



COORDINAMENTI R.S.A. BANCA MONTE DEI PASCHI SIENA DI SIENA

BUDGET DELLE SCHEDE, BUDGET DEI GIUDIZI, BUDGET DEI RICORSI

(nuova puntata: i collegi di valutazione fantasma!)

Mentre è ancora in corso la tornata di consegna delle schede, che da contratto dovrebbe essere ultimata nei mesi di aprile, negli uffici centrali e delocalizzati di DG/COG/AT, stanno proseguendo in questi giorni le audizioni/colloqui in merito ai ricorsi avverso la valutazione del personale, come previsto dall'art. 75 del CCNL (che ricordiamo prevede entro 15 giorni dalla consegna della scheda la presentazione del ricorso, entro 30 giorni dallo stesso la convocazione per l'audizione, ed infine, entro 60 giorni dai colloqui, la comunicazione definitiva in merito al giudizio).

Con sorprendente tempestività, e con il processo ancora aperto, stanno arrivando, per fortuna solo in alcune zone d'Italia, le "conferme delle valutazioni" ai collegi della rete che avevano fatto ricorso nei mesi di maggio/giugno; nonostante audizioni spesso imbarazzanti per l'azienda, dove su basi oggettive documentate e precise sono stati confutati tutti gli aspetti negativi delle singole valutazioni, in pochissimo tempo sono stati sommariamente confermati i giudizi negativi o parzialmente adeguati.

Verrebbe da chiedersi, se in tempi così ristretti, in periodo di ferie, e con mille incombenze da fare, si siano realmente riuniti i collegi aziendali giudicanti oppure, come più probabile, le funzioni competenti - su indicazione dei DOR - abbiano confermato telematicamente il proprio voto.

D'altra parte, come già avevamo denunciato nel nostro comunicato unitario del 19 giugno scorso, appare palese la non congruità della composizione dei collegi di valutazione (rispettivamente formati da: Valutatore, Prevalidatore, Condivisore, Validatore che, ad esempio, per un collega della rete significa: Titolare, GRU, DTM, DOR... ovvero gli stessi della prima valutazione), che dovrebbero rivedere il giudizio, e il conflitto di interessi che ne deriva.

Ribadiamo ancora una volta : chi è l'arbitro? Chi controlla, verifica, certifica e, con obiettività, modifica o conferma la valutazione?

Non vorremmo che, dopo la budgetizzazione delle schede di valutazione, ci trovassimo di fronte ad un nuovo budget, stavolta dei ricorsi e del numero massimo di giudizi da revisionare, al posto di ammettere serenamente un errore e rivisitare le proprie approssimative e frettolose decisioni.

Visto che ad oggi non si è ancora conclusa la stagione delle audizioni dei ricorsi, sarebbe quanto mai opportuno che l'azienda convocasse con urgenza le OO.SS., entrando nel merito della strutturazione dei collegi e delle modalità di come intende concludere in maniera oggettiva e trasparente questa fase contrattuale, magari dando anche qualche dato preciso e disaggregato per area e zona sul numero reale dei ricorsi pervenuto, onde evitare che facili ironie e leggende metropolitane messe in giro ad arte da qualcuno in posizione apicale, anche nelle recenti procedure negoziali, circolino tra i colleghi.

Se indubbiamente ogni parte è libera di interpretare i numeri a proprio piacimento, a nostro avviso un migliaio di ricorsi rispetto allo ZERO degli anni scorsi sono un numero enorme, considerando le pressioni e le intimidazioni di varia natura segnalateci dai colleghi, ed operate da parte di alcune funzioni aziendali, nell'obiettivo di ridurre il numero di ricorsi presentati, ma contestualmente ottenendo quello di far arrabbiare e demotivare ancor più quei colleghi che si vedono ingiustamente valutati e penalizzati da un sistema che nei desideri aziendali si dovrà collegare con il futuro salario incentivante.

Ma visto che ci sono voluti oltre tre mesi di audizioni, colloqui e di tempo speso dal Servizio Risorse Umane a livello centrale e periferico, e che questo tempo non è stato certo utilizzato per ascoltare le ragioni dei Lavoratori, ci chiediamo: non varrebbe la pena di cambiare l'impianto del sistema di valutazione, sul quale le scriventi mantengono un giudizio fortemente critico, per rendere lo stesso più rispettoso delle norme e dei demands contrattuali, e quindi più attento alle prerogative dei Dipendenti?

Noi riteniamo che tutto ciò sia necessario, e doveroso, da parte di un'Azienda che è riuscita a superare un periodo di profonda crisi solo grazie all'impegno, alla dedizione, ed alla professionalità delle persone che in essa operano ogni giorno.

LE SEGRETERIE

Siena, 23 luglio 2014