



By: [Francesco](#) - All Rights Reserved

Andando su Intranet nella pagina iniziale è stato pubblicato un interessante articolo a cura dell'Area comunicazione dal titolo "Non si cresce per 542 anni senza saper superare un periodo **un po' complicato**. Più di 5 milioni di clienti continuano a contare, come sempre, su di noi. - La Banca ricomincia da qui."

Vi proponiamo il primo capoverso dell'articolo:

"Dopo un anno e mezzo complesso, che *ha visto tutti i colleghi impegnati direttamente sul campo per affrontare e superare le difficoltà*, la Banca lancia oggi questo importante messaggio attraverso i principali quotidiani nazionali.

Importante perché l'obiettivo non è solo quello di far conoscere ai clienti i nostri prossimi passi - primo fra tutti l'aumento di capitale - ma anche di raccontare **il percorso e i valori che li sostengono**".

La domanda, diceva una volta Lubrano, sorge spontanea: I COLLEGHI (tutti i colleghi!) SONO O NON SONO UN VALORE PER LA BANCA? Certo è che **il periodo un po' complicato** l'abbiamo VISSUTO, SUBITO e SUPERATO grazie al senso di responsabilità e di attaccamento di coloro che vivono la BANCA GIORNO PER GIORNO sul fronte mettendoci la FACCIA. UN VALORE da recuperare c'è: è il VALORE DISTRUTTO prima da manager e top manager faccendieri che hanno anteposto i propri interessi (...ILLECITI interessi) alle sorti dell'Istituto a cui si aggiungono le GRANDI MANOVRE dei super pagati manager e top manager attuali che in seguito ad accuratissimi e COSTOSI studi di settore, in termini di produttività e di conto economico (per i quali si sono avvalsi anche di COLLABORAZIONI ESTERNE) individuano un'unica drastica soluzione: INTERVENIRE SUL COSTO DEL PERSONALE. Siamo diventati il CAPRO ESPIATORIO del nostro Istituto. Il PERSONALE: quel valore, o disvalore che va disgregato poco a poco, cominciando dalla MOTIVAZIONE. E la dirigenza non perde occasione di scaricare sui dipendenti le proprie responsabilità, incapacità ed inefficienze: filiali senza organici e sicurezza, uffici senza responsabili e coordinatori, politiche commerciali inconsistenti e poi la responsabilità, dalla carta igienica ai risultati, è sempre dei lavoratori??

È in questo contesto che bene si innesta il capitolo delle SCHEDE DI VALUTAZIONE.

In queste settimane è iniziata infatti la consegna delle schede di valutazione con contestuale colloquio di feedback, così come previsto dalla normativa (D1709 Sistema di Valutazione della Prestazione). Le nuove schede, che sostituiscono le precedenti note di qualifica, esprimono un giudizio di sintesi che utilizza la seguente scala valutativa:

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

4. Più 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

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.

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

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.

Le Organizzazioni Sindacali su più fronti (a livello di DTM, di Area, di Coordinamento) avevano denunciato e contestato le pressioni più o meno palesi declinate dall'alto finalizzate a individuare A PRIORI specifiche percentuali di assegnazione delle varie fasce di valutazione alle risorse, con sostanziale **"budgettizzazione" dei diversi livelli di giudizio professionale**. Su più fronti si invitava la controparte a rivedere la denominazione di PARZIALMENTE ADEGUATO non aderente alle intenzioni manifestate dall'Azienda di **non esprimere un giudizio negativo**, ma di esprimere un soddisfacimento non completo delle aspettative datoriali sui tre livelli esaminati (attività, comportamenti, competenze), tale da necessitare di interventi formativi ad hoc.

Nonostante la controparte abbia smentito più volte l'esistenza di tali comportamenti e di tali iniziative, impegnandosi a garantire la sospensione dello stesso processo valutativo in caso di criticità evidenziate dai Lavoratori, quanto denunciato si è puntualmente verificato e i BUONI PROPOSITI sono risultati DISATTESI.

L'Azienda non ha perso l'occasione per utilizzare il nuovo strumento allo scopo di svilire e demotivare il Personale della Banca, disorientandolo con una scala valutativa sintetica che nulla ha a che vedere con il giudizio analitico.

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 e il tutto motivato da "IL CONTO ECONOMICO PARLA CHIARO - NON HAI RAGGIUNTO IL BUDGET DI PRODUZIONE - NON VENDI ABBASTANZA POLIZZE". QUALCUNO dimentica che il 2013 è stato un ANNUS HORRIBILIS e che le filiali hanno dovuto mantenere la clientela IN FUGA con i denti. Ma QUESTO NON CONTA: **PIÙ DI 5 MILIONI DI CLIENTI CONTINUANO A CONTARE, COME SEMPRE, SU DI NOI** forse per miracolo, o GRAZIA RICEVUTA!!

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.

Dove sono finiti i Piani di azione da CONDIVIDERE di volta in volta coinvolgendo TUTTI i colleghi tramite colloqui periodici (COLLOQUI REALI e non fatti in fretta e furia per compilare il FEEDBACK!). E l'oggettività e trasparenza della valutazione, declamata nel D1709 dove è finita?

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

Ci riserviamo di chiedere un immediato incontro con la Direzione di Area sul tema delle Schede di valutazione.

Invitiamo i colleghi che si sentono ingiustamente mortificati ed offesi dalle note di qualifica ricevute, a

presentare ricorso, **entro 15 giorni dalla sottoscrizione della scheda di valutazione, o inoltrando lettera raccomandata A/R direttamente alla Funzione Gestione Risorse Umane** (DOR per le AT – loro sedi – e Servizio Gestione RU per la DG – in questo caso l’indirizzo è: Piazza dell’Abbadia 7, Siena) **o consegnando brevi manu il ricorso al Responsabile dell’Unità Operativa di appartenenza**, indicando se si vuole essere assistiti dal sindacato. Entro trenta giorni ci sarà l’incontro per rivedere la valutazione con la presenza di un sindacalista se richiesta (la comunicazione alla propria sigla sindacale va inviata via mail).