



N°6-2004

**Fiba mail** lettera periodica agli iscritti a cura  
della Fiba CISL Banca Fideuram S.p.A.

*Caro collega...*

**SPECIALE PROMOZIONI**

**"A PENSARE MALE SI FA PECCATO MA SPESSO SI INDOVINA".**

Infatti dall'elenco delle "promozioni di merito" - che l'azienda ha effettuato sulla base delle valutazioni espresse dai Responsabili di Direzione/Funzione sulle prestazioni svolte dai singoli collaboratori nel corso dell'anno - emerge che, in diversi casi, accanto a quanti hanno ricevuto il meritato riconoscimento, sono state premiate anche "**professionalità parallele**" rispetto a quelle contrattualmente previste, a discapito di altri lavoratori meritevoli.

E' per questo motivo che la FIBA CISL - dopo l'incontro sulle valutazioni - ha tentato di porre dei correttivi che evitassero, almeno in parte, ingiustizie professionali, chiedendo all'Azienda una maggiore coerenza tra valutazione (1-2-3-4-5) e sistema premiante, al fine di applicare effettivamente quel "**modello meritocratico**", su cui è (...o meglio, deve essere...) basato lo sviluppo delle carriere - evidenziato nella relazione sociale al Bilancio 2003 di Banca Fideuram, chiedendo anche di indicare i criteri da essa discrezionalmente scelti per premiare i singoli lavoratori.

**Purtroppo non è bastato!**

Ancora una volta, da parte aziendale, non si è voluta superare quella consolidata abitudine di guardare agli "amici" piuttosto che alla professionalità e non si è voluto tener conto che un sistema valutativo efficiente di per sé tende all'equità.

È chiaro che cambiare un sistema che premia simpatia e appartenenza a qualche "cordata", basato su confronti senza dialettica tra responsabili degli uffici e lavoratori interessati, è arduo e difficile, ma ritenere che la valorizzazione del capitale umano possa avvenire anche attraverso servilismo e amicizia personale ci porta a dire che la gestione dell'azienda rispecchia un metodo ormai in disuso e dichiarato fallimentare dalle stesse organizzazioni datoriali, riportandoci indietro di 50 anni.

Essere azienda di un gruppo (SANPAOLOIMI) che si vanta di avere un

sistema valutativo e dei percorsi professionali all'avanguardia nel settore e assistere, in una o più aziende dello stesso gruppo, all'interpretazione soggettiva dello stesso sistema, che NEGA il diritto alla correttezza, alla trasparenza e all'equità, è alquanto "pittoresco".

Non vogliamo contestare la discrezionalità dell'azienda nella distribuzione degli avanzamenti professionali - e ci rendiamo conto che esistono plafond di spese legate a questi provvedimenti -, è certo, però, che non possiamo avallare che la discrezionalità possa diventare arbitrio o mancanza di analisi trasparente ed oggettiva delle professionalità di tutti i lavoratori, né che il plafond deliberato ricada su pochi amici penalizzando la dignità di tutti gli altri.

La FIBA-CISL riconosce all'azienda la piena discrezionalità di **pagare i caporali da generali, ma non può assolutamente tollerare che i generali vengano pagati da caporali !**

Pertanto la FIBA-CISL intende proseguire costruttivamente il confronto con l'Azienda per trovare giuste soluzioni che evitino contrasti che possano determinare momenti di conflitto.

*Un cordiale saluto ... a presto*

<b>Marco Bernabò</b>	<b>Bologna</b>
<b>Massimo Zanchi</b> <b>Vittorino Bocchi</b> <b>Elisabetta Russo</b>	<b>Milano</b>
<b>Sofia De Maria</b>	<b>Napoli</b>
<b>Giancarlo Galloni</b> <b>Carla D'Amore</b> <b>Carlo Sabetta</b> <b>Fabio Cocchi</b>	<b>Roma</b>
<b>Claudio Panataro</b>	<b>Torino</b>
<b>Francesco De Zen</b>	<b>Vicenza</b>