



COMUNICATO

Collegli, le scriventi OOSS nel corso degli ultimi anni hanno costantemente monitorato l’andamento del “sistema obiettivi e valutazione delle performance” adottato dalla nostra azienda, registrando il costante moltiplicarsi di aspetti negativi che tale sistema sta producendo.

Il rischio principale, tra l’altro immediatamente palesato all’azienda dalle OOSS alla presentazione del suddetto sistema, era che potesse nel tempo stravolgere la natura stessa del rapporto di lavoro subordinato intellettuale, in quanto, con l’assegnazione di obiettivi individuali basati anche su attività numericamente quantificate, si potesse rientrare nella concezione di “lavoro a cottimo”, in netta violazione di quanto previsto dal contratto collettivo di categoria e dalla legislazione vigente che definisce e regola i rapporti di lavoro.

Le scriventi OOSS, oltre a rilevare che il rischio sopra descritto si sia in effetti concretizzato, motivazione di per sé già sufficiente a chiedere all’azienda l’interruzione di tale “sistema”, hanno osservato anche altre criticità nella modalità di applicazione.

In diversi casi vengono infatti assegnati obiettivi difficilmente realizzabili sui quali il lavoratore viene poi valutato, e per i quali non vengono tuttavia forniti gli strumenti ed i supporti organizzativi necessari al raggiungimento degli stessi. Di conseguenza si determinano diffuse situazioni di malessere, ansia, senso di frustrazione e di inadeguatezza.

Altro elemento di forte criticità è il deterioramento della relazione tra il responsabile ed il collaboratore, per effetto del meccanismo di valutazione che prevede l’ingerenza del responsabile gerarchicamente superiore nell’avallare o cambiare suddetta valutazione. In alcuni casi infatti il responsabile superiore potrebbe non avere conoscenza diretta di tutti gli elementi oggettivi che hanno determinato la prestazione.

Il meccanismo risulta penalizzante anche per effetto di valutazioni influenzate da generiche metodologie statistiche, basate su tendenze di mercato ed applicate in maniera semplicistica alla nostra realtà.

Per tutto quanto sopra descritto le scriventi OOSS hanno consegnato in data 19/03/2018 una lettera alla dott.ssa Carla Bellavia, dove si invita l’azienda a sospendere tale sistema, ed eventualmente a ridefinirne un altro, più incentrato sulla persona al fine di rinsaldare il rapporto di fiducia tra Lavoratore ed Azienda.

Roma, 26/03/2018

Le RSA di Groupama Assicurazioni

- [scarica la lettera delle OO.SS. alla Direzione Risorse Umane](#)