“.....abbiamo tolto zeri in pagella..... nonostante la sonnolenza entra in scena..... attendiamo sul palcoscenico..... ruolo di comparse..... terminazione fisica dello zero..... irrompono finalmente ..... situazione invariata nelle posizioni di vetta..... interessante testa a testa..... per coloro i quali si fossero collegati solo da qualche istante.....tutto ciò rischia di lasciare il segno e di essere considerato in sede di valutazione (secco e incontrovertibile riferimento al processo di valutazione strettamente legato al risultato di budget assegnato)”

Sopra, solo alcune delle frasi che riprendiamo da mail inviate alle filiali.
Il SISTEMA DI VALUTAZIONE in vigore per il Gruppo BPVI riporta testualmente: non viene richiesto di esprimere una valutazione in riferimento ai valori ma rispetto agli specifici comportamenti che ne sono l’espressione; valorizzare il momento della valutazione come opportunità di orientamento e di miglioramento delle prestazioni; favorire l’affermarsi di una nuova cultura valutativa che contribuisca a diffondere i valori evocati dal Codice Etico e far sì che le persone si riconoscano in esso.
Rileviamo che, in alcuni casi, il push commerciale si è trasformato in sterili elencazioni di risultati conseguiti in ragione dei budget assegnati. In qualche caso si sono trasformati in pubblica mortificazione per tutti coloro che non sono a budget, lasciando intendere la inadeguatezza al ruolo di questi ultimi con eventuali gravi conseguenze.
Tuttavia, se da un lato è teoricamente possibile “misurare” la diligenza e la professionalità degli atti in termini di appropriatezza e di congruità rispetto agli obiettivi da raggiungere, d’altro lato non è lecito trarre dai risultati concretamente raggiunti alcun elemento di valutazione della prestazione.
Il mancato raggiungimento del budget NON PUÒ costituire criterio di misurazione della prestazione lavorativa.
Infatti, il raggiungimento degli obiettivi di budget dipende anche da fattori non direttamente riconducibili alle prestazioni professionali del dipendente.
Se così non fosse, il rapporto di lavoro tenderebbe a trasformarsi in obbligazione dei risultati, introducendo pericolose derive normative verso il lavoro autonomo.
Si rileva che interessa più la rilevazione asettica e avalutativa dei dati di crescita che la comprensione delle dinamiche che ne sono alla base.
Così procedendo si finirà con il perdere l’obiettivo di fondo dell’agire banca: l’espansione del mercato del credito e la diffusione della sua cultura, di supporto e sostegno al mercato della produzione.
In Rete ci sono risorse “esseri umani con debolezze e virtù” da valorizzare, formare e quando ne ricorrono le condizioni accompagnare in percorsi di crescita professionale.
L’Azienda è tenuta a riportare l’attuale grave situazione in condizioni di normalità.

RICORDIAMO A TUTTI I LAVORATORI CHE IN SEDE DI VALUTAZIONE LA SCHEDA PREDISPOSTA PUÒ ESSERE NON CONDIVISA ED I LAVORATORI
POSSONO FARSI ASSISTERE DAI PROPRI RAPPESENTANTI SINDACALI IN SEDE DI COLLOQUIO.□□□□□□□□□□ □□
□ □□□□□□
□□□□□□□□□□□□□□□□LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO AZIENDALI

comunicato