



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

Sono in distribuzione le schede di valutazione relative al 2013 che, a causa dell'azzeramento delle previsioni in materia inserite nel CIA determinata dall'accordo separato del 19/12/2012, sostituiscono nei criteri e nei giudizi le nostre note di qualifica. Le nuove schede, inserite nell'ambito del processo valutativo normato dal D 1709, esprimono un giudizio di sintesi che utilizza la seguente scala valutativa:

1 NON ADEGUATO - Gli obiettivi non sono stati raggiunti e non sono state soddisfatte le aspettative in termini di livello di efficacia delle attività e/o sono presenti criticità rispetto ai comportamenti attesi e alle competenze specialistiche di ruolo

2 PARZIALMENTE ADEGUATO - Gli obiettivi sono stati raggiunti in modo parziale e le aspettative in termini di livello di efficacia delle attività non sono state soddisfatte completamente e/o sono presenti aree di miglioramento nei comportamenti e/o nelle competenze specialistiche di ruolo

3 BUONO - Gli obiettivi sono stati raggiunti in modo pieno e sono state soddisfatte completamente tutte le aspettative in termini di livello di efficacia delle attività. Il livello di comportamenti e competenze specialistiche di ruolo risulta adeguato. La risorsa ha dimostrato di presidiare in modo completo tutte le attività previste dal ruolo.

4 PIU' CHE BUONO - I risultati sono andati ben al di là di quanto richiesto e la qualità degli stessi e delle attività svolte è risultata superiore alle aspettative. I comportamenti agiti e le competenze specialistiche possedute consentono la gestione di situazioni di medioalta complessità

5 ECCELLENTE - I risultati conseguiti sono stati di gran lunga superiori rispetto a quanto richiesto. Il presidio quali-quantitativo delle attività assegnate si colloca su livelli di eccellenza e i comportamenti richiesti e le competenze specialistiche di ruolo risultano tutti pienamente ed efficacemente agiti, consentendo la gestione di situazioni di elevata complessità

Nell'incontro tenuto lo scorso febbraio con le segreterie nazionali delle OOS MPS, di fronte alle contestazioni circa il metodo ed il merito delle scelte aziendali, con esplicito riferimento alle percentuali da raggiungere nell'assegnazione di ogni livello di giudizio, l'azienda, nella persona del Responsabile Servizio Sviluppo e Formazione Risorse Umane, aveva specificato che le percentuali da raggiungere per ognuno dei 5 giudizi dovevano avere un carattere di indirizzo e non un obbligo da rispettare a tutti i costi. Perciò, su nostra esplicita richiesta, il Responsabile si era impegnato a dare tempestiva comunicazione ai propri diretti interlocutori delle Aree Territoriali e delle Strutture Centrali affinché fossero corrette le sbagliate interpretazioni sulle modalità valutative e terminassero le pressioni indebite su coloro che dovevano effettuare la valutazione; inoltre si era impegnato a chiarire che ci si doveva astenere dal richiedere il rispetto assoluto delle percentuali indicate.

Nel nostro gruppo stanno arrivando notizie che ci portano a pensare che **o la dirigenza di Napoli non si è attenuta agli impegni presi dall'azienda oppure il responsabile aziendale ha preso impegni che non ha mantenuto. Delle due una.**

Fino ad ora, infatti, ci sono giunte notizie di

- colleghi che dal giudizio Ottimo, fascia di promovibilità da anni e universalmente riconosciuti come competenti e capaci, sono passati a parzialmente adeguato. Si tratta quasi sempre di quei colleghi, anziani e non, che proprio nel momento di maggior bufera sul Monte ed in assenza di qualunque riferimento e sostegno aziendale - perché la dirigenza stava scappando o, nella migliore delle ipotesi, è rimasta muta - hanno provveduto in assoluta e disperata solitudine a tamponare il disastro creato dalle vicende giudiziarie che ci hanno travolto. **La dirigenza aziendale sta quindi affermando che il senso di responsabilità e l'attaccamento alla Banca fa regredire la qualità**

professionale dei colleghi?

– colleghi che da anni fanno il loro lavoro di ods coscientemente per quantità e qualità sono oggi giudicati inadeguati: si omette sempre di valutare l'assurda carenza di organici che rende sempre più difficile qualsiasi tipo di organizzazione efficace ed utile a soddisfare la clientela oltre a qualunque genere di formazione reale. **La dirigenza aziendale sta quindi affermando che non ci si può più permettere di lavorare rispettando le norme, salvo poi arrivare a licenziare?**

– colleghi, che hanno ricevuto valutazioni brutalmente stravolte rispetto alla precedente, cui sono state fornite motivazioni del tipo “hai fatto troppe ferie”, “sei stata troppo malata”, salvo poi scoprire che si tratta di colleghi beneficiari della L.104, categorie protette, lavoratrici madri. **La dirigenza sta quindi affermando che il rispetto del CCNL e delle leggi non abita al Monte Paschi?**

MA IN CHE BANDA SIAMO FINITI???

I piani di azione non condivisi sono tantissimi e molti veramente senza senso, gli obiettivi l'azienda disse che non dovevano essere solo quantitativi, i colleghi dovevano essere coinvolti in colloqui periodici e comunque ad ogni cambiamento di responsabile (e non ci dite che non ci sono stai!) **Dove è finito tutto questo???**

E l'oggettività e trasparenza della valutazione, declamata nel D1079 dove è finita?

Nella nostra realtà evidentemente si giudicano le persone, non si valuta la prestazione...

Siamo stufi della dirigenza che scarica sui dipendenti le proprie responsabilità, incapacità ed inefficienze: filiali senza organici e sicurezza, uffici senza responsabili e coordinatori, politiche commerciali inesistenti e poi la responsabilità, dalla carta igienica ai risultati, è sempre dei lavoratori??

Chiediamo un immediato incontro con la direzione di area sul tema delle note di qualifica.

Invitiamo i colleghi che si sentono ingiustamente mortificati ed offesi dalle note di qualifica ricevute, a presentare ricorso, **entro 15 giorni dalla ricezione della scheda di valutazione**, inviando per raccomandata a/r a Siena e consegnando a mano **con firma per ricezione** della direzione che ha effettuato la valutazione, la seguente comunicazione (la comunicazione alla Fisac va inviata via mail)

Siena, 12 maggio 2014 La Segreteria