

✖ Sappiamo che in questi giorni vengono predisposte le schede di valutazione dei lavoratori, relative al 2013, da parte delle competenti funzioni.

Nelle scorse settimane abbiamo diramato alcune informative che, a seguito degli incontri svolti dall'Azienda con le OOSS di coordinamento, illustravano i nuovi criteri di valutazione che la Banca starebbe attuando a partire da quest'anno. Come è già stato illustrato, il nuovo processo di valutazione ha modificato sia i criteri che la scala valutativa, prevedendo cinque diverse classi: Eccellente, Più che buona, Buona, Parzialmente adeguata, Non adeguata.

Ci giungono nel frattempo voci preoccupanti e preoccupate relative a presunti quantitativi minimi, o budget (finalmente qualcosa di nuovo!), di giudizi negativi da attribuire nell'ambito di una stessa unità produttiva. Se fosse vero quanto riportato da queste voci, la distribuzione statistica in base alla quale la Banca "stima" possano essere attribuiti i giudizi ai lavoratori, diventerebbe invece il criterio in base al quale attribuire le valutazioni stesse.

La Direzione dell'Azienda, negli incontri svolti a Siena, ha già respinto categoricamente tale interpretazione dei nuovi criteri di valutazione, smentendo di aver mai richiesto alle funzioni competenti il rispetto di qualsivoglia budget o percentuale di distribuzione dei giudizi.

Queste affermazioni non possono che tranquillizzarci, per questo siamo convinti che chi ha ricevuto indicazioni in contrasto con quanto affermato ufficialmente dall'Azienda abbia capito male, o al limite abbia parlato con qualcuno male informato.

Nel frattempo, in attesa che vengano consegnate le schede di valutazioni ai lavoratori, ricordiamo a chiunque non dovesse riconoscersi nel giudizio espresso dalla Banca, che il CCNL prevede la possibilità di fare ricorso rispetto alla valutazione attribuita, con le procedure previste dall'art. 75:

*[...]6. Il lavoratore/lavoratrice che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lui svolta può presentare un proprio ricorso alla Direzione aziendale competente entro 15 giorni dalla comunicazione. Nella procedura il lavoratore/lavoratrice può farsi assistere da un dirigente dell'organizzazione sindacale stipulante, facente parte del personale, a cui conferisce mandato. 7. L'impresa, sentito il lavoratore/lavoratrice entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni. 8. Il lavoratore/lavoratrice, cui sia stato attribuito il giudizio di sintesi negativo può, a richiesta, ottenere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio.*

Informiamo infine i lavoratori che nei giorni scorsi abbiamo richiesto alla Direzione dell'Area uno specifico incontro per chiarire tutti gli aspetti legati al nuovo processo di valutazione e che siamo in attesa di una prossima convocazione da parte aziendale, certi che vista l'attualità della tematica saremo convocati in tempi brevi.

Roma 14 marzo 2014 La segreteria RSA di Roma e Provincia