanto decantato "*merito*" sempre più "*discrezionale*".

Quando i lavoratori riceveranno le valutazioni e "forse", il Sindacato si augura che non sia così e che le sue continue istanze in merito vengano accolte, apprenderanno che non riceveranno alcun premio, sapranno di chi è la responsabilità e a chi rivolgersi.

Articolo 69 del Contratto Nazionale in tema di "Valutazioni":

- 1. L'impresa attribuisce annualmente al lavoratore/lavoratrice un giudizio professionale complessivo;*
- 2. Il giudizio di cui al comma che precede, 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;*
- 3. Il lavoratore/lavoratrice viene informato periodicamente circa il merito della valutazione professionale formulata dall'impresa e delle linee adottate dall'impresa stessa al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo;*
- 4. Nei casi in cui le assenze del lavoratore/lavoratrice dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, servizio militare, siano di durata tale da non consentire una valutazione ai fini del giudizio professionale, si fa riferimento – agli effetti degli automatismi, del premio aziendale e dell'ex-premio di rendimento – all'ultimo giudizio conseguito dall'interessato;*
- 5. L'eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e il premio aziendale non vengono erogati in caso di giudizio di sintesi negativo;*
- 6. Il lavoratore/lavoratrice che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lui svolta può 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;*
- 7. L'impresa, sentito il lavoratore/lavoratrice entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni;*
- 8. Il lavoratore/lavoratrice, cui sia attribuito il giudizio di sintesi negativo può, a richiesta, ottenere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio.*

**Fisac / CGIL:
IL SINDACATO DEI DIRITTI !**

**Bologna
Via Marconi 67/2**

**Tel. 051 - 6087477
Fax. 051 - 251013**