



RR.SS.AA. LOMBARDIA - BANCA MONTE DEI PASCHI SIENA

## NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Il giorno 17 marzo si è svolto l'incontro con il D.O. ATNO Francesco Avino e il Responsabile R.U. Fabio Pirozzolo relativo all'illustrazione del nuovo sistema di valutazione delle Risorse Umane, tema già trattato nel comunicato del 26/2/2014 delle Segreterie Centrali delle nostre OO.SS.

**Precisiamo che tale sistema valutativo, disposto unilateralmente dall'Azienda, senza alcun negoziato con le Organizzazioni Sindacali, non può trovarci totalmente concordi, perché travisando le disposizioni del c.c.n.l., non prevede, a nostro avviso, criteri oggettivi svincolati direttamente dai risultati di vendita.**

L'Azienda ci comunica che il processo di definizione delle schede di valutazione è ultimato e nel mese di aprile avverrà la consegna, congiuntamente al colloquio con i lavoratori.

La stessa, nell'incontro, ci ha informato che: "Il vecchio sistema non era in linea con i reali processi valutativi perché necessitava di una maggiore oggettività del giudizio dei comportamenti sul lavoro: con esso viene messo al primo posto il rispetto della persona e del lavoro; è lo strumento necessario affinché si creino i presupposti per colmare le carenze formative: mette a confronto il lavoratore con il suo diretto responsabile per ricercare i punti di debolezza per poterli potenziare; ci sarà maggiore attenzione alla formazione".

Da parte nostra abbiamo chiesto alla delegazione aziendale di meglio specificare come intende affrontare le criticità emerse nei diversi territori e da noi riportate, che rischiano di alterare una corretta applicazione del nuovo processo valutativo.

In sintesi riportiamo **le nostre obiezioni** e le risposte aziendali:

- **percentuali di valutazione prestabilite nelle varie fasce:**

tali percentuali sono state solo stimate a livello complessivo e fornite ai responsabili come "indicazione" e che, soprattutto date le caratteristiche peculiari alla nostra Area territoriale, non saranno applicate rigidamente sulle singole strutture;

- **livello "parzialmente adeguato":**

viene ribadito che non costituisce un giudizio negativo, ma solo un soddisfacimento non completo delle aspettative sui tre livelli esaminati (attività, comportamenti, competenze) che necessita di interventi formativi;

- **commistione tra nuovo sistema valutativo e Regata quale elemento di pressione alla vendita:** è stato specificato che il nuovo processo valutativo, nel costituire momento di motivazione, ma anche di riflessione o riconoscimento, deve essere ispirato a basilari principi di meritocrazia, fermo restando il rispetto delle persone e la conoscenza delle situazioni.

L'azienda ha confermato inoltre che in ogni caso il nuovo processo valutativo NON è:

- condizionato dall'aderenza del singolo alle esigenze operative del solo Progetto Regata;
- modulato per rispecchiare la sola performance concretizzata nelle vendite raggiunte dal soggetto valutato, ma deve tenere conto anche della padronanza del ruolo, delle competenze, dei precedenti e delle potenzialità professionali.

**Auspichiamo che tale indicazione sia stata realmente recepita nelle singole realtà della Rete Commerciale (DTM) e nelle strutture di Area Territoriale.**

Come previsto dalle direttive centrali: qualora in fase di consegna delle schede da parte del proprio valutatore dovessero emergere criticità nell'accettazione del giudizio da parte della risorsa, sarà sospeso il processo valutativo, facendo seguire l'intervento del GRU territorialmente competente, anche alla presenza se richiesto dal collega del proprio rappresentante sindacale, per approdare -

solo in caso di ulteriore insanabile divergenza di giudizio – all'apertura dei termini di ricorso alla valutazione non rispondente alla prestazione svolta, secondo quanto enunciato nel CCNL.

Milano, 18/03/2014

**LE SEGRETERIE FABI - FIBA CISL - UILCA**