



VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI “TOTAL PERFORMANCE”

In data 7 febbraio si è svolto un incontro sindacale in D.B. SpA nel corso del quale l’Azienda ha illustrato i contenuti dell’informativa relativa a “Total Performance”.

Si tratta dell’introduzione di un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni, così denominato. Esso verrà universalmente applicato in tutti gli Stati dove è presente Deutsche Bank. In Italia, in base all’informativa, la sua introduzione decorrerà dal mese di marzo, per completarsi (ai fini della totale integrazione degli effetti previsti da Casamadre) nel 2019.

Secondo l’azienda, la decisione di cambiare modello nasce anche dalle risultanze delle ultime survey: DB Perform registrava infatti una certa insufficienza e ripetitività del processo valutativo e dei suoi criteri, in modo particolare quando valutatore e valutato erano i medesimi da un certo numero di anni. Ci è stato riferito inoltre che la survey ha fatto emergere anche una certa insoddisfazione da parte dei dipendenti circa la mancanza di feed back da parte dei Responsabili.

Quando il nuovo sistema verrà rilasciato, è prevista una “formazione” specifica per i diversi collaboratori, essenzialmente fornita in forma telematica e/o attraverso webex, anche perché il tool è in inglese ed ad oggi non ne è prevista la traduzione. Verrà pubblicato un manuale in italiano che ne spiega l’utilizzo.

L’azienda ha poi comunicato che alcuni indicatori della valutazione potrebbero impattare sulla “total compensation”. Sempre secondo l’azienda la possibilità di interagire con il sistema tutto l’anno con continuità e non solo durante i 2 momenti istituzionali come avveniva per il DB Perform, consentirà una valutazione meno arbitraria del valutato. Il “tool” sarà sempre disponibile ed aperto durante l’anno per segnalazioni ed integrazioni. Tali aspetti possono essere positivi, ma vanno “registrati” e “risintonizzati” sul modello di valutazione previsto dal CCNL che è l’unico riferimento previsto in virtù di accordi tra le parti.

Quando sarà a pieno regime, questo sistema, permetterà di interagire con tutti i tool di HR. La logica del “sistema integrato” di valutazione potrebbe apparire positiva, ma lascia molto perplessi il fatto che, nell’informativa scritta fornita dall’Azienda, l’integrazione sia operata anche rispetto a sistemi di informazioni non implicati in base all’attuale quadro normativo di legge e contrattuale. Così è, ad esempio, per il sistema del “red flag” (unilateralmente predisposto da Casamadre e non condiviso dalle Organizzazioni sindacali) e per il sistema disciplinare. Anzi, il “combinato disposto” dei due sistemi collegati al “Total Performance”, oggettivamente ne amplifica ulteriormente il significato disciplinare e le conseguenti implicazioni dei comportamenti del lavoratore, ora che è messo in relazione con il nuovo impianto globale del sistema di valutazione delle prestazioni. Si rischia quindi di realizzare una operazione, concettualmente indebita, di collegamento tra situazioni diverse con il concreto rischio che la valutazione professionale, e quindi il giudizio sulle prestazioni, venga considerata ai fini di fattispecie già specificate e circoscritte per legge: ciò modifica la portata predittiva del processo di valutazione, rischiando di condizionarne oltremodo gli esiti “a danno” del lavoratore.

Come già detto, la valutazione, nel nuovo sistema, sarà relativa sia alle modalità di esplicazione dell'attività lavorativa in relazione al proprio ruolo, sia al potenziale individuale. Il rapporto valutativo col collaboratore si esplicherà con continuità e non sarà più legato ai due momenti annuali attualmente previsti.

Gli obiettivi da perseguire saranno definiti entro i primi mesi dell'anno ma, secondo quanto riferito dall'Azienda, sarà obbligatorio rivolgerli solamente alle figure aventi un Corporate Title almeno di Vice President; per coloro in possesso di un Corporate Title gerarchicamente inferiore non sono obbligatori. Facciamo notare che il cosiddetto "Corporate Title" è un sistema totalmente autoreferenziale predisposto dall'Azienda (anzi: da Casamadre), non corrispondente al sistema di inquadramenti prevista dal CCNL e/o dal nostro Contratto Integrativo Aziendale. Inoltre, va detto che la filosofia d'impianto del sistema di valutazione predisposto dal CCNL non consente differenziazioni di procedure in base ad aspetti inquadramentali, per cui è evidente che il sistema del "Total Performance" sotto tale aspetto non risponde in alcun modo alla logica del CCNL e non ne soddisfa i requisiti.

A livello "globale" non è più previsto un "Overall Rating" (corrispondente alla categoria contrattuale del "giudizio sintetico complessivo"). Tuttavia in Italia, per adempiere agli obblighi contrattuali di cui all'art. 75, l'Azienda ha riconosciuto in sede di incontro la necessità di un adeguamento della procedura finalizzato a garantire, con certezza di tempi e di forme, un "giudizio professionale complessivo", "comunicato per iscritto al lavoratore", "entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello a cui si riferisce", e conseguentemente la possibilità di presentare il ricorso entro i 15 gg. successivi alla "Direzione competente", con l'assistenza sindacale del caso.

Ricordiamo che la valutazione delle prestazioni può avere concreti effetti qualora sia negativa e comporti la mancata erogazione del Premio Aziendale collettivo ed è pertanto necessario salvaguardare sotto ogni aspetto forma e sostanza delle procedure contrattuali. Ricordiamo inoltre che la mancata erogazione del VAP deve essere esplicitata nel giudizio: un giudizio insufficiente di per sé non comporta per il lavoratore la non erogazione del Premio Aziendale.

L'Azienda ha previsto un semplice campo di "note" del valutatore, in cui inserire il giudizio professionale complessivo. Se questo sarà un semplice "campo aperto di testo", c'è il rischio che la formulazione del giudizio risulti incompleta o non aderente al dettato normativo e inoltre, non vi sarà inoltre alcuna certezza formale sulla data in cui la scheda sia portata nella sfera di conoscenza del lavoratore, ai fini della decorrenza dei termini per il ricorso.

Va evidentemente da sé che la verifica di coerenza e congruità del nuovo impianto di valutazione denominato "Total Performance" rispetto ai criteri di cui agli articoli 74 e 75 CCNL va condotta con grande rigore da parte del tavolo sindacale, in quanto solo il puntuale rispetto delle norme di contratto garantisce la piena applicazione delle garanzie individuali del lavoratore.

Milano, 15/02/2017

Le R.S.A. del Gruppo Deutsche Bank
FABI - FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN