



S-VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

Ci risiamo. Non c'è proprio speranza. L'argomento relativo all'annuale valutazione del contributo e dei comportamenti messi in atto durante l'anno, per ogni lavoratore nel proprio ruolo, continua ad essere un argomento gestito in maniera quanto meno discutibile da parte dell'azienda.

Gli anni scorsi (con riferimento a quanto accadeva nel mondo ex Bpm) la Uilca ha più volte denunciato come l'applicazione pedissequa e incondizionata della distribuzione statistica normale (la famigerata *gaussiana*) avesse trasformato questo importante momento di verifica e pianificazione in **una occasione di frustrazione e di spiazzamento**. E di come, inoltre, avesse importanti e **negative ricadute anche economiche** legate al meccanismo di trasmissione del "voto" nei momenti premianti, nelle situazioni delle scelte di crescita professionale e nel sistema di incentivazione.

Quest'anno speravamo di avere risolto in parte i problemi perché l'azienda ci aveva assicurato che il momento sarebbe stato gestito senza utilizzare la *gaussiana*. Peccato che, risolto un problema, due nuovi sono apparsi all'improvviso.

Ci riferiamo innanzitutto alle indicazioni date dall'azienda che i momenti di confronto e di assegnazione della votazione finale devono essere gestiti dagli attuali responsabili che, nella maggior parte dei casi (causa trasferimenti di inizio anno) non sono gli stessi con cui i colleghi hanno collaborato nel corso del 2017.

Ci chiediamo sulla base di quali elementi potrà mai essere costruita questa valutazione. Quale valore questo giudizio potrà mai avere? E quale potrà mai essere il senso di questa decisione organizzativa ed operativa che vanifica il significato di questo potenzialmente importante momento di confronto tra azienda e lavoratore? (ci rifiutiamo, per intelligenza, di considerare la possibilità che la motivazione alla base di questa decisione sia stata la volontà di limitare i costi derivanti dal fatto che tanti colleghi si sarebbero dovuti spostare per effettuare di persona i colloqui previsti dal modello).

L'altro errore commesso dall'azienda è quello di assegnare il ruolo di valutatore al referente di spoke in relazione ai propri collaboratori che, giova ricordarlo, continuano ad essere nella maggior parte dei casi UNA sola persona nonostante le "promesse" insite nell'applicazione del nuovo modello di rete commerciale.

Promesse per le quali aspettiamo le future scadenze (chiusure filiali e determinazione definitiva degli organici) per esprimere giudizi sul nuovo modello di rete commerciale che, per il momento, non sono per nulla positivi. Resta il fatto che o si danno ai responsabili delle spoke dignità, formazione e percorsi professionali adeguati alle responsabilità effettive "scordandosi" il concetto che non sono responsabili di nulla, o ci chiediamo perché debbano esercitare loro delle competenze di questo genere. Di sicuro non per il trattamento economico che viene loro attualmente corrisposto.

E quindi ci risiamo. Anche quest'anno **l'azienda ha perso un'ottima occasione per dare un senso diverso e più motivante a questo momento di confronto**. S-valutando l'impegno che, particolarmente nell'anno appena trascorso, è stato eccezionale e faticosissimo!

Come Uilca, per questo, continuiamo ad auspicare e ritenere assolutamente necessario che l'azienda decida di sanare in qualche modo tutte le anomalie riscontrate negli ultimi mesi facendo ritrovare la motivazione ai colleghi attraverso gli strumenti a sua disposizione: recupero di una degna qualità della vita lavorativa che deve caratterizzare il terzo gruppo bancario nato dalla cultura delle banche popolari; e un sistema di riconoscimenti tangibili (in corso d'anno) in grado di riconoscere effettivamente e realmente l'apporto di ognuno.

Per altro siamo solo all'inizio. E come sempre non staremo zitti. Migliorare si può. E per farlo basterebbe anche solo avere voglia di prestare ascolto ai lavoratori e ai dirigenti sindacali che li rappresentano e che, quando alzano la voce, lo fanno per segnalare disfunzioni ed anomalie, denunciare un clima di scoramento e disaffezione, raccontare di stanchezza e di mancanza di stimoli professionali. E lo fanno nell'interesse generale a beneficio di tutti – azienda compresa.

Coordinamento Gruppo Uilca Banco Bpm