VALUTAZIONI – ULTIMO STEP
Il giudizio è importante

Il prossimo 31 marzo, con la fase dei colloqui, si concluderà il percorso delle valutazioni professionali relative al 2022.
Punti qualificanti del percorso sono la CONDIVISIONE e la FREQUENZA dello stesso.
Nel rispetto del CCNL la circolare raccomanda di "*effettuare più colloqui infra-annuali fra Responsabile e Collaboratore per verificare l'andamento rispetto a quanto programmato e suggerire eventuali azioni di miglioramento per perseguire gli obiettivi assegnati.*"

Il percorso di valutazione è uno dei momenti più importanti della vita lavorativa e nel CCNL viene attentamente declinato con gli art. 79 e 80 (ex CCNL 2019), partendo dagli idonei elementi di valutazione professionale: competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni.

PROSSIMO STEP: in fase di chiusura del percorso di valutazione, vi sono alcuni snodi, che a nostro avviso sono estremamente significativi, ai quali vi invitiamo a prestare particolare attenzione:

1. pianificazione del colloquio;

2. inserire in HR la data del colloquio stampando la scheda di valutazione in duplice copia di cui una da consegnare al Collaboratore.

3. I Collaboratori, per concludere il processo di valutazione, dovranno confermare in HR l'effettivo svolgimento del colloquio, prendendo visione della scheda. Il processo consente in questa fase anche di inserire il proprio parere circa la valutazione ricevuta, compilando il campo "feedback finale lavoratore", importante in caso di mancata condivisione.

TAVOLI DI CONDIVISIONE:

Il percorso aziendale prevede che vi sia un momento di condivisione del Responsabile con altri soggetti aziendali, declinando due passaggi:

1. **Analisi della prestazione** e assegnazione di una **proposta di valutazione** da parte del Responsabile all'interno di HR Connect

2. **Discussione** della proposta di valutazione all'interno di un tavolo di condivisione a cui partecipano la Direzione di appartenenza, la Direzione Risorse Umane e il Garante della Diversity & Inclusion.

Purtroppo ci risulta che in diverse DR questo tavolo assuma una diversa configurazione, escludendo di fatto il Responsabile dal confronto, persino indicandogli quale giudizio di sintesi debba essere formulato nei confronti dei suoi collaboratori.

Rileviamo inoltre che i tavoli di condivisione operano all'insegna di un diffuso appiattimento dei giudizi con un eccessivo allineamento verso il basso apparentemente con l'obbiettivo di non superare, per la maggior parte dei colleghi, il giudizio di "adeguato", applicando dei criteri legati a filo doppo ai risultati commerciali, cosa esclusa dalla normativa vigente.

Se questo avviene si tratta di una evidente alterazione del percorso che, spossessando il Responsabile dalla formulazione del giudizio di sintesi, non rispetta la Circolare Aziendale e neppure le previsioni di CCNL. In questo caso consigliamo al valutato di segnalare la mancata condivisione inserendo, in HR, il proprio parere circa la valutazione ricevuta nel campo "*feedback finale Collaboratore*".

CONDIVISONE DEL GIUDIZIO ED EVENTUALE RICORSO: In ogni caso ricordiamo che la consegna/ricezione della valutazione non implica in alcun modo l'automatica condivisione del complessivo giudizio professionale assegnato e lascia impregiudicata la possibilità per l'interessato/a di ricorrere contro tale valutazione, anche facendosi assistere da un rappresentante sindacale della FISAC CGIL.

Nello specifico, qualora si ritenesse il giudizio professionale attribuito non rispondente alla prestazione svolta, è possibile, ai sensi dell'art. 80 del CCNL:

– Presentare ricorso entro 15 giorni dalla formale comunicazione della valutazione (chiedendo un colloquio, in occasione del quale il lavoratore può essere assistito da un dirigente sindacale);

– L'impresa, sentito il lavoratore/lavoratrice entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.

– In presenza di giudizio di sintesi negativo potrà chiedere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio.

QUALITÀ O QUANTITÀ ? La circolare aziendale cita gli obiettivi in termini di "Efficienza ed Efficacia" e non certamente in termini di "quantità". Gli elementi di valutazione citati nel CCNL sono tutti di carattere qualitativo e non vi è nessun richiamo ad obiettivi specifici e/o agende personali.

A questo proposito va ricordato un aspetto importante che distingue la qualità dalla quantità, ovvero che nessun impiegato o quadro direttivo può subire provvedimenti disciplinari per non aver raggiunto i budget, mentre invece in seguito a più o meno gravi inadempienze amministrative (mancato rispetto delle normative aziendali e di legge, Mifid, Antiriciclaggio, ecc…) può scattare un provvedimento disciplinare (Mifid e Antiriciclaggio prevedono persino eventuali responsabilità civili e penali).

La Qualità pertanto è elemento sostanziale del nostro lavoro e viene richiamata nel CCNL come base del processo di valutazione.

Spesso si può creare un errata percezione del sistema di Valutazione dovuto al fatto che questo incide anche sul Sistema Incentivante ma si tratta di un collegamento improprio e assolutamente superficiale.

I criteri utilizzati, per non scadere in una immeritata mortificazione professionale dei lavoratori dettata da esigenze economiche, **devono essere indipendenti dal budget** e in nessun caso la valutazione può dipendere dall'erogazione dei benefici economici poiché, vale la pena ricordarlo, il rapporto tra il lavoratore e azienda consiste in un'obbligazione di mezzi e non di risultato.

Tutto ciò non è frutto di una libera interpretazione, ma deriva dall'"Accordo nazionale su politiche commerciali e organizzazione del lavoro" sottoscritto l'8/02/2017 tra ABI e Sindacato.

VALUTAZIONE E NON DISCRIMINAZIONE: anche questo è un aspetto molto delicato nell'ambito del processo di valutazione.
Non ci sono dipendenti di serie A e di serie B ma colleghi che svolgono l'attività con coscienza, responsabilità, molto spesso dando ampia disponibilità, oltre il dovuto e coniugando il lavoro con l'orario part-time, con il diritto alla Legge 104, con essere un lavoratore studente, con la possibilità di dedicarsi ad iniziative di volontariato o altro.
Il sistema di valutazione oltre che trasparente ed equo, deve avere come obiettivo di orientare e a favorire la partecipazione del lavoratore al conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e mai sconfinare in un giudizio sulle scelte private di una Persona.

SEGRETERIA O.d.C. FISAC-CGIL
Gruppo bancario Crédit Agricole Italia