



COORDINAMENTI RSA BANCA MONTE DEI PASCHI SIENA DI SIENA

Un Sistema di Valutazione NON ADEGUATO e IRRISPETTOSO

Nel 2013 "Il personale ha retto l'urto in modo straordinario", sono le parole pronunciate due giorni fa dall'AD Viola all'Assemblea degli Azioni MPS, ripetendo quanto già dichiarato pubblicamente più volte.

La stessa Banca, per l'anno 2013, ha valutato che il 34% del personale MPS ha fornito una prestazione lavorativa NON SUFFICIENTE (Non Adeguato o Parzialmente Adeguato).

Le due affermazioni stridono in maniera evidente, e quale delle due sia palesemente non veritiera lo sanno soprattutto i colleghi che hanno dovuto affrontare nei primi mesi del 2013 la tempesta reputazionale di fronte alla clientela, che accorreva in massa presso le Filiali per chiedere conforto o semplicemente con l'intenzione di chiudere i rapporti.

E' solo grazie allo straordinario impegno, dedizione e professionalità dei colleghi che la Banca è riuscita rimanere a galla, limitare al minimo i danni e uscire dalla tempesta.

Ad essere inadeguato è quindi il nuovo sistema di Valutazione, non i colleghi!

Nell'incontro di oggi, richiesto con forza da queste OO.SS., lo Sviluppo delle Risorse Umane ci ha rappresentato nuovamente la bellissima teoria alla base del nuovo sistema il cui fine sarebbe quello di valorizzare la prestazione e la crescita della persona (!?!?!).

Se valorizzare significa umiliare inutilmente e demotivare un terzo dei lavoratori della Banca, il nuovo sistema ha raggiunto pienamente il suo scopo.

Un sistema di valutazione:

- **Progettato male**: non è possibile ideare un scala parametrica nella quale manchi il giudizio di adeguato, giudizio che consente all'azienda di evidenziare una necessità di miglioramento e crescita senza allo stesso tempo mortificare l'impegno e la professionalità dei colleghi
- **Veicolato scorrettamente**: dare indicazioni dall'alto su quali percentuali di ciascuna fascia sia logico aspettarsi come valutazione, "budgettizzando i giudizi", significa di fatto impedire una corretta e reale valutazione delle persone
- **Gestito pessimamente**: nella stragrande maggioranza delle realtà ai valutatori è stato impedito di formulare autonomamente i giudizi, a partire dalla "budgettizzazione" dall'alto degli stessi, alla compilazione sotto la supervisione dei GRU per arrivare poi alla richiesta di cambiare le valutazioni per far "quadrare i conti"

Per questi motivi abbiamo chiesto all'Azienda di considerare la valutazione 2013 una sperimentazione, con conseguente sospensione del nuovo Sistema di Valutazione, ricevendo una generica disponibilità a migliorarlo in futuro.

La Banca abbia invece l'umiltà e intelligenza di riconoscere che nel percorso valutativo qualcosa non ha funzionato, ed accettare di ripartire da subito a confrontarsi con le OO.SS. su questo ed altri argomenti (VAP, salario incentivante, clima aziendale e pressioni commerciali insostenibili), in una modalità che consenta una maggiore coesione e motivazione del personale invece di una divisione e demotivazione dello stesso.

Altrimenti saranno i colleghi con i loro ricorsi a dimostrare alla controparte tutti i limiti del nuovo sistema di valutazione.

Da parte nostra, dopo ad aver ottenuto dall'azienda che anche i ricorsi pervenuti oltre i termini dei 15 giorni saranno comunque ritenuti validi, forniremo tutta l'assistenza necessaria per la predisposizione degli stessi, ma soprattutto monitoreremo che non vengano esercitate pressioni o minacce tali da indurre i colleghi a rinunciare al ricorso stesso.

Siena, 23 Maggio 2014

LE SEGRETERIE

I dati complessivi delle valutazioni sintetiche:

Giudizio	Percentuale
5. Eccellente	1%
4. Più che buono	17%
3. Buono	48%
2. Parzialmente adeguato	32%
1. Non adeguato	2%
Totale	100%