



SI VUOLE DAVVERO NEGOZIARE?

In data 03/05 u.s., in Bari, l'Azienda ha convocato le Organizzazioni Sindacali per riavviare la discussione su una serie di questioni aperte e ancora tutte da definire - *micro territori, sviluppatori, accordo 19/07/2017...*- e si è cominciato, sorprendentemente, dalla vicenda degli orari del “Customer Center”.

Pochi giorni prima, dall'Ufficio Consulenza e Relazioni Industriali era giunto un messaggio di posta elettronica nel quale, tra un elenco di materie da trattare, si leggeva: “*Giunta a conclusione la procedura sindacale avviata in materia di orari/turni riguardante il Customer Center, non avendo raggiunto soluzioni condivise, l'Azienda procederà autonomamente nel rispetto della normativa vigente*”.

Dopo circa quattro mesi di mancate risposte alle istanze sindacali, una comunicazione di tale tenore aveva indotto a prendere atto della chiusura aziendale a qualsivoglia negoziato sull'argomento.

E invece, la volontà aziendale di partire da questo argomento – con la riproposta di *una bozza di accordo, che già aveva destato perplessità per la sua sostanziale vacuità di contenuti regolamentali e di tutela dei dipendenti interessati* -, è parsa offrire nuovi spiragli di discussione.

Cos'era cambiato negli ultimi giorni?

Era forse maturata la volontà di riaprire un confronto più ampio che la semplice statuizione degli orari di lavoro del *Customer Center*?

Si è dunque esperito il tentativo di riproporre alla delegazione aziendale la stesura di un testo che comprendesse norme sulla volontarietà, sulla definizione dei compiti attribuiti ai lavoratori e alle lavoratrici, sul divieto di utilizzo improprio dei dati e delle rilevazioni rivenienti dai sistemi di controllo propri del *software* di gestione del servizio telefonico, sulle previsioni del D. Lgs. 81/08 con particolare attenzione allo stress lavoro correlato.

In realtà, si è poi presto constatato, a seguito di una chiara risposta del Capo Delegazione Aziendale, che non vi era nessuna apertura su questi temi e quindi si è deciso di non firmare alcun accordo sul *Customer Center* e di chiudere con un “verbale di mancato accordo”.

Nella giornata del 04/05 u.s., in assenza del Responsabile del Personale, è proseguito il confronto sul tema, sempre posto in scaletta dall'Azienda, del *Sistema Incentivante*, riproposto anch'esso, identico a quello dell'anno scorso.

Così come lo scorso anno fu dichiarata la contrarietà del Sindacato ad un meccanismo estremamente complesso, articolato a tratti astruso e concretamente irrealizzabile, pericoloso per il condizionamento che poneva e pone sulle “schede di valutazione del personale” - *non semplicemente per la ipotetica percezione di danaro ma anche per le possibili conseguenze sulla carriera professionale dei lavoratori e delle lavoratrici* -, anche quest'anno è stato espresso il diniego del Sindacato a condividere un sistema che, lungi dal rappresentare uno stimolo alla produttività sembra essere un mero specchietto per le allodole, buono solo ad essere esibito nei confronti dell'Organo di Vigilanza quale sistema di premialità meritocratica.

Il richiamo alle “schede di valutazione”, ha poi offerto l'opportunità di aprire una discussione collaterale su tale strumento, mai così controverso e contestato come quest'anno.

Si rammenta che quelle “schede” erano state concepite con il preciso intento di individuare i fabbisogni formativi dei dipendenti, non già per ponderare e determinare il giudizio che, come recita il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore bancario, all'art. 75 “...*deve essere accompagnato da una sintetica motivazione e deve essere comunicato per iscritto al/alla lavoratore/lavoratrice entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce...*”.

Si aggiunga, conoscendo la struttura di tali “schede”, che nessuno potrebbe in tutta onestà affermare di eccellere in tutti i punti oggetto di valutazione e dunque è del tutto evidente la assenza di correlazione tra il giudizio finale - *ottimo, buono...* - e i punteggi ottenuti nelle voci analitiche.

Tutto ciò evidenzia, altresì, il nesso causale di pericolosità con il *Sistema Incentivante* proposto per via delle limitazioni in esso contenute anche alle percentuali di attribuzione di giudizi di pari livello*.

Va da sé che, prossimamente, apriremo un confronto anche sulle schede di valutazione.

L'incontro si è poi chiuso nel pomeriggio, con il richiamo sindacale all'Azienda a seguire le formali procedure previste per ogni singolo istituto contrattuale in discussione.

Per quella che è da considerarsi una vera e propria ristrutturazione della rete distributiva - *progetto sviluppatori, riassetto dei microterritori, distretti (?), scelte dense di incognite organizzative e già con preoccupante impatto sui dipendenti coinvolti* -, si è invocata l'apertura della procedura ex art. 17, CCNL 31/03/2015, “Ristrutturazioni e/o Riorganizzazioni– Trasferimenti di Azienda”.

Per quanto attiene la decorrenza dei termini in materia di informativa sul *Sistema Incentivante* si è chiesta l'attivazione dell'art. 51 CCNL 31/03/2015, “Sistema Incentivante”, esortando altresì l'Azienda all'apertura di un ragionamento anche su diverse modalità premiali del lavoro svolto.

Si infine prospettata l'attivazione delle “Commissioni” previste dall'accordo del 19/07/2016 e, in chiusura, sono state fissate le date del 16 e 17 maggio p.v. per la prosecuzione degli incontri.

Disponibili al confronto ma non a fare i notai.

Buon Lavoro a tutte e tutti.

Bari, lì 05 maggio 2017

Segreteria OdC
FABI – FISAC/CGIL – SINFUB – UGL - UNISIN
Gruppo BpopBari

*Per quantificare una parte del premio derivante dal risultato ottenuto individualmente concorrono, insieme ad altri meccanismi qui non riportati, alcune voci che compongono la “scheda di valutazione”: a) Cambiamento e Innovazione, b) Tensione al risultato, c) Affidabilità e Integrità, d) Trasparenza e Collaborazione. A ciascuna di queste voci viene attribuito un punteggio da 1 a 5. La somma dei singoli punteggi determina l'appartenenza ad una fascia definita che riconosce il premio nella percentuale così stabilita:

≥ 18	Fascia A 100%
<18 ≥ 14	Fascia B 60%
<14 ≥ 9	Fascia C 20%
< 9	Fascia D 0%

Ad ulteriore parametrizzazione del premio si aggiunge la limitazione della distribuzione dell'organico classificabile per “Giudizio Finale” per cui i dipendenti potranno appartenere a ciascuna categoria (ottimo, buono...) secondo la seguente tabella:

max 10–15% dell'organico in fascia A
max 30–35% dell'organico in fascia B
max 30–35% dell'organico in fascia C
max 15–30% dell'organico in fascia D