



VALUTARE LA VALUTAZIONE

A seguito delle nostre considerazioni in merito e con i risultati delle segnalazioni arrivate dai lavoratori ([cfr comunicato 14 marzo](#)), nell'ambito del confronto previsto ex art. 76 CCNL, al termine del quale l'azienda "*porta a conoscenza dei lavoratori/lavoratrici indirizzi, principi e criteri*", abbiamo incontrato l'azienda in merito al sistema valutativo WORKDAY in via di introduzione.

Abbiamo confermato la forte criticità del contrasto fra le priorità "client" di presidio delle attività operative e quelle "people" di sviluppo formazione e conoscenze. **È esattamente quello che da sempre lavoratrici e lavoratori denunciano: l'estrema difficoltà di far convivere proprio queste esigenze contrastanti, su cui ora dovranno per giunta essere valutati.**

È necessario che si venga valutati in relazione alle specifiche figure professionali e per il contributo qualitativo dato (cfr art.74 CCNL), e non per il **mero raggiungimento degli obiettivi di risultato, così come suggerito dalle priorities impostate dall'azienda. Raggiungerli o meno non passa infatti solo dalla singola prestazione ma in massima parte da responsabilità aziendali: [organici](#), automazioni, [organizzazione del lavoro](#).**

Abbiamo quindi chiesto che vengano riscritti, rendendo chiaro l'approccio qualitativo a discapito di quello quantitativo: non è il singolo che può "garantire" il raggiungimento degli obiettivi. Allo stesso modo, non può essere meramente meccanico [in termini % di TQ](#) il calcolo del rendimento sulla formazione, perché a sua volta dipende dal tempo messo a disposizione.

Ai lavoratori ribadiamo la soddisfazione per l'importanza che la [formazione](#) assume in questo nuovo metodo valutativo.

Ai lavoratori ribadiamo allo stesso tempo le forti criticità che abbiamo evidenziato, sottolineato e rinformato l'azienda, evidenziando ancora una volta il [cortocircuito che certamente avverrà tra i colleghi](#) per l'impegno richiesto e profuso per le lavorazioni quotidiane e la formazione, vanificando la positiva nuova centralità acquisita da quest'ultima.

Ai lavoratori raccomandiamo di affrontare il colloquio con il people lead con consapevolezza e non come una formalità 'tecnica': è lì che deve essere indicato chiaramente il **tempo da dedicare** alle attività "people" e "finance" a discapito di

quelle "client", in modo da non lasciare più alla buona volontà e al tempo libero tale incombenza.

All'azienda diciamo con chiarezza che non sarà tollerato nessun tipo di pressione sia in ambito "client" per il raggiungimento delle sla/ola, sia in ambito "people" con i corsi da effettuare.

All'azienda diciamo con chiarezza che inserire un elemento di crescita e di valorizzazione delle persone, inserendo un importante percorso valutativo, [senza aver fatto preventivamente un'analisi dettagliata delle forze in campo](#), sempre più ridotte, senza pensare realmente a come rimpinguarle, senza un'analisi delle automatizzazioni e il loro attuale funzionamento, in un periodo prossimo di massimo utilizzo delle ferie, procurerà certamente dei contrasti e delle tensioni tra colleghi, di cui nessuno sente il bisogno e tantomeno la necessità.

Sempre in quella sede devono poi trovare definizione ed esplicita finalità di crescita professionale anche **tutte quelle attività aggiuntive e qualificanti che già oggi molti lavoratori svolgono e che non vengono formalizzate e codificate**: partecipazione a panel di analisi, stesura manuali, automazione, coordinamento *de facto* di gruppi di lavoro, relazioni dirette con il cliente, ecc. Su queste in particolare, essendo sovente fatte in collaborazione con personale diverso da quello gerarchicamente superiore, in sede di definizione priorità deve essere trovato un momento di confronto anche con queste altre figure.

Riteniamo inoltre necessario far confluire al più presto possibile queste nuove regole nel CIA in discussione, come già avviato con l'art.13 della bozza di giugno 2021, perché si basa su un fiscal year diverso da quello solare, introduce la figura non codificata del people lead, e si lega direttamente all'erogazione dei premi e a meccanismi promotivi che avvengono su scale diverse da quelle del CCNL senza che sia mai stata contrattualizzata una tabella di trascodifica condivisa.

MILANO, 24/3/2022 LE SEGRETERIE