



By: [aiencran](#) – All Rights Reserved

Partiamo con una domanda: è questo il nuovo che avanza?

La novità introdotta quest'anno dalla Dirigenza della Banca è firmata dalla Direzione Risorse Umane e riguarda il **metodo valutativo**, o meglio il "budget" valutativo.

Come abbiamo appreso dalla circolare D1709 *"Sistema di Valutazione della Prestazione delle Risorse Umane"*, la scala valutativa va da un massimo di *"eccellente"* ad un minimo di *"non adeguato"* (complimenti tra l'altro per le definizioni adottate, già di per sé un incentivo a far meglio!); ora, premesso che *"valutare"* ha il significato intrinseco di *"giudicare"*, e che quindi ci si può aspettare che questo avvenga tramite una *"scala"* di giudizi e che possa essere altamente improbabile che ad ogni Dipendente venga attribuito lo stesso giudizio, tuttavia questo non può essere escluso a priori, altrimenti si ha comunque una valutazione *"forzata"*, e perciò non certo tesa a *"valorizzare la prestazione e la crescita della persona"*.

A questo proposito, numerose segnalazioni ci hanno informato dell'esistenza di un documento, promosso, pare, dalla Direzione Generale verso tutte le strutture che debbono effettuare le valutazioni del Personale, in cui si suggerisce di utilizzare tutta la scala valutativa, assegnando delle vere e proprie percentuali da rispettare per ciascuno dei 5 livelli di valutazione.

Ci chiediamo come si possa tenere insieme la valorizzazione delle Risorse, così tanto sbandierata nell'ambito del *"Talent & Performance Management"*, con una ripartizione imposta con percentuali minime e massime delle valutazioni da assegnare.

Prova ne è che numerosi Colleghi che si sono sentiti *"costretti"* a dare valutazioni contrastanti con la realtà effettiva, e cioè discordanti dall'impegno profuso, hanno avuto serie difficoltà a giustificare alcuni giudizi agli altri Colleghi *"valutati"*.

Questo *"budget" valutativo* ha aggravato il clima aziendale, già esasperato di per sé per tanti motivi, ed invece di incentivare le persone a migliorare le proprie prestazioni lavorative, ha creato ansia, preoccupazione e rabbia, tutte reazioni che certamente non aiutano a costituire quell'ambiente di fiducia e condivisione necessario affinché ognuno si senta parte di un tutto, e affinché ognuno, quindi, possa contribuire al massimo per far andare bene quel tutto.

Ricordiamo all'Azienda che sono i Dipendenti che producono e che ogni giorno nelle varie realtà fanno il loro dovere con dedizione, impegno e professionalità; è con il loro supporto, con il loro lavoro, che la Banca è potuta andare avanti fino ad oggi.

È lecito avere il dubbio, nonostante le smentite al riguardo da parte della Banca, che questo metodo valutativo sia *"propedeutico"* a collegare la valutazione all'erogazione futura di premi, rendendo così ancor più arbitrario il sistema incentivante, già di per sé sottoposto alle scelte discrezionali dell'Azienda soprattutto dopo la cancellazione del Contratto Integrativo.

La ripresa della Banca è legata ai Dipendenti per definizione: **quando ci si renderà conto che serve un maggior coinvolgimento dei Lavoratori nei processi dell'Azienda, attraverso una condivisione con il Sindacato che li rappresenta, e che alla base del buon andamento delle cose c'è il rispetto per la dignità del Lavoro?**

Abbiamo fatto presente alle Funzioni Competenti che le pressioni sulla valutazione, analoghe a quelle commerciali, sono un metodo davvero in contrasto con qualunque regola di buon senso, oltre a rischiare di essere del tutto controproducenti per la Banca, e che quindi è necessario un approfondimento su questo tema.

A questo scopo, abbiamo richiesto ed ottenuto un incontro con l'Azienda che si terrà mercoledì 26 febbraio.

Vi terremo aggiornati.

Siena, 24 febbraio 2014 LA SEGRETERIA FISAC MPS