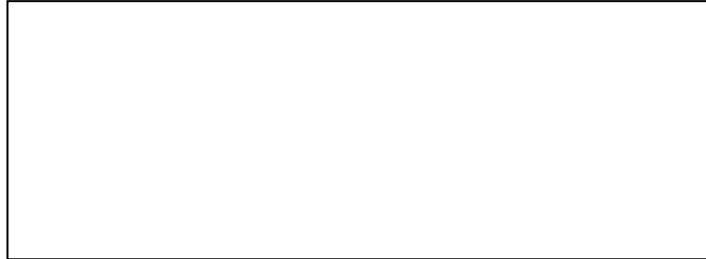




Piazza Soziglia 12 int. 7 Sc. C. 16123 GENOVA
Tel. 0102472989 – 0102473004 Fax. 0102545774
e-mail: uilca.carige@uilca.it
www.uilca.it www.uilcarige.it

UILCA BANCA CARIGE



NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE - ATTO II

Nemmeno un mese fa, cercando di riportare a tutti Voi le spiegazioni ricevute dall'Azienda in tema di "nuovo sistema di valutazione", avevamo affermato, già nel titolo, che era finito il tempo delle pagelle.

Decidemmo di scrivere su quell'argomento perché, almeno fino a quel momento, l'Azienda aveva deciso di non uscire con una sua comunicazione circolare per illustrare un cambiamento tanto radicale rispetto al precedente sistema. Noi, invece, ritenemmo opportuno informare i colleghi su un aspetto importante della vita aziendale e del conseguente rapporto azienda-dipendente.

Ebbene, con imbarazzo dobbiamo rettificare quel nostro articolo e precisare che, alla luce dei fatti, **la pagella c'è ancora**, eccome!

Eppure non abbiamo sognato nulla, eravamo presenti e attenti quel giorno di incontro con l'Azienda quando l'argomento all'ordine del giorno era appunto il nuovo sistema di valutazione, anzi, diciamo di più: i capi delegazione che non sempre amano prendere la parola, si fecero trasportare dall'impeto della spiegazione di quella che crediamo, visto la partecipazione profusa, sentivano come una loro creatura. Però, lo ripetiamo, non abbiamo sognato, è stato piuttosto come quando vi stanno raccontando un film, un bel film... peccato solo che sia un altro film!

Vennero pronunciate frasi del tipo: "non vogliamo più dare la pagella, non è questo che ci interessa. Vogliamo piuttosto porre in atto un sistema di valutazione che aiuti, magari di concerto con la formazione, a far crescere professionalmente i colleghi" (i dipendenti *ipse dixit*).

Nei fatti le cose sono andate un po' diversamente:

innanzi tutto, quand'anche fosse vero che non si vuole più dare la pagella, al momento in cui i colleghi entrano in procedura per vedere la proprie note vengono "accolti" da una videata di righe e colonne, insomma una tabella, ove nella prima colonna sono riportate le diverse competenze prese in esame, tipiche della propria mansione, le 7 altre colonne riportano i numeri da 0 a 6 (che sembrano proprio ciò che probabilmente non si vorrebbe: i voti!), poi nella varie righe di ciascuna competenza è evidenziato il numero, che sembra il voto, assegnato al collega. Tutti Voi ormai avranno visto lo schema sopra descritto, è difficile da spiegare a parole ma facilissimo da cogliere nel messaggio che consapevolmente o meno trasmette, che si voglia oppure no: una pagella! Insomma vogliamo semplicemente sottolineare che, come moltissimi ci hanno detto, l'impressione è di essere tornati a scuola.



Inoltre emerge un'aggravante: **I VOTI SONO TUTTI SPAVENTOSAMENTE BASSI!**

Pare che ci sia stato un **ordine di scuderia di non assegnare gradi di capacità/conoscenza alti** per non ripetere quanto già si era verificato con il vecchio sistema di valutazione, quando, secondo l'Azienda, troppi erano i colleghi con "pienamente adeguato" o "molto soddisfacente" e non si riusciva più a individuare i veri "eccelsi". Ma allora, è vero, si è voluto dare i voti!!!

Se davvero il nuovo sistema voleva voltare pagina, individuare per ciascuno di noi il livello di conoscenza/capacità posseduto per ogni aspetto della propria mansione, tenuto conto del livello di target, ossia di riferimento, come a dire del livello ottimale di conoscenza/capacità per una determinata competenza, non capiamo perché si debbano

dare istruzioni per l'uso ai responsabili d'ufficio e di filiale affinché tengano "bassi" i livelli assegnati, possibilmente al di sotto del target. E' come se il target non fosse più il target ma il massimo valore richiesto. Noi lo avevamo inteso come l'ideale o, volendo, come il minimo ottimale per ogni specifica conoscenza/capacità nell'ambito della competenza presa in esame che insieme alle altre competenze forma la mansione. Ossia, esemplificando, se si è sul target, bene, altrimenti bisogna migliorarsi, ad esempio, come detto, attraverso la formazione.

