



## COMUNICATO

Sono da poco stati resi noti a tutti i lavoratori i risultati della **Global Engagement Survey 2019**.

Questi risultati hanno evidenziato alcune criticità tra le quali, principalmente, il deludente meccanismo del Performance Management per la valutazione, la formazione e lo sviluppo individuale del lavoratore.

Il sondaggio ha evidenziato quanto sia soggettivo questo meccanismo e quanto sia carente proprio nell'obiettivo per cui è stato creato, ovvero promuovere un dialogo costante tra responsabile e collaboratore volto alla crescita del lavoratore stesso.

Abbiamo verificato presso i colleghi che l'Azienda, al fine di risolvere le varie criticità emerse, non ha trovato migliore soluzione che quella di estrapolare i risultati per ogni singolo settore - creando una sorta di Survey d'ufficio -, e dando mandato ai responsabili di avvicinare i collaboratori, anche individualmente, per *“capire quale sia il problema”*.

Questa iniziativa, oltre a sollevare notevoli dubbi sul fatto che i dati della Survey, nel modo in cui vengono utilizzati, rispettino le norme sulla riservatezza dei dati stessi, poiché non sono aggregati o lo sono in piccolissimi gruppi, mette in seria difficoltà tutti i lavoratori, capi e collaboratori, perché la soluzione di un problema grave viene di fatto evitata dall'Azienda e ribaltata sui livelli intermedi.

Tale soluzione, quindi, appare pericolosa e inutile: pericolosa, perché è evidente a tutti che un confronto del lavoratore con il proprio superiore gerarchico (spesso un dirigente) non può non produrre un condizionamento psicologico nel primo, con e una conseguente *“rettifica”* dei risultati dell'indagine; non certo dovuta ad un effettivo miglioramento delle condizioni; inutile, perché in questo modo l'Azienda sembra interessata più ad un esteriore *“maquillage”* dei risultati, che non ad una concreta soluzione del problema.

Un tale modo di agire dell'Azienda non può non essere stigmatizzato da tutte le OO.SS., che sottolineano la necessità di trovare altre modalità per affrontare le criticità emerse dalla Survey ed un diverso meccanismo di valutazione, formazione e crescita dei lavoratori.

Milano, 25 novembre 2019.

**FIRST/CISL FISAC/CGIL F.N.A. SNFIA UILCA**  
**Coordinamenti Nazionali Rappresentanze Sindacali**  
**Gruppo Generali**