



Segreteria di Coordinamento della Cassa di Risparmio del Veneto

Tel. 049 8944241 – Fax 049 8944239
e-mail: fisac.padova@veneto.cgil.it

VALUTAZIONE TRUCCATA?

Le esigenze di distribuzione "statistica" prevalgono sulla correttezza del giudizio professionale

Entro il 30 Aprile sarà ultimato il processo valutativo del personale per l'anno 2009. Naturalmente, anche in questa occasione, sono in pieno sviluppo le legittime lamentele e le veementi proteste di chi ha già riscontrato una riduzione del punteggio di sintesi rispetto all'anno precedente.

Le polemiche hanno in parte come bersaglio il sistema di valutazione in quanto tale, in parte le decisioni discrezionali del valutatore.

Dal punto di vista sindacale, premesso che il sistema valutativo è frutto di una scelta unilaterale dell'Azienda e mai condiviso, sono due gli elementi più negativi ed inaccettabili:

- L'incidenza dei risultati sulla valutazione di sintesi
- I vincoli "statistici" in capo al al valutatore.

La componente risultati

L'articolo 68 del Contratto Nazionale di Lavoro fissa i criteri guida della valutazione professionale e, al secondo comma, recita:

"Le parti nazionali convengono, a titolo esemplificativo, che idonei elementi di valutazione professionale, i cui contenuti vengono opportunamente individuati dalle imprese in relazione alle specifiche figure professionali, alla propria organizzazione, ai propri obiettivi strategici, sono i seguenti: competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni."

La componente risultati è quindi estranea al processo valutativo individuato dal Contratto Nazionale e Intesa Sanpaolo, inserendola con un peso di incidenza del 30%, compie una evidente "forzatura" della normativa nazionale.

Sul merito osserviamo inoltre che **non è corretto né condivisibile** scaricare sulla valutazione del personale il fattore risultati, che dipende solo in parte dal fattore umano mentre è molto influenzato dalle condizioni oggettive dell'economia e del mercato, oltretutto dalle politiche di pricing e di prodotto decise dall'azienda.

I vincoli "statistici"

La gestione dell'attuale sistema valutativo è, a nostro giudizio, gravemente inficiata dai cosiddetti vincoli "statistici". Tali vincoli negano di fatto credibilità e legittimità all'intero processo.

Le Disposizioni Operative allegate alla Circolare n.142/2010, contengono un paragrafo "**Distribuzione attesa**" che rappresenta un tipico esempio di "**ipocrisia cerchiobottista**" di stampo italiano. Vale la pena di riportarne i contenuti:

"Distribuzione attesa (allegato alla circolare n.142/2010)

Ai Responsabili di ciascuna Unità Organizzativa si richiede, per quanto possibile in relazione al numero dei propri collaboratori, una distribuzione delle valutazioni coerente con le indicazioni di seguito riportate: punteggi da 1 a 3,99 (25%), da 4 a 5,99 (65%), da 6 a 7 (10%).

A tale specifico riguardo si chiarisce che la distribuzione sopra indicata deve considerarsi indirizzato meramente statistico e non costituisce pertanto vincolo assoluto per i Responsabili, chiamati ad effettuare le valutazioni di adeguatezza/inadeguatezza delle prestazioni dei collaboratori.

I Responsabili dovranno fare riferimento unicamente agli obiettivi consuntivati, alle situazioni concrete e alle prestazioni eseguite."

I Valutatori dovranno quindi operare uno *slalom concettuale*: tenere conto "**unicamente delle situazioni concrete e delle prestazioni eseguite**", come sarebbe doveroso, ovvero delle richieste aziendali di una "**distribuzione coerente**" con il *budget statistico*? **Da qui prende corpo il giudizio di "ipocrisia cerchiobottista" (un colpo al cerchio e uno alla botte)**. Naturalmente, al di là di quanto riportato nelle Disposizioni Operative, i Responsabili sono **informalmente e caldamente invitati** ad attenersi alla statistica, soprattutto per evidenti ed impellenti ragioni di contenimento dei costi del sistema incentivante (sotto il punteggio di 4 non scatta il premio). **Tutto questo in barba all'autonomia del valutatore e alla trasparenza del processo.**

I ricorsi

Per quanto ovvio, il punteggio che il lavoratore deve considerare, ai fini di un eventuale ricorso è quello riferito ai comportamenti (quattro trasversali e tre di ruolo). Il punteggio sintetico finale deriva infatti dalla ponderazione con la componente risultati, calcolata in automatico dalla procedura.

Il lavoratore che ritenesse il giudizio professionale non rispondente alla prestazione svolta può presentare ricorso alla Direzione **entro 15 giorni dalla comunicazione aziendale**, con facoltà di chiedere l'assistenza di un Rappresentante Sindacale a cui conferisca mandato.

L'azienda convocherà il lavoratore **entro 30 giorni dal ricorso** e, **entro i successivi 60 giorni**, comunicherà le proprie determinazioni.

In allegato, inviamo un modulo fac-simile per facilitare la richiesta di ricorso, invitando i colleghi e le colleghe interessate a prendere contatto con i Rappresentanti della Fisac/Cgil.

LA SEGRETERIA DI COORDINAMENTO
FISAC/CGIL – C.R. del VENETO

Padova, 21/4/2010

All.modulo ricorso

Spettabile
CASSA di RISPARMIO del Veneto Spa
DIREZIONE AZIENDALE
U.O. PERSONALE
Via Trieste 57/59
35121 PADOVA PD

Oggetto: Giudizio professionale complessivo. Ricorso ai sensi dell'art. 69, 6° comma CCNL
8 dicembre 2007.

Il/la sottoscritto/ta _____, matricola n. _____

in servizio presso la filiale/ufficio _____

ritenendo il giudizio professionale complessivo non rispondente alla prestazione svolta,

inoltra formale ricorso, come previsto dalla normativa contrattuale citata in oggetto,

avvalendosi dell'assistenza del dirigente sindacale Sig. _____

Distinti saluti.
