



Nei giorni scorsi ci è stato presentato il nuovo sistema valutativo WORKDAY con cui Fruendo si allineerà al processo Accenture. L'Azienda ce ne ha illustrato le priorità definite che andranno a comporre le diverse aree di valutazione. Il CCNL prevede un tempo per le OOSS in cui possono "...formulare le loro considerazioni...".

Abbiamo quindi iniziato una discussione, al tavolo di trattativa, individuando 3 temi da affrontare :

1- Processo valutativo

La nostra azienda presenta un "organigramma variegato", composto da dipendenti, distaccati da Mps, "prestati" dalla capogruppo, e persino appalti attivi e passivi. In uno scenario così, non è sempre facile capire chi valuta chi, e se chi ha il compito di valutare è la persona più a conoscenza del valutato e del lavoro svolto. Com'è il processo valutativo quando il responsabile è un distaccato e non può accedere direttamente al sistema valutativo?

2- Elenco delle priorità definite dall'Azienda

Le aree di valutazione proposte dall'azienda, che vogliamo in linea con quelle Accenture, si possono raggruppare sostanzialmente in due macroaree, che possiamo riassumere in: rispetto delle sla assegnate e integrazione nel gruppo di lavoro e più in generale in Accenture. In questa seconda spiccano Myskills, TQ, la partecipazione alla vita aziendale attraverso i vari portali interni, perfino la fruizione delle ferie.

Questo porta dritti al nodo che denunciavamo da tempo: la difficoltà di tenere insieme proprio questi due aspetti:

- Abbiamo organici dimensionati in tutti i settori sufficiente per gestire oggi tutte le sla?
- Abbiamo il tempo (assolutamente all'interno del proprio orario di lavoro) per soddisfare gli altri criteri che faranno "peso" nella valutazione?

3- Risultati del processo valutativo

Il processo valutativo porterà alla definizione di tre aree di risultato, che tradotte dall'inglese sono:

- Non in linea con le aspettative
- In linea con le aspettative, con una sottodivisione in gruppi che vanno da "in linea" su sino a "eccellente", che dovrebbe produrre, per i soli eccellenti, anche "possibili" riconoscimenti individuali (discrezionali e non trasparenti)
- Area promozione, che dovrebbe portare al passaggio di grado (lo verificheremo), negli elenchi trasparenti di Accenture

Adottare un sistema informativo diverso non è di per sé un problema, anzi, può essere l'occasione per risolvere i problemi esistenti: in questi anni il sistema valutativo ha risentito delle difficoltà che abbiamo descritto, oltre ad essersi inceppato quel processo che porta al riconoscimento di premi e promozioni.

In questo nuovo modello però ci sono due mondi che entrano in contrasto: il primo quello operativo, dove il raggiungimento degli sla/ola, è l'obiettivo da centrare, il secondo quello del personale, con le sue legittime esigenze, di formazione con lo svolgimento di corsi, l'incremento della condivisione e il clima collaborativo, l'incremento della partecipazione agli eventi promossi dall'azienda e all'utilizzo dei canali aziendali a scopo informativo. Il rischio è quello di innescare un cortocircuito fra due esigenze parallele che non si incontrano mai.

Quale sarà la priorità? L'operatività o il corso? La call, la consultazione del canale aziendale Yammer?

Serve come diciamo da tempo un'armonizzazione tra i due mondi, per far sì che la formazione sia un'opportunità di crescita, di conoscenza, di progresso, di concordia per i colleghi e non un elemento di conflitto, di discordia, di nervosismo per un ulteriore aggravio di un'operatività che è sempre più soffocante, anche perché non supportata né da nuove assunzioni a fronte di numerose uscite, né dalle automatizzazioni dei processi.

Invitiamo, per tanto, i colleghi a segnalare alle scriventi Organizzazioni le specifiche difficoltà di ogni settore, in modo che si possa, a fianco della procedura sul nuovo sistema valutativo, inserire preventivamente un confronto con l'Azienda sulla reale possibilità, quantomeno, che a tutti sia dato il diritto di essere valutati su ogni "priorità aziendale".

Quando e dove non si riescono a rispettare le Sla perché il settore è sottodimensionato rispetto ai carichi di lavoro venga evidenziato preventivamente.

Quando e dove non c'è modo di completare la formazione obbligatoria all'interno dell'orario di lavoro venga evidenziato preventivamente.

Quando e dove la pianificazione delle ferie produce situazione insostenibile per il settore, venga evidenziato preventivamente.

Quando e dove chi valuta chi non ha, per causa di un organigramma "variegato" la minima idea di come e cosa faccia chi dovrebbe ricevere la sua valutazione, venga evidenziato preventivamente.

Perché tutto ciò che appare bello "sulla carta" abbia anche un minimo di valenza "nella pratica".