



Valutazioni: la bocciatura a priori

In questi giorni in tutti gli uffici i responsabili stanno illustrando il sistema di valutazione, al quale è agganciato anche il sistema di incentivazione mutuato in peggio dalla Capogruppo (non prevede neppure il premio di squadra). Gli esiti del nuovo processo valutativo si vedranno il prossimo anno.

Le scriventi OO.SS. non hanno sottoscritto questo sistema di valutazione perché non misura complessivamente il lavoratore. Ad esempio non concorrono al punteggio finale di sintesi le "competenze professionali", i "precedenti professionali", le "attitudini" e le "potenzialità".

Il sistema misura unicamente i comportamenti e i risultati, esclusivamente ai fini dell'incentivazione e non ha alcun impatto sulla crescita professionale. Così si viola anche l'ultimo integrativo che stabilisce di rendere il sistema di valutazione più oggettivo e omogeneo e soprattutto correlato alla "crescita professionale".

Gli obiettivi assegnati non sono "condivisi" con le risorse quindi potrebbero essere troppo ambiziosi o irraggiungibili ma anche troppo blandi per avere margini di miglioramento.

Tutte le OO.SS. di BF hanno cercato di modificare l'impianto proposto dall'azienda; non essendoci riuscite non hanno sottoscritto gli accordi. La stessa cosa era successa un anno fa in Intesa Sanpaolo.

In questi giorni in Capogruppo tali sistemi stanno dando il loro esito, molto preoccupante.

Sugli organi di stampa è uscita la notizia della direttiva interna dell'8 febbraio scorso, inviata a tutti i responsabili, che li "invitava" ad ottenere:

- un "tetto" **massimo di dipendenti** con punteggio superiore o uguale a 4, minimo indispensabile per l'erogazione dell'incentivazione;
- un **certo numero di dipendenti** con punteggio sotto il 2, che impedisce l'erogazione del VAP.

Intesa Sanpaolo avrebbe dato disposizione ai responsabili di far rientrare il 25% dei dipendenti nelle due fasce di valutazione che vanno da 0 a 1,99 (qualità della prestazione negativa) e da 2 a 3,99 (qualità della prestazione non in linea con le attese): questo starebbe a significare una "bocciatura" a priori di un dipendente su quattro !!!

Qualcuno ha fatto i conti e ciò comporterà un risparmio di 10 milioni, pari ad un incremento dell'utile dello 0,14%.

Tutte le OO.SS. di Intesa Sanpaolo stanno infatti suggerendo ai dipendenti, qualora non siano d'accordo con il voto, di esplicitare il loro dissenso per iscritto nell'apposito spazio e manifestare l'intento di presentare il ricorso, che ogni sigla si appresta a patrocinare per i propri iscritti.

Qualsiasi sistema di valutazione, anche se impostato unilateralmente dalle aziende dovrebbe rispondere a principi di equità e giustizia, essendo la base sulla quale poggia il sistema di incentivazione, che per definizione dovrebbe motivare e coinvolgere i dipendenti. Con questi presupposti è facile prevedere che BF raggiungerà l'effetto contrario, così come avviene oggi in Capogruppo, dove i lavoratori si sentono esclusi, umiliati e demotivati, in una parola "disincentivati".

Invitiamo sin d'ora tutti i colleghi a segnalare alle OO.SS. le problematiche riscontrate.

13 maggio 2008