

Percorsi professionali... *eppur si muove.*

Proseguono gli incontri con l'Azienda per gli Inquadramenti e Percorsi Professionali. Ci scuserete la citazione Galileiana del titolo ma, anche se con grossa difficoltà, sembra che qualcosa si sia mosso e le distanze, per quanto ancora notevoli, sembrano ridursi.

Relativamente a questo ultimo incontro dobbiamo registrare che, a differenza del passato, oggi Findomestic sembra si sia avvicinata alla nostra posizione e alle nostre richieste/proposte, in quanto pare pronta a riconoscere il principio in base al quale coloro che riescono ad avere tutti i requisiti necessari possano ottenere quanto previsto dal percorso (finora la posizione dell'Azienda era di "riservarsi di valutare").

Altro piccolo passo verso le nostre posizioni il tornare a parlare di "tempi per", ovvero di un periodo specifico e dichiarato per dimostrare di avere i requisiti richiesti per il passaggio. Fino al precedente incontro, Findomestic negava ogni possibile riferimento a tempi certi e definiti; oggi se ne parla con più tranquillità facendo intravedere una possibilità di dare delle certezze a chi si mette in gioco in un percorso di crescita professionale. Altro aspetto importante è che la precisazione che l'assenza di un requisito e/o una valutazione inferiore a quella richiesta, congela il "percorso" finché il candidato non abbia recuperato il deficit, per poi ripartire da dove si era interrotto (almeno non si riparte da zero). Argomento da approfondire.

Ci è stata presentata la bozza della nuova scheda di valutazione, le modifiche non sono eclatanti, ma sembrerebbe meglio organizzata e più razionale. La scheda, per tutti uguale nella struttura, presenterà per ogni tipologia di ruolo ricoperto delle caratteristiche specifiche che dovranno evidenziare le peculiarità dell'attività svolta. All'interno sarà presente anche l'indicazione del "potenziale" che servirà ad indirizzare meglio il lavoratore su quali possibili percorsi potrebbe intraprendere. Al primo sguardo non notiamo cambiamenti tali da gridare al miracolo, notiamo però un passo in avanti nella ricerca dell'obiettività in quanto i giudizi saranno maggiormente indirizzati sulle competenze piuttosto che su di una valutazione della persona.

Oltre a ciò ci siamo soffermati sul tema del giudizio finale e come questo sia molto tenuto in considerazione dai lavoratori in quanto è quello che esprime la somma delle singole valutazioni fra Skill, Competenze, Potenzialità ecc. Ad oggi questo giudizio espresso su 4 livelli (da "A" a "D") non riesce a cogliere pienamente le sfumature che all'interno della discussione sulla valutazione. Più volte abbiamo sentito parlare di valutazioni "B" tendenti ad "A": ma che vuol dire?

Oggi, seguendo il concetto più volte espresso dall'Azienda, prendere "B" non porterebbe ad avere uno di quei requisiti che consentirebbe di proseguire nei percorsi professionali. Questo ci ha indotto a richiedere che i percorsi professionali possano prevedere una "tolleranza" (all'interno al periodo di riferimento per la progressione dovrebbe esserci una presenza maggiore di giudizi "A" e mai sotto la "B"). Abbiamo fatto anche altre proposte:

- far sì che la nuova valutazione possa esprimere un maggior numero di "A" rispetto al passato (quelli che oggi sono "B" tendenti "A" domani diventino "A")
- rivedere il numero dei livelli di valutazioni (dagli attuali 4 a 5/6) in modo tale da avere quelle sfumature oggi non possibili per aumentare il numero dei giudizi che consentono di proseguire nel percorso di carriera.

Se seguiremo questa ultima strada abbiamo chiesto di modificare anche la terminologia usata al fine di non creare fraintendimenti con la valutazione precedente in quanto, ad esempio, aumentando il numero delle valutazioni un nuovo giudizio "B" non avrebbe corrispondenze con il vecchio "B" generando solo confusione.

Nella nostra intenzione c'è la volontà di aumentare il numero di coloro che domani acquisiranno uno dei requisiti necessari ai percorsi professionali poiché, come più volte sottolineato da Findomestic, "senza una valutazione superiore non si va avanti". Da parte nostra stiamo cercando quindi di allargare questa "valutazione superiore" rispetto all'oggi che vedrebbe premiare solo gli attuali giudizi "A" penalizzando molti colleghi che, per un'inezia, si vedono affibbiare un "B" (pensiamo a chi cambia ufficio e/o incarico) e che in futuro risulterebbero "puniti" oltre misura.

Oltre a ciò è stato rivisto anche il numero dei colloqui durante l'anno. Purtroppo notiamo che le strutture sono sempre più grandi ed i "gestori" sempre meno, già oggi c'è difficoltà a fare il colloquio di metà anno: diversi colleghi non lo hanno ancora fatto o lo hanno sostenuto solo informalmente e senza una vera funzionalità pratica. Il colloquio ufficiale sarà uno all'anno (fine/inizio anno) mentre quello intermedio sarà facoltativo (a discrezione del responsabile o su richiesta del collega) e dovrà essere cura del Valutatore o del Valutato richiederlo in qualsiasi momento lo si ritenga opportuno. Quello che conta sarà la valutazione di inizio anno che di fatto racchiuderà la verifica di quanto fatto fino a quel momento ed i "buoni propositi" per il futuro.

Le Segreterie Aziendali
FALCRI - SILCEA