



Siamo all'ultimo step del processo di valutazione del personale per le prestazioni del 2024 e, tragicamente, si ripetono i comportamenti da cui l'azienda stessa prende le distanze a parole ma che nei fatti si riverberano in modo ripetitivo e inopportuno sui colleghi.

Già negli anni scorsi avevamo segnalato le “distorsioni” che si sono verificate 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 quello di creare consapevolezza nei valutatori segnalando eventuali casi degni di attenzione ma *senza mai volere imporre modifiche del giudizio* in quanto la responsabilità del processo e la gestione dell'eventuale ricorso era ed è interamente a carico del Responsabile di Servizio, Ufficio o Filiale e ogni intromissione è da ritenersi assolutamente impropria.

A questo proposito da parte aziendale era stata anche modificata la circolare relativa alle valutazioni con lo scopo di rendere il processo maggiormente qualificante, sia in relazione ai valutatori che in relazione ai valutati.

Purtroppo, nonostante le rassicurazioni aziendali, la storia si sta ripetendo anche quest'anno.

Purtroppo è un copione che crea prostrazione sia nei colleghi Responsabili a cui si chiede di modificare le valutazioni effettuate e sia nei colleghi che si vedono generalmente ridurre le proprie valutazioni da parte di chi non ha un rapporto diretto con la loro attività quotidiana.

Apparentemente l'obiettivo, non troppo celato, è quello di non superare, per la maggior parte dei colleghi, il giudizio di “adeguato”, applicando dei criteri legati a filo doppio ai risultati commerciali.

Tutto questo è escluso dalla normativa vigente

Ricordiamo che se ciò avviene non rispetta la Circolare Aziendale e neppure le previsioni di CCNL, manifestandosi come una evidente alterazione del percorso valutativo, spossessando il Responsabile che effettua la formulazione del giudizio di sintesi della funzione che attribuitagli dalla normativa.

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:
4. **pianificare il colloquio** in cui comunicherà la valutazione della prestazione e gli obiettivi per l'anno 2024;
5. inserire in HR Connect la **data di svolgimento del colloquio** e rendere visibile in procedura la scheda di valutazione al valutato;

CONDIVISIONE 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 e non la quantità 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.