



SOTTOVALUTATI

È arrivato come ogni anno in Intesa Sanpaolo il momento della valutazione.

Il sistema di valutazione UpPer è incredibilmente complesso, con aggettivi che qualificano le aspettative sulla prestazione per ogni figura professionale, colloqui di condivisione degli indicatori, autovalutazioni, feedback, mid year review, verifiche di conformità e altro ancora.

Complessità voluta, che fa il paio e si intreccia con quella che serve a determinare gli avanzamenti di grado, il diritto alle indennità di ruolo, i consolidamenti (spesso mancati per un soffio).

Ma in estrema sintesi, come riporta la Treccani, valutare significa “Tenere conto ai fini di un calcolo complessivo, o ai fini di un giudizio di merito, di una classifica o graduatoria”, ed è proprio quello che l’azienda fa: ci valuta e ci inserisce in una graduatoria che va dal mediocre all’eccellente, ed in base a tale classifica possono differire PVR, Premio di eccellenza e aspettative future.

Negli ultimi anni constatiamo che le valutazioni sono state mediamente abbassate e sono ormai parecchi i giudizi di sintesi “Quasi in linea con le aspettative”, come se a fronte del maggior impegno richiestoci a seguito della carenza di personale, e delle richieste di budget sempre più elevate, fosse coinciso anche un livellamento verso il basso della nostra prestazione lavorativa.

Ad essere penalizzati, sono coloro che non reggono più le pressioni commerciali, ai quali si manda un segnale che stanno per essere lasciati indietro, mentre si continua allegramente a tartassare gli altri puntando sulle loro mire di carriera o più semplicemente sulla loro ricerca di pace.

Il CCNL ci offre uno strumento prezioso che però i colleghi utilizzano raramente:

il RICORSO contro la valutazione ottenuta!

In molti casi il lavoratore ci dice che non vuole “mettersi contro la banca” o contro il direttore che lo ha sottovalutato e con cui dovrà relazionarsi per tutto l’anno a venire.

Ma forse c’è anche un’altra ragione: negli ultimi 10 anni, poco più del 5% di tutti i ricorsi che abbiamo seguito come Fisac in Liguria sono stati accolti.

Anche dal punto di vista statistico è improbabile che i lavoratori che hanno deciso di ricorrere, perché arrabbiati per la valutazione ricevuta, fossero tutti dalla parte del torto.

Lavoriamo in un’azienda che promuove questionari per rilevare il clima aziendale ma sembra non preoccuparsi di verificare come vengono valutati i propri dipendenti, preferendo dare ragione al valutatore “a prescindere”.

Pensiamo che sia un grave errore, che porterà ad una pericolosa disaffezione nei confronti del proprio datore di lavoro, in un contesto estremamente difficile, ma in cui è ancora vivo l’interesse verso il giudizio che l’azienda dà alle lavoratrici e ai lavoratori.

Genova, 18 maggio 2022

FISAC/CGIL INTESA SANPAOLO LIGURIA