FEDERAZIONE LAVORATORI POSTE

Sicilia

POSTE SPA
RESP. M.P. – A.T. SICILIA
RESP. AL – A.T. SICILIA
RESP. R.U. – A.T. SICILIA
RESP. R.I. – A.T. SICILIA

PC
DIRETTORI FILIALI A.T. SICILIA
RESP.LI RAM /CMP
SEGRETERIA NAZIONALE SLP-CISL ROMA

Oggetto: ***SISTEMA DI VALUTAZIONE***

Si è appena concluso il percorso del Sistema di Valutazione del Personale, sia in ambito M.P.(U.P., Staff, etc) che in ambito PCL (Recapito, Ram, Cmp, etc), lasciando a tutti gli attori interessati, valutati e "pseudo-valutatori", dubbi, incertezze, timori sulle reali finalità del sistema e, soprattutto, sulle conseguenze di esse.

Ormai in Azienda si valutano tutte le figure professionali, dal Quadro al livello D, ma resta effettivamente oscuro il senso e lo scopo "reale", al di là delle comunicazioni ufficiali, del processo valutativo.

Effettivamente, al di là di un modello apparentemente chiaro e trasparente (***valutazione sulle "capacità", sulle "conoscenze", individuazione di un "potenziale di sviluppo" del dipendente***), corroborato da supporti informatici formativi che spiegano "cosa" occorre valutare nei due ambiti (conoscenze e capacità) esiste, in realtà, un pesante condizionamento "esterno" al binomio valutatore/valutato che distorce, totalmente, il senso e la valenza stessa della valutazione effettuata: il dirigente aziendale.

Non riusciamo a comprendere, non ce ne vogliate, il senso e la logica di interventi, che ridimensionano moltissime valutazioni espresse dai Capi Valutatori basandosi sul principio che "il Capo Regionale (probabilmente sulla scorta di in-put Centrali) ha assegnato alla Filiale "X" o al Centro di Recapito "Y" un coefficiente medio delle valutazioni complessive medio basso, a volte scadente, e quindi, per la proprietà transitiva… tutti gli uffici e tutto il personale applicato (nella Filiale "X" o nel Centro di Recapito "Y") **DEVE** essere valutato, mediamente, secondo il criterio preimpostato dal CAPO…., guai a scostarsi verso l'alto rispetto alla media predefinita…".

Alla faccia della valutazione che risponde alle "capacità" ed alle "conoscenze", oltre che al potenziale dell'individuo valutato….

Tutto è, alla fine, banalmente legato al risultato (macro) rispetto agli obiettivi (macro) di una filiale o di un Centro Recapito e "*l'individuo*", la "*persona*" valutata passa in secondo piano. Non si esprime più una valutazione pura sulla risorsa, ma questa è, invece, fortemente inquinata da condizioni esterne che NULLA hanno a che vedere con "l'oggetto" della valutazione: *le capacità e le conoscenze della singola persona*. Questo sistema di valutazioni *ha dato la possibilità, in alcuni casi e con alcuni dirigenti, di varcare la soglia della sfera personale del dipendente*, materia questa, del tutto estranea ad un giudizio professionale. Si fa presente, inoltre, che copia della valutazione stessa va consegnata direttamente al lavoratore, al fine di poter condividere o meno

il giudizio ricevuto, motivandolo. Stiamo parlando di un diritto del dipendente e non di una mera cortesia. Almeno così come impostato dal Sistema di Valutazione del personale trasmesso ai Valutatori…

Il cosiddetto compito di "gestione delle congruità" delle valutazioni espresse, demandato al dirigente, NON può rappresentare una mannaia che indistintamente taglia per riportare la sommatoria delle valutazioni entro i parametri preimpostati dall'alto (secondo quali criteri, ci chiediamo?).

Qualcuno ci dica, cortesemente, COSA si valuta? Valutiamo un risultato? Valutiamo le Conoscenze, le Capacità, il Potenziale di crescita di un Lavoratore, come indicato dalle Linee Guida del Sistema di Valutazione? Qualcuno lo dica, con chiarezza ai Valutatori ed ai Valutati, perché nessuno francamente lo ha capito.

E' francamente avvilente, per chi valuta e per chi "subisce" la valutazione, giustificarsi rispetto a valutazioni finali che non rispecchiano, per nulla, la considerazione espressa in prima battuta dal valutatore e successivamente modificata dal dirigente.

Non è un bel modo di fare squadra. Anzi di "allargare" la squadra anche ai livelli più alti, di creare quell'inclusione tanto sbandierata, ma che nei fatti, si fa in modo di disconoscere con tali pesanti distorsioni delle regole.

Anche all'interno degli stessi uffici i lavoratori sono, spesso, portati a non credere alle "giustificazioni" addotte dal Capo Valutatore ed il clima si irrigidisce pesantemente creando situazioni di forte contrasto e di disimpegno.

Insomma ci facciamo male da soli e chi, come noi, vive a bassa quota non riesce a comprenderne il motivo.

E' tempo che le finalità del sistema siano chiare ed esplicitate, che tutti gli attori interessati abbiano comportamenti coerenti con tali finalità ed è tempo che si realizzi un serio confronto Azienda-Sindacati allo scopo di fare la chiarezza necessaria e fornire, a tutti i Lavoratori, Valutati e Valutatori, il "reale" senso del sistema valutativo, le sue finalità, rispettando i ruoli assegnati, all'interno del sistema, ad ogni singola figura professionale che ha il DIRITTO di conoscere COSA sta valutando e/o PER COSA è valutato, senza medie preordinate dall'alto o "interferenze" dei livelli superiori.

Questa è la triste realtà di questo sistema valutativo che, pur progettato con le migliori intenzioni (forse…) non ottieni i risultati voluti.

Distinti Saluti

Palermo lì, 21/04/2017

IL SEGRETARIO REGIONALE SLP-CISL SICILIA

(Giuseppe Lanzafame)

Viale Alcide De Gasperi n. 58 – 90139 Palermo Tel. 091.7026400 E-mail. sicilia@slp-cisl.it