

A dicembre l'appuntamento con l'autovalutazione premesse di una frustrazione quasi certa

In un'azienda le due parti sociali, sindacato e controparte, devono fare principalmente una cosa: contrattare il **salario aziendale**, che non è costituito solo dal **VAP** (lo scorso anno in violazione dell'accordo sindacale è stato erogato unilateralmente, e par di capire che pure quest'anno avrebbero la spudoratezza di fare altrettanto), ma soprattutto lo sviluppo professionale che si concretizza in **avanzamenti di carriera**.

Siamo stati fra i primi sindacati aziendali ad abbandonare i tanto vituperati automatismi e ad accettare la sfida della **meritocrazia**, assai sbandierata dalle controparti datoriali, introducendo i **percorsi professionali**. Una vera meritocrazia, per non cadere nel clientelismo, necessita però di regole con le quali misurare il merito. La misurazione avviene tramite un **sistema di valutazione** che in termini di principi e funzionamento deve pertanto essere condiviso fra le parti, altrimenti regna il puro arbitrio. Nel contratto integrativo di BF era previsto un sistema di valutazione, sicuramente migliorabile, ma condiviso tra le parti e compreso dai lavoratori. Vi erano certamente situazioni di cattiva gestione, ma ad esse si faceva fronte tramite appositi momenti di verifica e confronto con le OO.SS.

Cosa è successo da due anni a questa parte? Intesa ha deciso di smantellare tutto. Ha imposto un nuovo meccanismo che è funzionale solo agli incentivi economici (oramai quasi totalmente erogati una-tantum, quindi lo potremmo chiamare 'salario occasionale'). Inoltre le "competenze", che dei 3 fattori oggetto della valutazione (competenze, comportamenti, risultati) sono le più rilevanti per misurare la professionalità acquisita, non vengono conteggiate nel totale, ma misurate solo per stabilire se serve o no un corso di formazione.

Non vengono valutati i **precedenti professionali**, le **attitudini** e le **potenzialità**.

L'**autovalutazione** inoltre, che potrebbe essere fonte di confronto vero con il "capo", è una foglia di fico perché in caso di scostamento, anche se rilevante, non è prevista alcuna procedura che consenta una mediazione. Così le due posizioni distanti rimangono cristallizzate, rendendo inutile l'autovalutazione. Visto che è inutile sarebbe bene eliminarla, almeno si evita l'ipocrisia.

Infine gli **obiettivi** assegnati non possono essere condivisi, pertanto possono essere o troppo ambiziosi o troppo blandi. Peraltro Sappa ci ha preannunciato che per il 2010 saranno generali, presumiamo o di reparto o peggio ancora di direzione. Così al singolo non verrà indicato neanche di quale specifico presidio o iniziativa egli è aziendalemente responsabile (alla faccia della gestione delle risorse per obiettivi, risultati e merito), e in tal modo l'arbitrio sarà totale. Comunque, anche se pienamente raggiunti, gli obiettivi non incidono minimamente nel percorso professionale, perché è l'intero sistema di valutazione che non viene preso in considerazione per la promozione.

Nell'incontro del 27 ottobre scorso l'azienda ci ha detto che a dicembre partiranno le autovalutazioni che precederanno di poco i colloqui con i "capi". A seguito dei colloqui chiediamo ai lavoratori di rappresentarci tutti i problemi che incontreranno e tutte le contestazioni che faranno, in modo da avviare una grande campagna per pretendere che i padroni di BF, vecchi o nuovi che saranno, concordino con il sindacato un sistema di valutazione che risponda ai principi indicati nel CIA del 2006:

- stretta correlazione tra processo di valutazione e crescita professionale;
- massima oggettività ed omogeneità
- maggiore e fattivo coinvolgimento del Personale.