

Con l'incontro del **16 gennaio 2025**, l'azienda ha presentato alle Organizzazioni Sindacali il nuovo **sistema di valutazione delle prestazioni**. Questo sistema sostituisce la **seniority** con il **titling professional**, introducendo specificità nell'**Area CDAITO**, ad eccezione delle strutture di **Business Service Center** e **ISP IVS**.

### **Estensione del Sistema di Valutazione nel 2025**

Nel corso del **2025**, il sistema sarà esteso agli altri **11.600 colleghi** delle Aree di Governo, per un totale di **16.600 dipendenti professional**. Questo passaggio segue la fase di sperimentazione avvenuta nell'area Tech.

### **Criticità Rilevate nella Sperimentazione**

Abbiamo evidenziato all'azienda alcune criticità emerse nella fase di test e richiesto particolare attenzione organizzativa per evitare che si ripetano durante l'estensione.

### **Principali Punti Critici**

#### **1.Feedback**

- Lo strumento include due componenti fondamentali:
- Valutazione delle prestazioni.
- Indirizzi per la crescita e lo sviluppo.
- La valutazione finale viene completata dal Responsabile o dal suo Delegato.
- È essenziale prestare massima attenzione nella fase di scambio o ricezione dei feedback.

#### **2.Assegnazione dei Job Title**

- Abbiamo chiesto all'azienda di garantire coerenza tra i **job title** assegnati e le effettive competenze dei dipendenti.
- La valutazione deve basarsi esclusivamente sulla qualità del lavoro svolto, escludendo parametri quantitativi come il numero di progetti seguiti o il rispetto delle tempistiche.

#### **3.Complexità della Struttura Valutativa**

- La suddivisione in **21 sottolivelli valutativi**, ridotti a **7 nella valutazione finale**, è considerata eccessivamente complessa e scollegata dall'impianto generale.
- Questa complessità rischia di compromettere l'applicazione pratica del sistema.

#### **4.Procedura Informativa e Mancanza di Trattativa**

- Si tratta di una "**procedura debole**", di tipo informativo e non negoziata con i sindacati, frutto di decisioni unilaterali aziendali.
- Riteniamo che il sistema di valutazione professionale debba mettere al centro i colleghi, garantendo che possano esprimere la propria voce.

### **Impatto sul PVR e Sistemi Incentivanti**

Il sistema di **titling professional** sarà centrale nella definizione del **Premio di Risultato Variabile (PVR)** e probabilmente influenzerà altri sistemi di incentivazione economica.

### **Consiglio per i colleghi:**

- Pretendete che il titolo assegnato dal vostro Responsabile sia in linea con la vostra effettiva professionalità e il lavoro svolto.

## Prospettive per il 2025

Quest'anno scadono gli **accordi di secondo livello** del Gruppo. Durante la revisione del sistema di sviluppo e dei percorsi professionali, abbiamo chiesto:

- Un'estensione più granulare della figura del **COA** su tutte le strutture di Governance.
- Opportunità di crescita per tutti i colleghi che lavorano nella **sede centrale**.

## Conclusione

Il nuovo sistema di valutazione rappresenta un cambiamento significativo per l'azienda e per i colleghi. È essenziale che l'implementazione sia gestita con attenzione per garantire equità e valorizzare le professionalità espresse sul luogo di lavoro.

Comunicato originale



Con l'incontro del 16 gennaio 2025 l'azienda ha concluso l'illustrazione alle Organizzazioni Sindacali del sistema di valutazione delle prestazioni che, in sostituzione delle seniority, ha visto l'introduzione del titling professional, sistema che nell'Area CDAITO (con eccezione della struttura di Business Service Center e di ISP IVS) è stato caratterizzato da particolari specificità.

È previsto per il 2025 l'estensione di questo sistema di valutazione sperimentato nell'area Tech ai rimanenti circa 11.600 colleghi delle restanti Aree di Governo, arrivando quindi ad interessare un totale di 16.600 colleghi "professional".

Abbiamo evidenziato all'azienda le criticità che si sono riscontrate in questo periodo di "sperimentazione" chiedendo particolare attenzione organizzativa perché non si ripetano le stesse situazioni in fase di estensione.

Le principali evidenze riportate sono:

- **Feedback.** La strumentazione si articola in due tipologie: valutazione e indirizzo per la crescita e lo sviluppo. Solo la valutazione effettuata dal Responsabile o dal suo Delegato integra e completa la definizione della scheda valutativa. Considerata l'importanza dello strumento, si ricorda ai colleghi di prestare la massima attenzione nella fase di scambio o di ricezione di feedback.
- **Estensione ai 16.600 professional.** L'estensione di questo articolato sistema a un così ampio numero di colleghi necessita di un'elevata attenzione gestionale. Abbiamo formalmente richiesto all'azienda un'attenta valutazione nell'assegnazione dei job title, al fine di prevenire assegnazioni non coerenti con le competenze professionali dei dipendenti.
- Abbiamo "ricordato" all'azienda che la valutazione dei colleghi può essere effettuata esclusivamente sulla componente qualitativa del lavoro svolto, escludendo qualsiasi considerazione sulla quantità. Questo concetto si applica in particolar modo, a titolo di esempio, a voci valutative quali possono essere quelle legate ai progetti seguiti e al rispetto delle tempistiche progettuali.
- La suddivisione in 21 sottolivelli valutativi, che si riducono a 7 nella valutazione finale, appare eccessivamente complessa e priva di una chiara correlazione con l'impianto complessivo. Tale complicazione inutilmente introdotta pensiamo possa pregiudicare l'applicazione pratica e corretta del sistema.

È opportuno sottolineare che siamo davanti ad una cosiddetta “procedura debole”, di tipo informativo e quindi priva di una effettiva trattativa sindacale ma frutto di scelte unilaterali aziendali: anche per questo non possiamo dividerne il contenuto. In particolare, riteniamo che il sistema di valutazione professionale sia un punto nodale della vita professionale del collega che quindi debba essere messo al centro del sistema stesso in modo da “far sentire la sua voce”.

Occorre inoltre tenere conto che il sistema del titling introdotto dall’azienda sarà punto centrale per la definizione del PVR e, probabilmente, per eventuali altri sistemi incentivanti anche economici. Ricordiamo quindi ai colleghi di pretendere che il title che gli verrà assegnato dal Responsabile sia il più aderente possibile con la vera professionalità espressa dal collega sul luogo di lavoro, senza storture o valutazioni non adeguate al lavoro svolto.

Quest’anno scadono gli accordi di secondo livello del Gruppo e saremo chiamati a rivedere il sistema di sviluppo e percorsi professionali. In tale ambito abbiamo chiesto che la figura del COA sia estesa in maniera granulare su tutte le strutture di Governance e che quindi possa essere una opportunità di crescita per tutti i colleghi che lavorano in ambito di “sede centrale”.