

VALUTAZIONI

Il gioco delle 3 carte di Findomestic???

Lo scorso 15 gennaio abbiamo pubblicato, in vista dell'apertura della "stagione delle valutazioni" e dell'introduzione del **nuovo modello basato su 6 livelli**, un volantino in cui spiegavamo i criteri di comparazione con il vecchio sistema (basato su 4 livelli). Le nostre considerazioni, ovviamente, non erano basate su nostre personali osservazioni, su convinzioni individuali o su generiche deduzioni logiche, bensì sulle discussioni e sul merito del confronto intrattenuto con l'azienda nel corso dei primi mesi del 2009.

Il nostro messaggio, che mirava ad innalzare la soglia dell'attenzione e a mettere in guardia i colleghi (quelli oggetto di valutazione, ma anche i valutatori stessi) da **interpretazioni e/o indicazioni distorte** provenienti "dall'alto", in qualche caso è stato ritenuto errato o non rispondente al vero perché in contraddizione con le indicazioni "ufficiali" ricevute.

Riteniamo che ognuno sia libero di condividere o meno le nostre considerazioni (il dissenso è una cosa assolutamente lecita e legittima), ma riteniamo sia di fondamentale importanza, prima di emettere qualunque giudizio e affinché ognuno possa costruirsi la propria opinione fondata su dati di fatto, che si acquisiscano tutti gli elementi a ciò utili. Per chiarezza, trasparenza e coerenza, dunque, riteniamo necessario riportare il **seguito passaggio** tratto dal documento "**Nuova Scheda di Valutazione e Percorsi Professionali – Bozza riservata per la discussione**" che Findomestic ha consegnato alle Organizzazioni Sindacali nei primi mesi del 2009:

"La nuova scheda di valutazione è un'evoluzione della scheda attualmente in uso:

- Mantiene invariata la sezione relativa all'Efficacia Operativa
- L'area comportamentale viene in parte personalizzata per figura professionale attraverso:
 - ✓ l'indicazione delle competenze delle persone
 - ✓ l'indicazione delle skill (abilità/conoscenze tecnico professionali) acquisite dalle persone
 - ✓ l'indicazione di alcune prassi comportamentali legate ai valori aziendali, come già nella precedente scheda.
- **Il giudizio complessivo attualmente strutturato su 4 livelli viene allargato a 6 livelli, attraverso la divisione in due sottolivelli degli attuali livelli A e B. Ciò permette un parallelo con la vecchia scheda e permette di riconoscere alla persona il contributo fornito ai risultati della propria unità organizzativa. Rimane confermata la presenza di un giudizio complessivo per il Nuovo incarico. ..."**

Abbiamo evidenziato il passaggio che riteniamo fondamentale ai fini di un'adeguata comparazione tra i precedenti 4 livelli e gli attuali 6, dove alla luce di quanto riportato si evince che: **A = ECCELLENTE o SUPERIORE; B = PIÙ CHE IN LINEA o IN LINEA; C = PARZIALMENTE IN LINEA; D = INADEGUATO.**

Nei giorni scorsi abbiamo provveduto ad esporre alla Direzione aziendale competente tutte le nostre perplessità e le nostre preoccupazioni per quello che si sta manifestando come un abbassamento generalizzato e, spesso, immotivato delle valutazioni per gran parte del personale. Abbiamo denunciato i messaggi che da più parti sono passati e che comportano una limitazione, se non un'esclusione, dei giudizi più elevati (eccellente e superiore); nonché una sorta di "contingentamento" dei livelli più elevati (ad esempio, in un ufficio o team di 10 persone non si deve dare più di un "Superiore"). **In sostanza, le valutazioni, lungi dal giudicare le prestazioni e le competenze della persona, rispondono a criteri e requisiti quantitativi e politici.** Ciò accade forse in vista dell'introduzione, annunciata dall'azienda, del Sistema Incentivante o della previsione di Percorsi Professionali (che saranno legati anche alle valutazioni) che finora non è stato possibile ottenere? **L'unica certezza è che, come nel gioco delle 3 carte, vince sempre il banco (nel nostro caso, la Banca!). Ricordiamo a tutti che è possibile ricorrere verso la valutazione professionale, ai sensi dell' art. 69 del CCNL, entro 15gg dal ricevimento della valutazione e con l'assistenza di un sindacalista di fiducia.**

Osserviamo incuriositi come anche in BNL ci sia un analogo problema sulle valutazioni (o "svalutazioni", come le definiscono i nostri colleghi della FALCRI BNL): sarà un caso o è un "vizio di famiglia" del gruppo BNP Italia, cui presto ci siamo uniformati?

Per utilità alleghiamo di seguito il volantino della **FALCRI** BNL sull'argomento.

A disposizione per ogni chiarimento,

Le Segreterie Aziendali
FALCRI - SILCEA