Invece ci sorge il dubbio che l'Azienda abbia voluto approfittare della fase di impianto di un nuovo sistema per dare un colpo di spugna e **livellare verso il basso**, brutalmente, tutti i giudizi di tutti i colleghi. E lo ha fatto davvero bene, togliendo ogni corrispondenza con il precedente sistema perché in sostanza i giudizi di sintesi alla fine sono solo due: negativo e positivo.

Resta il fatto che i colleghi sono convinti di aver preso una pagella, e che il voto medio, rapportando la scale 0-6 alla classica 1-10, sia intorno al 4 o al massimo al 5, cioè insufficiente; a poco valgono le rassicurazioni di parte aziendale.

Soprattutto, l'affermazione di un nuovo sistema che avrebbe reso più trasparenti le valutazioni è assolutamente smentita dai fatti: le definizioni sono tortuose, e spesso sono di difficile comprensione - e di ancor più difficile scelta da parte dei valutatori - la differenza fra una definizione e un'altra.

La trasparenza è inesistente al punto che il sistema mostra la definizione assegnata e quella target ma non le altre, soprattutto quelle superiori ove un collega potrebbe "ritrovarsi" e quindi potrebbe trovare un ulteriore argomento di confronto.

A proposito di confronto, si continua a definire "colloquio" il semplice invio a video delle schede, non si rende OBBLIGATORIO un vero momento di incontro, di dialogo fra valutato e valutatore: Certo alcuni illuminati - motu proprio - svolgono questo colloquio, perché già precedentemente sentivano questa esigenza, avevano questa sensibilità e la mantengono. Altri, come prima e più di prima, continueranno a trincerarsi dietro quella famosa messa a video della scheda, punto e basta.

Ma, è questo è il baco della mela, non c'è ricorso, non abbiamo più un livello superiore a cui esporre il nostro punto di vista: magari ci scaldiamo meno perché siamo tutti positivi, e quando ci lamenteremo per la mancata promozione, scopriremo che ...si, eravamo positivi, ma c'è un positivo più positivo.....

E allora, che fare??

IL NOSTRO CONSIGLIO E', per l'intanto, di richiedere un vero "colloquio" (cioè quella cosa dove ci si siede uno di fronte all'altro, ci si guarda negli occhi e ci si parla e ci si ascolta) con il proprio valutatore per capire come e perché sono usciti quei numeretti e cercare di "capirsi" (e di capirci qualcosa) veramente.

Poi, se del caso e prima di confermare la nota (perché di nota sempre si tratta), raccomandiamo di scrivere in modo chiaro e preciso le proprie osservazioni circostanziate, e verificare di propria iniziativa, nel corso dell'anno, in più momenti di incontro, che cosa pensa di noi il valutatore, se è variato il giudizio, che prospettive abbiamo, ecc. ecc.

Insomma, cerchiamo noi stessi di costruire quei momenti di incontro e confronto, ma soprattutto quella **chiarezza e trasparenza che questo nuovo sistema non ha per niente**, ricordando che sono proprio quei numeretti che servono sempre e comunque a farci valutare e a farci promuovere (oppure no), nel senso che, come per il famoso Martino (che per un punto perse la cappa) rischieremo sempre, per un punto, di trovarci al di sotto del punteggio di promuovibilità (!!!).

La cosa buffa è che poi, andando a leggere le note negli aspetti di giudizio descrittivo a campo libero, dove i valutatori esprimono i loro giudizi fuori dagli schemi dei livelli, dei target, delle competenze e quant'altro, questi sembrano più che positivi. Così sono numerosi i colleghi che hanno esclamato frasi tipo: "Strano, mi ha dato mediamente voti bassi, sai, quelli con il verdino... sono inc.... nero! E poi il giudizio, guarda, è bello!"

Bisogna riconoscere che l'Azienda ha fatto proprio un bel lavoro: **ha abbassato le note indistintamente a tutti**, non chiamandole più note non ha dato modo a nessuno di eccepire alcunché, infatti, "*last but not least*", **si è sbarazzata di numerosi ricorsi avversi al giudizio di valutazione (che evidentemente erano una seccatura!).**

Se quanto raccontoci durante gli incontri tra Azienda e Organizzazioni Sindacali rispondeva al vero, si corra ai ripari e si pongano in atto i correttivi affinché venga ripristinata una situazione che non deve essere trasposizione del vecchio sistema, ma deve tener conto che se un collega possiede un livello alto di una determinata conoscenza/capacità glielo si deve riconoscere anche quando corrisponde al livello massimo, non che, aprioristicamente, si debba considerare come massimo il livello target (perché tanto l'azienda di più non chiedel!)

Abbiamo la sensazione che quello spirito di maggiore trasparenza, collaborazione, modernità che l'azienda aveva affermato essere l'asse portante della megariforma strutturale del sistema di valutazione si sia perso per strada.....o forse siamo stati troppo ottimisti e si è trattato solo di un bel fiocco nuovo su un vecchio pacco?

4 maggio 2011