



SENIORITY AL RIBASSO.

In concomitanza con l'avvio del processo di valutazione riceviamo la segnalazione da parte di alcuni colleghi di una “ventilata” possibilità che venga loro abbassata la seniority rispetto a quella ricevuta lo scorso anno. Temiamo che, quella che è stata presentata come una “linea di indirizzo generale” che viene “dall’alto”, si trasformi in un atto che invece di valutare la prestazione vada a “punire” in modo discrezionale.

L'insieme dei lavoratori di Intesa Sanpaolo di Bologna è oggi una compagine piuttosto variegata, nata dall'affluenza di diverse realtà. Certo è che molti hanno attraversato in questi anni diversi cambiamenti, nel corso dei quali hanno avuto modo di dimostrare tutta la loro professionalità e capacità non solo di adattarsi ma di accompagnare tali cambiamenti garantendo la buona riuscita delle trasformazioni aziendali e del servizio ai clienti.

Per questo riteniamo inaccettabile che questi lavoratori si trovino a dover subire un atto che svilisce la loro professionalità e non solo. Siamo infatti tutti ben consci che il premio variabile di risultato è legato, per una parte, proprio alla seniority.

Crediamo che lo sforzo dei colleghi, che non è ancora finito, anzi, vada supportato con il riconoscimento del loro impegno sia in termini di professionalità sia in termini economici.

Ricordiamo che la seniority è attribuita sulla base di definiti livelli di attività/responsabilità e conoscenze tecniche e che eventuali abbassamenti vanno motivati.

Parlando più in generale di valutazione, ricordiamo che:

1. nel caso in cui la valutazione del lavoratore sia abbassata l'azienda deve avvisare per tempo il lavoratore in modo da permettere a quest'ultimo di “recuperare” prima della valutazione vera e propria;

2. è possibile presentare ricorso nel caso in cui si ritenga di non condividere la valutazione assegnata.

Il lavoratore, al momento della consegna del giudizio, può esprimere un commento che andrà inserito nella valutazione; consigliabile soprattutto nel caso di non conferma dell'autovalutazione e di non condivisione della valutazione finale. Inoltre, in questo caso, è bene firmare la valutazione con la dicitura “per presa visione”.

I lavoratori che ritengono il giudizio non rispondente alla prestazione svolta possono:

- entro 15 giorni dalla consegna della comunicazione del giudizio, presentare ricorso alla Funzione del Personale di riferimento; è consigliabile richiedere l'assistenza nella procedura del proprio Rappresentante Sindacale.
- entro 30 giorni dalla presentazione del ricorso, verrà fissato un colloquio tra Azienda e Lavoratore per la discussione sul ricorso e il riesame del giudizio.
- entro 60 giorni dal colloquio, l'Azienda comunicherà le proprie determinazioni in merito al ricorso.

Invitiamo pertanto coloro che ricevessero comunicazione di un abbassamento della propria seniority a contattare immediatamente i propri rappresentanti sindacali per valutare insieme le iniziative da intraprendere.

Da parte nostra vigileremo affinché non si verificino episodi poco chiari.

Bologna, 01 Febbraio 2016

RSA INTESA SANPAOLO BOLOGNA FISAC/CGIL - UILCA