



A PROPOSITO DI VALUTAZIONI E SISTEMA INCENTIVANTE

Da molti anni il tempo delle valutazioni delle prestazioni dei lavoratori da parte dei responsabili si trasforma in tempo di **abbassamento delle note**. La stragrande maggioranza dei giudizi espressi dai lavoratori nel corso della fase di autovalutazione viene falciata dai capi sul modello della *spending review* con tagli apparentemente lineari, ma in realtà ben oculati a favore di sacche di privilegio. Dall'obiettivo superato si passa all'obiettivo raggiunto, dall'obiettivo raggiunto si passa a quel capolavoro di ipocrisia lessicale dell'obiettivo "quasi raggiunto".

Benché criticabile nelle modalità di definizione, la valutazione è giustamente utilizzata dall'Azienda per attribuire il **premio aziendale** (cioè il VAP) ai sensi dell'art. 48 del CCNL che al comma 11 dispone che "in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo il premio aziendale non viene erogato".

Diverso è il caso del **sistema incentivante**: il 1° comma dell'art. 51 del CCNL stabilisce che l'erogazione dei premi incentivanti sia subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, i quali, insieme ai criteri di attribuzione, all'ammontare globale e ai tempi di corresponsione "devono risultare oggettivi e trasparenti", nonché essere "oggetto di informazione agli organi sindacali aziendali prima della loro applicazione".

Alcuni colleghi hanno segnalato alla scrivente RSA che quest'anno (anno di riferimento 2013) l'erogazione dei premi incentivanti potrebbe essere subordinata a due bizzarri parametri: lo **svolgimento dei corsi on line** e la **pianificazione secondo i voleri dell'Azienda delle ferie per l'anno 2014**, cioè un anno successivo a quello (il 2013) al quale la valutazione si dovrebbe riferire. Una pianificazione richiesta – tutti i giorni dell'anno in corso + il 30% del residuo anni precedenti – che risulta in evidente contrasto perfino con i criteri di fruizione e computo indicati nello stesso portale di Istituto.

Semberebbero così rovesciati i termini e lo spirito dell'art. 51 del CCNL. Si passerebbe da: "non hai raggiunto gli obiettivi e quindi non ti premio" a "non ti premio per risparmiare soldi e prendo a pretesto una tua presunta inadempienza".

Un po' quello che accade con l'ultima frontiera dell'abbattimento del costo del lavoro: i **provvedimenti disciplinari**. Per l'Azienda il duplice vantaggio di un bel risparmio immediato in busta paga e di un vantaggio differito consistente nell'utilizzare la sanzione per giustificare la mancata gratifica per l'anno successivo.

La FISAC CGIL di UBIS Roma si augura che le voci preoccupate dei colleghi siano prive di fondamento, come privi di fondamento, pretestuosi e discriminatori considera tali criteri se fossero adottati al solo scopo di frustrare le attese di molti lavoratori (ma non tutti...) con percorsi di carriera e riconoscimenti economici azzerati da anni.

NOI NON VOGLIAMO "STARE SERENI".

RSA FISAC CGIL UBIS ROMA

Roma, 27 febbraio 2014