

OPINIONI

Ha sorpreso non poco quasi tutto il personale che nell'epoca delle standardizzazioni e della codifica di ogni gesto aziendale sia infine stato prodotto un documento totalmente governato da opinioni personali del loro compilatore spessissimo slegate dalla realtà oggettiva.

Parliamo della scheda di valutazione del personale che dopo una apparente lunga gestazione, riferita al 2019, compilata a metà 2020 e consegnata solo nel 2021, è stata consegnata ad ogni dipendente "di truppa" con sorprendenti e disomogenei contenuti, opinioni, appunto.

Un'opinione è infatti descritta come l'interpretazione di un fatto o la formulazione di un giudizio in corrispondenza di un criterio soggettivo e personale dove tutte le osservazioni possono essere vere o false, valide come improbabili o persino assurde, l'opinione non ha necessità di una standardizzazione, dipende dal soggetto che la esprime, dalla sua emotività, relazioni e persino umore temporaneo, quindi non è sorprendente nemmeno che, almeno questa volta, azienda e dipendente divergano sulla valutazione lui assegnata.

Soggettività e particolarismo si notano subito, fin dalla descrizione della mansione che non è quella assegnata al lavoratore per contratto, ma quella "percepita" o "conosciuta" dal compilatore che in siti differenti ha avuto grandi differenze per attività identiche e già standardizzate dall'azienda da decenni.

Solo la matematica si dice non essere un'opinione, ma purtroppo nelle schede ricevute di matematico pare esserci solo l'approssimazione, chi è stato fortunato ad avere un compilatore responsabile, non solo per mansione assegnata, ha avuto valutazioni mediamente oggettive e relativamente omogenee, in altri casi, la maggioranza, il personale si è lamentato per i contenuti emotivi e la scarsa realtà con soggetti normalmente utilizzati per risolvere problematiche complesse ma mediamente assertivi valutati mediocrementemente ed altri, più propensi alla sottomissione, con valutazioni superiori nonostante le scarse e pubblicamente conclamate minori capacità tecniche ed amministrative.

Ma forse siamo ancora una volta ad essere noi in mala fede, forse tutto nasce dalla mancata chiarezza e condivisione degli obiettivi aziendali e di crescita personale sia con i sindacati, specie con noi che siamo sempre in prima fila a raccogliere gli errori, che con gli stessi valutatori utilizzati come semplice estensione strumentale di una dirigenza sempre più lontana dalla realtà del lavoro e troppo orientata alla generazione di un profitto che genera solo imbarazzo e il malcontento, sia in chi valuta, anche se lo ammette solo segretamente, come in chi è valutato, generando così un inutile e persino dannoso scollamento tra la realtà delle cose e la figura professionale valutata.

Per anni nel passato sono state richieste le schede di valutazione del personale ottenendone sempre un laconico rifiuto perché queste erano semplicemente "inesistenti", mentre tutti sapevano che venivano compilate e trasmesse dai responsabili ogni anno.

Per anni nel passato sono stati richiesti i criteri di valutazione del personale ottenendone sempre un laconico rifiuto perché questi erano criteri interni non soggetti a condivisione con il sindacato.

Per anni nel passato ci si è chiesto come fossero decise promozioni, premi, una tantum erogate e tutto ciò che componeva una carriera interna che in aziende moderne ed efficienti ha un proprio percorso pianificato sulla base di criteri oggettivi almeno sulla carta, mentre in azienda progredivano di carriera molto spesso solo i meno qualificati ma più disponibili.

Molti anni fa veniva detto ai nuovi assunti "se hai un collega che reputi un idiota trattalo bene, perché un giorno potrebbe diventare il tuo capo".

La frase faceva ridere, ma conteneva una grande verità che non valeva sempre per tutti, ma una tendenza mai sopita che ha portato ad avere responsabili di dubbie capacità accanto ad altri di provata ed elevata professionalità, questi si distinguevano dove il personale era mediamente soddisfatto della propria attività e correttamente valorizzato, sappiamo bene tutti dove avveniva ed ancora avviene il contrario, realizzando anche il famoso detto che "il pesce puzza sempre dalla testa" e noi di teste olezzanti ne conosciamo bene molte.

Ma, bando alle ciance ed ai giochi di parole, se siamo ben consapevoli che il nostro nuovo CCNL in essere preveda in maniera uniforme e costante un percorso automatico di crescita economica per i dipendenti, siamo altrettanto consapevoli che la crescita professionale non è più così nettamente distinta come lo era in passato e che quindi l'impatto di valutazioni non uniformi e talvolta persino errate contenute nelle schede può costituire un problema ed ostacolo aggiuntivo mentre dovrebbe essere un volano di accelerazione e stimolo per i dipendenti al miglioramento, non solo della propria sottomissione aziendale, ma soprattutto per lo sviluppo e l'incremento delle proprie capacità a fini meritori; il tutto ovviamente valutato e pesato su dati misurabili, comparabili e, soprattutto, specifici per la mansione ricoperta.

Poter contare su uno strumento aziendale come la scheda di valutazione personale, riconosciuto come valido ed efficace sia dai Responsabili che dai Collaboratori e basato su criteri certi e condivisi, nei quali si possano riconoscere chiaramente aree di competenza ed obiettivi, risulta a nostro avviso indispensabile per aumentare ulteriormente non solo la già alta professionalità interna, ma anche e soprattutto la reale produttività aziendale, mai come in questi anni sottoposta a sfide complesse, e consolidare al meglio la qualità della vita in azienda, laddove lavorare di più possa coincidere o avvicinarsi anche al lavorare meglio.

Proprio **per questi motivi sarebbe utile ed opportuna l'apertura di una discussione interna ai lavoratori propedeutica a gettare le basi per una successiva richiesta di negoziato dedicato alla corretta progettazione delle carriere interne** esaminando compiutamente almeno i seguenti punti preliminari:

1. **Dati statistici sull'andamento delle valutazioni, di gruppo e delle singole aziende** (nel rispetto delle Normative/Procedure in materia di Privacy e Security vigenti, i dati sono richiesti in forma aggregata per Strutture Organizzative).
2. **Modalità, strumenti di valutazione e discussione circa la loro efficacia** (in relazione agli obiettivi aziendali).
3. **Criteri, obiettivi e finalità delle valutazioni correlate alle esigenze aziendali per esse definite.**

Sicuri nell'appoggio della base a supporto della problematica sollevata e certi dell'attenzione di tutto il personale a qualsiasi livello per questo delicato argomento, attendiamo fiduciosi un cambio di passo nelle relazioni sindacali interne convinti che nessuno potrà negare l'interesse e l'opportunità offerti da questo argomento.

Prevenire è meglio che curare, facciamolo per tempo.

23 agosto 2021