



By: [Arwen Abenstern](#) – KWP – [CC BY 2.0](#)

Il timore appare più che fondato. La vicenda incresciosa delle valutazioni del 2014 sembrerebbe non aver insegnato nulla. Ad oggi, e saremo felici di fare *mea culpa* qualora le nostre preoccupazioni si rivelassero infondate, nulla appare cambiato ne' nella forma ne' nella sostanza rispetto allo scorso anno.

A cominciare dagli inviti sempre più pressanti a cui sono sottoposti i Lavoratori in questi giorni, per procedere alla cosiddetta “**autovalutazione**”, che, come ricordiamo “... non è obbligatoria e rappresenta un’opportunità per ciascuna Risorsa di esprimere la propria opinione rispetto ai vari fattori di valutazione” (Normativa Aziendale n° D/1709).

Nessuno dimentica le vuote rassicurazioni che lo scorso anno i vertici aziendali hanno fornito rispetto alle finalità del progetto, volto secondo loro esclusivamente ad individuare le lacune professionali allo scopo di organizzare un percorso formativo adeguato, UNA BALLA COLOSSALE!

Invece la realtà è stata ben altra: colleghi mortificati da un sistema opaco con falle più che evidenti, formazione quasi assente per chi doveva valutare e fare i colloqui, insomma UN VERO DISASTRO. Ironia della sorte si è lasciato spesso campo libero a chi, approfittando della situazione, si è tolto qualche sassolino dalle scarpe nei confronti di colleghi ‘poco allineati’ dando valutazioni negative basate, diciamo, su criteri ‘soggettivi’. E non sono mancati nemmeno casi fortemente “sospetti”, come lo strano proliferare di valutazioni “non adeguate” ai colleghi che fruiscono di permessi L./104. Rabbriviamo....

Facendo un bilancio: non si è visto uno straccio di corso di formazione, se non la riproposizione massiccia dei “CORSI ON-LINE” della durata spesso di alcune ore, da effettuare in filiale e senza tempi protetti; di corsi in aula, fatti salvi i corsi IVASS obbligatori per i collocatori di polizze, nemmeno l’ombra; colleghi ‘parzialmente adeguati’ e ‘non adeguati’ che non hanno ricevuto alcun supporto teso a colmare le lacune; i capi servizio, nonostante sia passato tutto il 2014 e contrariamente a quanto preannunciato, non hanno ricevuto alcuna ulteriore formazione utile a meglio comprendere il nuovo sistema valutativo; i cosiddetti “piani d’azione” sono stati comunicati ai Lavoratori in pratica a fine anno ed in modo frammentario e approssimativo.

COSA E’ CAMBIATO, QUINDI, RISPETTO ALL’ANNO SCORSO?? FINORA, NULLA DI NULLA!!!

Inoltre apprendiamo – anche se con ritardo, dovuto anche al fatto che la banca non ha mai fornito dati ufficiali in tal senso – che in altre Aree Territoriali i ricorsi presentati dai colleghi hanno avuto un parziale accoglimento. Ad esempio, è notizia di questi giorni, che i ricorsi presentati nella Provincia di Napoli, secondo i dati forniti dalla RSA Fisac-CGIL di quel territorio, hanno registrato le seguenti percentuali di accoglimento:

- accolti con upgradazione del giudizio di sintesi nel 30% dei casi
- parzialmente accolti, (modifica di qualche giudizio intermedio ma conferma del giudizio di sintesi) nel 26% dei casi
- rigettati nel 43% dei casi

Ora, dato che dei ricorsi presentati dai colleghi nell'Area Centro e Sardegna – per lo meno in base ai dati in nostro possesso – ne sono stati accolti una percentuale del tutto trascurabile – in alcune provincie addirittura la percentuale è stata pari a ZERO – ci sembra che si possa dire senza tema di smentita che siamo di fronte ad un atteggiamento di TOTALE CHIUSURA da parte dei vertici dell'Area, del quale prendiamo atto.

I LAVORATORI NE FARANNO CERTAMENTE TESORO PER IL FUTURO E

DI FRONTE AL RIPETERSI DI EPISODI POCO CHIARI, COME FISAC CGIL NON ESCLUDIAMO DI RICORRERE A INIZIATIVE MAGGIORMENTE VISIBILI

L'Azienda ha sostenuto, con grande vigore, che il vecchio sistema valutativo era "inadeguato" alle nuove sfide. Non entriamo nel merito di tale affermazione, ma ci limitiamo ad osservare che il nuovo si è rilevato finora un TOTALE FALLIMENTO colpendo negativamente le aspettative, la motivazione e la dignità stessa dei Lavoratori del Monte Paschi, in particolar modo nella nostra Area. Chiediamo quindi con forza che per l'anno 2015 si voglia dare alla materia l'importanza che merita e che l'Azienda abbia la decenza di dare coerenza alle sue affermazioni sulla centralità della formazione dei dipendenti che con i loro sacrifici e il loro impegno consentono al Monte dei Paschi di Siena, nonostante tutto, di rimanere sul mercato.

Roma, 8 gennaio 2015

LE SEGRETERIE