VALUTAZIONI AFF(R)ETTATE
TAVOLI DI CALIBRAZIONE LA STORIA SI RIPETE

Sta giungendo al termine il percorso sulle valutazioni professionali relative al 2023.

Lo scorso anno l'azienda ha modificato la circolare relativa alle valutazioni con lo scopo di rendere il processo maggiormente qualificante, sia in relazione ai valutatori che in relazione ai valutati.

Cogliendo l'occasione avevamo già segnalato le "distorsioni" registrate negli anni precedenti nel momento in cui veniva attivato il cosiddetto "Tavolo di Calibrazione".

L'azienda aveva rassicurato le OO.SS in proposito precisando che il ruolo del "tavolo" era di creare consapevolezza nei valutatori segnalando eventuali casi degni di attenzione ma senza mai volere imporre di modificare il giudizio in quanto la responsabilità del processo e la gestione dell'eventuale ricorso è interamente a carico del Responsabile, di Servizio, Ufficio o Filiale e ogni intromissione è assolutamente impropria.

Purtroppo, nonostante le rassicurazioni aziendali, la storia si è ripetuta anche quest'anno e la realtà si è dimostrata differente.

Ci viene segnalato che in diverse DR sono tornate ad essere di attualità le mail che "caldeggiano" ai Responsabili delle variazioni "invitandoli a ad effettuare delle modifiche" prima di perfezionare il processo di valutazione dei collaboratori.

Stranamente, solo in rarissimi casi, si tratta di variazioni atte a migliorare il giudizio espresso, nella normalità delle volte si va nel senso di un peggioramento delle valutazioni proposte/assegnate dal responsabile all'insegna di un diffuso appiattimento dei giudizi con un eccessivo allineamento verso il basso.

Apparentemente l'obbiettivo, non troppo celato, è quello 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

I tavoli di Calibrazione in questo modo penalizzano il giudizio del collega e sviliscono l'attività del Responsabile che è l'unico ad avere la proprietà del giudizio e la conoscenza degli elementi che lo hanno determinato.

Ricordiamo che 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.

Nel caso si verificasse una situazione analoga a quella sopra esposta consigliamo al valutato di segnalare la mancata condivisione inserendo, in HR, il proprio parere circa la valutazione ricevuta nel campo "*feedback finale Collaboratore*"

Di seguito i riferimenti CCNL e di Circolare aziendale in merito al percorso di valutazione

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.

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*."

Cosa prevede il percorso aziendale:

1. **Inserimento da parte del Responsabile della proposta di valutazione** delle prestazioni del Collaboratore su HR Connect (Sezione My Team > Performance e Competenze)
2. **Discussione delle proposte 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 con il coinvolgimento dei Responsabili diretti in caso di modifica della valutazione;
3. Una volta consolidati i risultati del tavolo di condivisione, il Responsabile è tenuto a:
    - pianificare il colloquio in cui comunicherà la valutazione della prestazione e gli obiettivi per l'anno 2024;
    - inserire in HR Connect la data di svolgimento del colloquio e rendere visibile in procedura la scheda di valutazione al valutato;

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.

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.