

ΣΥΙΛΤΕ - Νο 20. Η
(ΥΠΟ)ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕ
ΠΡΟΑΠΟΦΑΣΙΣΜΕΝΑ ΠΟΣΟΣΤΑ
ΑΠΟΤΥΧΙΑΣ ΔΕΝ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΑΠΛΩΣ
ΝΤΡΟΠΗ, ΑΛΛΑ ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΠΡΑΞΗ

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ALPHA BANK

ΠΡΟΕΡΧΟΜΕΝΩΝ ΕΚ ΤΗΣ ΙΟΝΙΚΗΣ

Ευπόλιδος 8 – ΑΘΗΝΑ 105 51 ΤΗΛ.: 210 3250692 – 3 – 4 FAX :
210 3311278

www.ionikienotita.gr

e- mail: syilte.gramm@gmail.com

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 20

Αθήνα, 25 Ιουνίου 2021

**Η (ΥΠΟ)ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕ ΠΡΟΑΠΟΦΑΣΙΣΜΕΝΑ ΠΟΣΟΣΤΑ
ΑΠΟΤΥΧΙΑΣ ΔΕΝ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΑΠΛΩΣ ΝΤΡΟΠΗ, ΑΛΛΑ ΠΑΡΑΝΟΜΗ
ΠΡΑΞΗ**

**Για άλλη μια φορά η Alpha Bank εργαλειοποιεί την
υποαξιολόγηση των εργαζομένων ως μέσο πίεσής τους**

**για συμμετοχή στην επικείμενη εθελούσια έξοδο,
στοχεύοντας ιδίως τους εργαζόμενους μεγαλύτερης
ηλικίας, τους αναπήρους/προστάτες αναπήρων και όσους
έχουν προσφύγει δικαστικώς**

Συνάδελφοι,

Ήδη από το Φεβρουάριο 2013 η Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού της Τράπεζας με εγκύκλιό της είχε ζητήσει από τους Διευθυντές του Δικτύου των Καταστημάτων της και των Διευθύνσεών της να αξιολογούν ένα ποσοστό 10% των υπαλλήλων της ως «ΜΗ ΑΠΟΔΕΚΤΟΥΣ». Από το 2016 και εφεξής η εντολή αυτή περιέχεται ρητώς στους εκάστοτε Κανονισμούς της Αξιολόγησης Προσωπικού («Επισημαίνεται ότι η απόδοση του Προσωπικού, ιδιαίτερα στις πολυπληθείς Μονάδες, θα πρέπει να κατανέμεται σε όλα τα επίπεδα, ενδεικτικά: 10% Μη αποδεκτό, 70% Μέτριο έως Πολύ Ικανοποιητικό, 20% Άριστο»).

Όπως έχουμε καταγγείλει επανειλημμένα (βλ. ανακοινώσεις μας 43/10.3.2016, 21/29.3.2018, 21/26.4.2018, 22/26.4.2018, 24/20.7.2018, 29/19.3.2019), τα τελευταία χρόνια η Τράπεζα προβαίνει συστηματικά σε υποαξιολόγηση των εργαζομένων της, χαρακτηρίζοντάς τους ως «μέτριους» (ήδη 2 στην 5βάθμια κλίμακα) ή «μη αποδεκτούς» (1 στην 5βάθμια κλίμακα) και στη συνέχεια, επικαλούμενη τη χαμηλή τους αξιολόγηση, τους πιέζει να αποχωρήσουν στο πλαίσιο άτυπης ή συντεταγμένης «εθελουσίας» εξόδου, αν και ως εργαζόμενοι είναι τα αδύναμα μέρη της σύμβασης εργασίας και ατομικά δεν έχουν καμία διαπραγματευτική ισχύ. Σε περίπτωση άρνησής τους να συμμετάσχουν στην εθελουσία, οι υποαξιολογήσεις αυτές θα χρησιμοποιηθούν για τη δικαιολόγηση μελλοντικών απολύσεων σε βάθος χρόνου. Τα τελευταία χρόνια η Τράπεζα στοχεύει, μεταξύ άλλων, τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας (50+) (που της στοιχίζουν ακριβότερα λόγω επιδομάτων πολυετίας και ωρίμανσης των μισθολογικών κλιμακίων), αυτούς με χρόνια προβλήματα υγείας/αναπηρίας ή τους προστάτες αναπήρων, καθώς και τους ελάχιστους που τόλμησαν, όντας εν ενεργεία, να προσφύγουν δικαστικώς για τα δικαιώματά τους. Μάλιστα, με την υπ' αρ. 21/29.3.2018 ανακοίνωσή μας έχουμε καταγγείλει και τη στοχοποίηση από την Διεύθυνση Ανθρωπίνου

Δυναμικού των ελάχιστων Διευθυντών και Προϊσταμένων, που δεν υπέκυψαν στις εντολές υποαξιολόγησης των μεγαλύτερης ηλικίας (50+) υφισταμένων τους, τιμώντας τη θέση τους και υπακούοντας στους κανόνες της αξιοκρατίας, της ηθικής και της εντιμότητας.

