

Valutazione delle Prestazioni: una truffa!!!



In questi giorni sono iniziate le Valutazioni delle Prestazioni relative al 2011 e si sono dimostrate per quello che avevamo percepito dal video del Direttore HR diffuso in intranos: una truffa!

Nel video, il Direttore sottolineava con tono deciso, ma rassicurante, come l'attribuzione del giudizio "in linea" fosse una valutazione positiva, che esprime la soddisfazione dell'azienda perché il collaboratore è esattamente in linea con le attese di Findomestic (poi dovremmo capire e definire con chiarezza quali esse siano, ma questo è un altro aspetto). Tutto ciò faceva sospettare, a noi soliti malpensanti, che ci sarebbe stata la tendenza ad abbassare sistematicamente le note di qualifica, un po' come avvenuto fatto due anni fa con il cambio dei criteri e del numero di giudizi.

Riceviamo già in questi primi giorni di valutazione molte segnalazioni da colleghi (ma ce lo segnalano anche diversi Gestori) che hanno svolto il colloquio con il proprio Responsabile dove il valutatore, più o meno in imbarazzo, si giustifica spiegando che *"avevo proposto un giudizio più elevato ma è stato abbassato dal mio superiore"*. I casi più frequenti sono soprattutto nei confronti di coloro che avrebbero dovuto mantenere (o ricevere quest'anno) il giudizio di "Superiore" ridotto ad un più basso "più che in linea".

Stiamo parlando di giudizi che sono ampiamente positivi, ma se un Responsabile decide che il proprio collaboratore merita "superiore" perché "il capo del capo o chi è sopra di lui" decidono che deve essere dato "più che in linea"?

Lo abbiamo chiesto nell'incontro di ieri all'azienda: Findomestic ha balbettato una qualche spiegazione incomprensibile che non è risultata affatto convincente né esaustiva. La spiegazione consiste nel fatto che non si può avere un trend sempre e soltanto in crescita. L'esperienza acquisita nel ruolo ti consente di fare di più e meglio e questo non può essere un motivo di continua progressione in quanto quello che hai fatto in più un anno, l'anno successivo diventa la tua nuova base di partenza (il principio su cui si basano alcuni sistemi incentivanti che impongono che ogni anno sia necessario superare il risultato dell'anno precedente per ottenere il riconoscimento). In parole povere: se l'anno scorso ti sei meritato "superiore", quest'anno che hai garantito le stesse prestazioni dovresti ricevere "in linea", ma siccome hai fatto comunque molto bene, anche se non hai migliorato le prestazioni, ti verrà attribuito "più che in linea".

Altro argomento di fondamentale importanza è quello dei Percorsi Professionali (che ad oggi non esistono). Nell'ultima bozza di accordo che Findomestic ha presentato a seguito dei precedenti confronti e delle nostre osservazioni, la valutazione delle prestazioni ha un peso fondamentale ai fini della progressione di carriera e della crescita professionale: nel tuo percorso più o meno lungo, negli ultimi 4 anni devi riportare un giudizio che sia almeno pari a "Superiore". **Ecco un più che valido motivo per abbassare le valutazioni: sia mai che poi si possa pretendere di essere promossi!** A che serve a questo punto avere 6 livelli di valutazione se poi l'azienda non vuole usarne più di 3/4? Anche in questo caso, avevamo forse ragione a sospettare che cambiare i criteri ed i giudizi di valutazione (si vedano i nostri volantini di circa un anno fa sull'argomento disponibili nel nostro sito) servisse a confondere le idee?



UNITÀ SINDACALE

Falcri Silcea
Findomestic Banca – Gruppo BNP Paribas
Via I. Piccagli n° 7, 50127 – Firenze



FALCRI silcea

FALCRI silcea

Ricordiamo che riportare le proprie osservazioni e/o commenti sulla scheda di valutazione è un vostro diritto; nei casi in cui non si condivide il giudizio ricevuto si può fare ricorso entro 15 giorni dalla data in cui viene rilasciata la valutazione (siamo a disposizione per le informazioni ed il supporto necessari). È possibile, inoltre, richiedere un colloquio con il proprio Gestore HR. Invitiamo tutti ad utilizzare questi strumenti sono vostri diritti!

Polizza Sanitaria

Purtroppo ci arrivano molte segnalazioni di colleghi che iniziano ad avere grossi disagi per effetto della mancanza della copertura dei Medici e/o strutture Socio-Sanitarie extra circuito. La nostra denuncia ha sicuramente colto nel segno notando come anche altri Sindacati (nonostante le risposte scomposte e la “macchina del fango” messa in atto contro questa Organizzazione Sindacale) si sono resi conto dell’errore che hanno fatto nel concedere a Findomestic tutte queste opportunità/diritti di esclusiva gestione/sottoscrizione della Polizza Sanitaria (prima dell’accordo del 28 dicembre 2012 ciò non era né scontato né un diritto aziendale) e hanno giustamente chiesto di rivedere i termini dell’accordo (ma non si poteva fare prima?). Oggi recuperare quanto già concesso non sarà facile, la nostra richiesta indirizzata a Findomestic è che comunque sia ripristinato in convenzione anche l’opportunità di usare l’extra circuito alle condizioni precedenti!

Riorganizzazione

Dato ormai per certo che non ci sarà mobilità geografica forzata, ma solo condivisa, mancano ancora risposte per quei colleghi che sono costretti a cambiare mansione tipo gli Account che lasciano il ruolo come pure chi passa dallo Studio al Recupero. Questi colleghi devono essere in qualche modo agevolati e garantiti nel cambio e devono essere certi i criteri di individuazione

Come **Unità Sindacale** avevamo già espresso la necessità di ridurre la percentuale di contratti a tempo determinato favorendone la stabilizzazione a tempo indeterminato. Oggi, stiamo discutendo con l’azienda della possibilità nell’arco dei prossimi due anni di trasformare circa 30-40 persone da tempi determinati a tempi indeterminati e/o contratti di inserimento (CIN a seconda dei casi e dalle situazioni specifiche, anche se su questo aspetto bisognerà necessariamente tener conto delle novità che saranno introdotte dal nuovo CCNL). Ovviamente l’azienda non può garantire il mantenimento dello stesso luogo di .

Controllo a distanza.

Continua il confronto sulla materia. Abbiamo consegnato all’azienda un documento con le nostre osservazioni critiche sulla nuova versione della bozza di accordo proposta da Findomestic che tenderebbe a “sorvolare” su aspetti importanti e a sancire a priori l’incolpevolezza dell’azienda e la sua buona fede relativamente a possibili azioni di controllo a distanza. Abbiamo immediatamente rigettato una tale impostazione che mira a garantire a Findomestic una “assoluzione preventiva” su azioni contrarie alla legge.

Detassazione 2012 su Straordinari e Premi di Produttività

È stato confermato dalla **Legge di Stabilità 2012** (*legge 12 novembre 2011, n. 183*) anche per l’anno 2012 la detassazione degli Straordinari e dei Premi di Produttività che dovrebbe essere applicata nei modi e nei limiti previsti per il 2011, ovvero per importi complessivi fino a 6.000 euro lordi e per coloro che hanno un reddito lordo complessivo fino a 40.000 euro.

(<http://www.pmi.it/impresa/contabilita-e-fisco/articolo/50704/detassazione-straordinari-e-premi-produttivita-anche-nel-2012.html>)

Firenze, 27 gennaio 2012

La Segreteria
Organo di Coordinamento
Unità Sindacale
Findomestic