

SISTEMA VALUTATIVO 2009 L'ENNESIMO PASTROCCHIO

Anche quest'anno la distribuzione al personale della scheda di valutazione sta provocando non pochi malumori.

Questi sono originati solo in parte da una fisiologica difficoltà ad accettare un giudizio sulla propria prestazione lavorativa che, il più delle volte, non coincide con l'autovalutazione prevista dal sistema.

Esistono evidentemente dei motivi ben più profondi tali da determinare malumori così diffusi. A nostro avviso, ricordando ancora una volta che il sistema valutativo è frutto di una scelta unilaterale dell'azienda mai condivisa dal sindacato, sono due gli elementi incomprensibili e come tali inaccettabili:

- **L'incidenza dei risultati di filiale sulla valutazione di sintesi del singolo**
- **I vincoli "statistici" in capo 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 mentre Intesa Sanpaolo, inserendola con un peso di incidenza del 30% sulla valutazione di sintesi della prestazione lavorativa del singolo lavoratore, compie una evidente “forzatura” della normativa nazionale.

Sul merito osserviamo inoltre che **non è corretto né condivisibile scaricare sulla valutazione della prestazione del singolo il fattore risultati**, in quanto lo stesso dipende solo in parte dal fattore umano mentre è molto influenzato dalle condizioni oggettive dell'economia e del mercato, dalle politiche di pricing e di prodotto, nonché spesso e volentieri “orientato” dall'azienda attraverso **modifiche alle “regole del gioco” nel corso dell'anno. Così è accaduto anche nel 2009 ove abbiamo dovuto riscontrare improvvisi e non meglio precisati “interventi” sui dati della raccolta a vista** che hanno determinato forti disparità tra punti operativi incidendo in tal modo sia sull'erogazione del premio sia sulla valutazione sintetica finale dei singoli.

I vincoli “statistici”

La gestione dell’attuale sistema valutativo è inoltre, 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 equilibrismo lessicale degno di quest’azienda. Vale la pena riportarne i contenuti:

*“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.”*

Scopriamo che per l’azienda l’equilibrio ottimale di ogni compagine dovrebbe ricondursi ad un 25% di poveri asini, un 65% di affidabili cavalli ed un 10% di veloci destrieri.

Ai Valutatori viene richiesto in sostanza di operare uno slalom concettuale: tenere conto da un lato “**unicamente delle situazioni concrete e delle prestazioni eseguite**”, come sarebbe doveroso, ma contemporaneamente di adoperarsi per una “**distribuzione coerente**” con il budget statistico!

Due concetti assolutamente antitetici che è di fatto impossibile tenere insieme!

Naturalmente, al di là di quanto riportato nelle Disposizioni Operative, i Valutatori sono di norma informalmente ma “caldamente” invitati ad attenersi alla compatibilità statistica, soprattutto per evidenti ed impellenti ragioni di contenimento dei costi del sistema incentivante (sotto il punteggio di 4 non è riconosciuto il premio). **Tutto questo condiziona pesantemente non solo l’autonomia del valutatore ma soprattutto la trasparenza e la credibilità dell’intero processo.**

L’azienda, con onestà e lungimiranza dovrebbe avviare subito una profonda riflessione su un sistema valutativo incentivante alla cui attendibilità non credono più i destinatari e, forse, nemmeno essa stessa.

Bari, 28 aprile 2010