Δυστυχώς, παρά τις περί του αντιθέτου εξαγγελίες της, η νέα Διοίκηση Ανθρωπίνου Δυναμικού της Alpha Bank δεν έκανε τη διαφορά, αλλά συνέχισε τις πρακτικές υποαξιολογήσεων της Διοίκησης «Κονιδάρη». Και φέτος τα ετήσια δελτία αξιολόγησης για το έτος 2020 συντάχθηκαν με προαποφασισμένα ποσοστά αποτυχίας, ιδίως σε βάρος των συναδέλφων μας που έχουν τα ανωτέρω χαρακτηριστικά. Όπως και στο παρελθόν, οι υποαξιολογήσεις αυτές θα χρησιμοποιηθούν ως μέσο («εργαλείο») για να πιεστούν οι υποαξιολογηθέντες να μετάσχουν στην επικείμενη (μετά το καλοκαίρι) ευρεία εθελουσία έξοδο, για την οποία έχουν ήδη δεσμευθεί και τα αντίστοιχα κονδύλια στον ετήσιο προϋπολογισμό της Τράπεζας (και μάλιστα διευρυμένα).

Το τελευταίο διάστημα έχουμε γίνει αποδέκτες πολλών καταγγελιών για αυθαίρετες και αδικαιολόγητες υποαξιολογήσεις συναδέλφων μας με τα προαναφερθέντα χαρακτηριστικά από το επίπεδο 4 («Πολύ Ικανοποιητικός») ή 3 («Ικανοποιητικός») στο επίπεδο 2 («Μέτριος») ή 1 («Μη αποδεκτός»). Αρκετές απ' αυτές προέρχονται από συγκεκριμένες Διευθύνσεις, όπως τη Διεύθυνση Υποστήριξης Πιστοδοτήσεων με Διευθύντρια την κ. Ελένη Μάρκου, για την οποία και στο παρελθόν έχουμε γίνει αποδέκτες παραπόνων από συναδέλφους μας. Μάλιστα, στη Διεύθυνση αυτή έχουν υποαξιολογηθεί, ιδίως, εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας (50+), εργαζόμενοι με αναπηρία/προστάτες αναπήρων, που έκαναν χρήση των προβλεπόμενων εργασιακών διευκολύνσεων και εργαζόμενοι που έχουν προσφύγει δικαστικώς, όντας εν ενεργεία, ακόμη και αν καλύπτουν τους στόχους τους, εργάζονται και υπερωριακά χωρίς πρόσθετη αμοιβή ή/και δεν έχουν κάνει ποτέ χρήση αναρρωτικής αδείας.

Η πρακτική αυτή της υποαξιολόγησης και της εργαλειοποίησής της για αθέμιτους σκοπούς έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας των εργαζομένων και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού και επιθετικού περιβάλλοντος, και συνιστά παρενόχληση που απαγορεύεται από το διεθνές, ευρωπαϊκό, ενωσιακό και εθνικό μας δίκαιο, κατά το μέρος δε που στρέφεται σε βάρος των εργαζομένων

μεγαλύτερης ηλικίας και/ή αναπήρων ή προστατών αναπήρων αποτελεί και άμεση διάκριση λόγω ηλικίας ή/και αναπηρίας, και πάντως αποτελεί καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος της Τράπεζας.

ΔΙΑΜΑΡΤΥΡΟΜΑΣΤΕ

εντονότατα για τις παράνομες αυτές ενέργειες της Τράπεζας και ζητάμε:

–να παύσει η παράνομη και πάντως καταχρηστική πρακτική της διατεταγμένης υποαξιολόγησης με προαποφασισμένα κριτήρια αποτυχίας σε βάρος όλων των εργαζομένων της Τράπεζας, και ιδίως σε βάρος των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας (50+), των εργαζόμενων με αναπηρία ή προστατών αναπήρων προσώπων και όσων έχουν προσφύγει δικαστικώς κατά της τράπεζας για τη διεκδίκηση των εργασιακών δικαιωμάτων τους, όντας εν ενεργεία

–να μας χορηγηθούν στατιστικά (αωνυμοποιημένα) στοιχεία σχετικά με τα επίπεδα αξιολόγησης (1, 2, 3, 4 και 5 σε 5βάθμια κλίμακα): 1) του συνόλου των εργαζομένων **ανά ηλικιακή κατηγορία** (20-30, 30-40, 40-50), 2) για τους εργαζόμενους με αναπηρία ή τους προστάτες αναπήρων καθώς και 3) για τους εργαζόμενους, που έχουν προσφύγει δικαστικώς κατά της τράπεζας για τη διεκδίκηση των εργασιακών δικαιωμάτων τους, όντας εν ενεργεία, προκειμένου ως επιχειρησιακός συνδικαλιστικός φορέας να προσφύγουμε στις αρμόδιες Αρχές ή και δικαστικώς για την υπεράσπιση των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων στην Τράπεζα, που θίγονται από την μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της μη διάκρισης καθώς και

–να αποσυρθούν όλα τα δελτία (υπο)αξιολόγησης των συναδέλφων των τελευταίων ετών (και δη του έτους 2020, που συντάχθηκαν το πρώτο εξάμηνο του 2021) που παρουσιάζουν πτωτική αξιολόγηση σε σχέση με αυτήν των προηγούμενων ετών και να μην χρησιμοποιηθούν σε βάρος τους ως μέσο πίεσης κατά την επικείμενη εθελουσία έξοδο ή για την παράλειψή τους από τις ετήσιες προαγωγικές κρίσεις του έτους 2021.

Η Τράπεζα πρέπει επιτέλους να συνειδητοποιήσει ότι μέρος του «καλώς επιχειρείν» είναι και το «καλώς

εργοδοτείν»!

Με αγωνιστικούς χαιρετισμούς

Για το Δ.Σ.

Ο Πρόεδρος

Ο Γ. Γραμματέας

Γιώργος Ανδριώτης

Κωνσταντίνος Στεφανής