



By: [vema!](#) – All Rights Reserved

In un mondo di geni e top manager, che prima distruggono una banca e poi la risistemano agendo quasi esclusivamente sulla produttività del personale (che deve lavorare di più, essere pagato di meno e tutto quello che non funziona è colpa sua) ci mancava l'ultima "chicca" del nuovo sistema delle valutazioni del personale. Come motivare al massimo il personale che nel corso del 2013 ha messo la "faccia" coi clienti quando tutti ci davano addosso, grazie alle prodezze di quei manager che avevano affossato una delle banche più ricche d'Italia? La risposta dei nostri manager è semplice: "diamo alla maggior parte dei lavoratori una pagella con la valutazione di parzialmente adeguato. Poi, per disorientare ulteriormente il dipendente, gli diciamo che parzialmente adeguato vuol dire sufficiente e per confonderlo definitivamente gli diamo una scheda dove parzialmente adeguato corrisponde al voto due (2); nella pagella mettiamo quindi una legenda dove diciamo che i voti vanno dall'1 (inadeguato) al 5 (l'eccellenza) passando per il voto 3 che è l'adeguato. Per riepilogare, a voce gli diciamo che è sufficiente mentre per scritto gli facciamo firmare che non lo è".

Siamo senza parole...

il personale che nel corso del 2013 ha salvato la banca dal tracollo commerciale è per la maggior parte parzialmente adeguato, mentre il top management di questa banca, che dati alla mano di questa ultima trimestrale ancora non è stato in grado di sistemare i conti (ma che comunque si è assicurato premi e incentivi lo stesso) come va valutato:

"inadeguato/parzialmente adeguato/ buono o eccellente?"

Che ci fossero da cambiare molte cose in questa banca l'avevamo intuito, che una tra le più importanti fosse demotivare il personale dicendogli che parzialmente non sa vendere, non sa fare le pratiche, non raggiunge i risultati prefissati, non pensavamo potesse essere messo nel budget delle cose da fare per risollevare questa banca.

RSA BMPS DTM LIVORNO 13 MAGGIO 2014