

[dal sito Fisac Intesa Sanpaolo](#)

Nuovo sistema di valutazione: il nostro giudizio non è positivo

4 marzo 2019

Venerdì 1° marzo si è conclusa la procedura di confronto con l'Azienda sul nuovo modello di valutazione delle prestazioni, senza la sottoscrizione di accordo sindacale. Ricordiamo infatti che su questa materia il CCNL prevede una cosiddetta "procedura debole".

L'Azienda ha comunicato che nel corso del mese di marzo si avvierà l'impianto del nuovo modello di valutazione delle prestazioni che sostituisce completamente le previsioni di Performer; la valutazione del 2019 verrà quindi effettuata con il nuovo sistema.

Saranno previsti due modelli di valutazione:

- uno per Dirigenti e Quadri Direttivi con incarichi formalizzati (responsabili fino al 3° livello organizzativo nelle Strutture e fino ai Capi Area nelle Rete), basato su obiettivi qualitativi e quantitativi (MAP),
- uno per tutto il restante Personale, basato su "indicatori di prestazione".

Il confronto si è concentrato sul secondo modello di valutazione che riguarda la maggior parte dei lavoratori, che prevede:

- la valutazione viene svolta su 3 indicatori di prestazione in relazione alla seniority/ruolo del collega;
- il Responsabile sceglie ogni anno i 3 indicatori per i singoli colleghi, fra un catalogo disponibile di 10/11 indicatori per ogni filiera;
- il Responsabile condivide i 3 indicatori di prestazione con il collega;
- il collega potrà fare entro 5 giorni le proprie osservazioni o non condividere gli indicatori assegnati; qualora il collega non condivida anche per la seconda volta gli indicatori assegnati, la valutazione si avvia comunque;
- non vi è alcun obbligo per il Responsabile di individuare indicatori omogenei all'interno dello stesso ufficio/struttura; fa eccezione la Divisione Banca dei Territori in quanto saranno individuati 3 indicatori di prestazione per tutti i lavoratori della Rete.

Nel corso dell'anno il Responsabile può facoltativamente dare dei feedback al collega in "modalità Smart/Social", ferma restando la rilevazione di mid year.

Il lavoratore effettuerà come ora la propria autovalutazione mediante una procedura su #People. Infine viene fornito il giudizio sintetico, che sarà articolato in 7 livelli:

- Inadeguato
- Sotto le aspettative
- Quasi in linea con le aspettative
- In linea con le aspettative
- Sopra le aspettative
- Ampiamente sopra le aspettative
- Eccellente

L'azienda ha dichiarato che il sistema valutativo, insieme al modello di rilevazione delle conoscenze, dovrà costruire azioni formative mirate per lo sviluppo professionale del collega. Per questo motivo, sta valutando la possibilità di sganciare la valutazione da elementi economici, ad eccezione di quanto previsto dal CCNL per la valutazione negativa che corrisponde al solo livello di "inadeguato".

Come FISAC abbiamo sostanzialmente contestato questo impianto, in particolare:

- riteniamo che vi sia un rischio di eccessiva parcellizzazione delle valutazioni, mentre a nostro avviso gli indicatori di prestazione devono essere i medesimi per i colleghi che svolgono le stesse mansioni/attività;
- siamo contrari a una variazione annuale degli indicatori, che devono invece essere validi almeno per tutta la durata di un Piano di Impresa;
- il numero di 3 indicatori è limitato per definire prestazioni professionali complesse;
- gli indicatori per la Rete non devono essere unicamente commerciali.

Inoltre, i feedback smart/social possono rischiare di diventare uno strumento di pressione anziché lo sviluppo di reali momenti di relazione tra Responsabile e collega.

Seguiremo con attenzione lo sviluppo del nuovo modello di valutazione per le ricadute che potrà avere sulle condizioni di lavoro di tutto il personale del Gruppo.