



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

Martedì 10 giugno abbiamo avuto un incontro con il dir Capuano e il GRU Pietrangeli sul tema **“SCHEDE DI VALUTAZIONE”**. **Argomento che ha prodotto non poche inquietudini nei lavoratori!!!**

Il dir Capuano ha riferito che questo è un progetto pilota, cui l'azienda attribuisce una fondamentale importanza e che rappresenta il “salto culturale” relativamente alla mappatura delle possibilità/competenze/prestazioni dei dipendenti, superando la precedente metodologia che, attribuendo alla maggior parte della platea il giudizio “ottimo”, di fatto ha costituito un **“appiattimento”** del giudizio stesso, limitando la possibilità di miglioramento, gli stimoli, la determinazione delle effettive “eccellenze”.

I dati forniti in percentuale sulla platea della Area Sud costituita da 2.980 risorse:

- **3-4% non adeguati**
- **33% parzialmente adeguato**
- **63% buono/piu' che buono**
- **Solo 4 risorse eccellente (prossime alla pensione)**

Il dir Capuano ha ribadito che l'azienda si assume la responsabilità dei giudizi a partire dai quali il capo (titolare di filiale, responsabile di ufficio) che ha stilato la scheda e emesso il giudizio ha la responsabilità del coach, di curare la crescita professionale e comportamentale degli individui che compongono la propria “squadra” e di questo dovrebbe rispondere. Inoltre il capo avrebbe dovuto avere una corretta e chiara comunicazione della valutazione espressa, tendendo ad avere un **feedback positivo**. **Ha tenuto a ribadire che il “parzialmente adeguato” non vuole esprimere accezioni negative, di non raggiunta sufficienza, ma è da intendersi come “migliorabilità” e che forse la definizione del predetto giudizio è “migliorabile”.**

Inoltre ci ha informato che **l'Area Sud, nelle percentuali espresse, è stata la più equilibrata**; altre aree hanno espresso fino a oltre il 50% di “non adeguati”, pur smentendo che non c'è stata nessun indicazione dalla direzione risorse umane della D.G. di rispetto/budget - minimo/massimo - nelle percentuali dei giudizi sintetici finali da esprimere!!!

Abbiamo rifiutato e fortemente contestato queste impostazioni NEL METODO, NEL MERITO, NEL TIMING adottati:

NEL METODO: la scala valutativa esprime di per sé una arroganza aziendale insopportabile!! Non crediamo che ci siano **“errori lessicali e/o una errata scelta delle parole”!** Esiste l'eccellenza, anche se non rilevata ma non esiste la sufficienza!! **NON ADEGUATO esprime un giudizio al disotto**

della sufficienza!!! Le cosiddette “aree di miglioramento” sono ampie anche nelle espressioni BUONO E PIU’ CHE BUONO.

Abbiamo colto ed esprimiamo l’indignazione nei colleghi!! Allora la famosa comunicazione del giudizio e la ricerca del feedback positivo?

Noi affermiamo che è impossibile se ha come presupposto una negatività! **Cà nisciun è fess’!**

NEL MERITO: Tanti colleghi che avevano nella precedente pagella OTTIMO sono passati a NON ADEGUATO. **Anno Zero? Quali sono le inefficienze rilevate? Non contano l’esperienza, la formazione, i risultati, l’abnegazione dimostrata negli anni e soprattutto negli ultimi che**, per dire un eufemismo, **sono stati difficili?** Senza l’esperienza e la capacità espressa da tutti i lavoratori, avremmo potuto e possiamo attraversare i famosi anni difficili nel caos organizzativo che abbiamo vissuto e viviamo? Con i tagli economici subiti? E lo straordinario non corrisposto? E i cambi di ruolo per non aver raggiunto “impraticabili budget”?

NEL TIMING: Ma dopo l’ondata di scandali che ci ha travolto e che ancora ci travolge e che ha portato al **TOTALE IMPOVERIMENTO DEL MONTE DEI PASCHI**, dopo la gravissima crisi reputazionale procurata dai manager aziendali, dopo le rinunce alle tutele che abbiamo dovuto subire, dopo i sacrifici anche in termini economici imposti, oltre il danno anche la beffa? Anche l’indice puntato? Allora **è una ipocrisia “INSIEME CE LA POSSIAMO FARE”? LA BANCA RICOMINCIA DA QUI? E’ UN PESSIMO INIZIO!!** Tutto questo ha generato lo sconcerto e lo scontento generale che a nostro avviso è assolutamente controproducente. I colleghi si sentono ingiustamente accusati, se non traditi! **A CHE COSA SERVE TUTTO CIO’? ... UNA MOTIVAZIONE DEVE PUR AVERLA!! ...**

Ci saremmo aspettati tutti i ringraziamenti per la dedizione e l’attaccamento dimostrati!! Ci saremmo aspettati il dovuto riconoscimento per i colleghi che lavorano in condizioni difficili con carenze di organico mai risolte!!!

Invitiamo i colleghi a dare il giusto valore alle valutazioni ricevute, perché l’azienda dà un grande valore ad esse e di presentare i ricorsi previsti e normati!!

Abbiamo, inoltre ed ancora una volta, segnalato alla dir Capuano che la banca continua ad indire riunioni che cominciano e si protraggono oltre l’orario di lavoro. Ovviamente invitiamo i colleghi a segnalare le ore di straordinario derivanti nell’applicativo GERIP nel caso decidano di parteciparvi (ovviamente non è obbligatorio ma è sicuramente pre-autorizzato dalla direzione).

Abbiamo richiesto che **venga posta fine a questa modalità!!** Faccia ora la azienda un atto di responsabilità e mantenga una condotta coerente!!

Permangono insopportabili pressioni commerciali e continuano a girare “odiose” classifiche!!!

Invitiamo i colleghi al rispetto delle norme interne e dettate dal Codice Civile e Penale, come peraltro



raccomandato per iscritto dalle varie comunicazioni aziendali. Anche se le indicazioni della Banca sono spesso contraddittorie

Non ultimo stigmatizziamo il comportamento aziendale di continua elusione dei dettami della legge 300, continuando a escludere le RSA dalle comunicazioni relative alla sicurezza!! Anzi siamo andati oltre: L'INSTALLAZIONE DEI ROLLER CASH ALLA FILIALE DI ANGRI AG. 1 NON E' STATA COMUNICATA NEANCHE AGLI R.L.S!!!!!!.

Invitiamo i colleghi a continuare a segnalarci eventuali ulteriori anomalie

Salerno 16 giugno 2014