



NUOVO SISTEMA VALUTATIVO

Nei giorni scorsi ci è stato presentato il nuovo sistema valutativo WORKDAY con cui Fruendo si allineerà al processo Accenture. L'Azienda ce ne ha illustrato le **priorità definite** che andranno a comporre le diverse aree di valutazione.

Il CCNL prevede un tempo per le OOSS in cui possono “...**formulare le loro considerazioni**...”. Abbiamo quindi iniziato una discussione, al tavolo di trattativa, individuando 3 temi da affrontare :

1- Processo valutativo

La nostra azienda presenta un “**organigramma variegato**”, composto da dipendenti, distaccati da Mps, “prestati” dalla capogruppo, e persino appalti attivi e passivi.

In uno scenario così, non è sempre facile capire **chi valuta chi**, e se chi ha il compito di valutare è la persona più a conoscenza del valutato e del lavoro svolto. Com'è il processo valutativo quando il responsabile è un distaccato e non può accedere direttamente al sistema valutativo?

2- Elenco delle priorità definite dall'Azienda

Le aree di valutazione proposte dall'azienda, **che vogliamo in linea con quelle Accenture**, si possono raggruppare sostanzialmente in due macroaree, che possiamo riassumere in:

rispetto delle sla assegnate e integrazione nel gruppo di lavoro e più in generale in Accenture

In questa seconda spiccano Myskills, TQ, la partecipazione alla vita aziendale attraverso i vari portali interni, perfino la fruizione delle ferie.

Questo porta dritti al nodo che denunciavamo da tempo: la difficoltà di tenere insieme proprio questi due aspetti:

- Abbiamo organici dimensionati in tutti i settori sufficiente per gestire oggi tutte le sla?
- Abbiamo il tempo (**assolutamente all'interno del proprio orario di lavoro**) per soddisfare gli altri criteri che faranno “peso” nella valutazione?

3- Risultati del processo valutativo

Il processo valutativo porterà alla definizione di tre aree di risultato, che tradotte dall'inglese sono:

- **Non in linea con le aspettative**
- **In linea con le aspettative**, con una sottodivisione in gruppi che vanno da “in linea” su sino a “eccellente”, che dovrebbe produrre, **per i soli eccellenti**, anche “**possibili**” riconoscimenti individuali (discrezionali e non trasparenti)
- **Area promozione**, che dovrebbe portare al passaggio di grado (lo verificheremo), negli elenchi trasparenti di Accenture

Adottare un sistema informativo diverso non è di per sé un problema, anzi, può essere l'occasione per risolvere i problemi esistenti: in questi anni il sistema valutativo ha risentito delle difficoltà che abbiamo descritto, oltre ad essersi inceppato quel processo che porta al riconoscimento di premi e promozioni.

In questo nuovo modello però ci sono due mondi che entrano in contrasto: il primo quello operativo, dove il raggiungimento degli sla/ola, è l'obiettivo da centrare, il secondo quello del personale, con le sue legittime esigenze, di formazione con lo svolgimento di corsi, l'incremento della condivisione e il clima collaborativo, l'incremento della partecipazione agli eventi promossi dall'azienda e all'utilizzo dei canali aziendali a scopo informativo.

Il rischio è quello di innescare un cortocircuito fra due esigenze parallele che non si incontrano mai.

Quale sarà la priorità?

L'operatività o il corso? La call, la consultazione del canale aziendale Yammer?

Serve come diciamo da tempo un'armonizzazione tra i due mondi, per far sì che la formazione sia un'opportunità di crescita, di conoscenza, di progresso, di concordia per i colleghi e non un elemento di conflitto, di discordia, di nervosismo per un'ulteriore aggravio di un'operatività che è sempre più soffocante, anche perché non supportata né da nuove assunzioni a fronte di numerose uscite, né dalle automatizzazioni dei processi.

Invitiamo, per tanto, i colleghi a **segnalare alle scriventi Organizzazioni** le specifiche difficoltà di ogni settore, in modo che si possa, a fianco della procedura sul nuovo sistema valutativo, inserire preventivamente un **confronto con l'Azienda sulla reale possibilità, quantomeno, che a tutti sia dato il diritto di essere valutati su ogni "priorità aziendale"**.

Quando e dove non si riescono a rispettare le Sla perché il settore è sottodimensionato rispetto ai carichi di lavoro ***venga evidenziato preventivamente***.

Quando e dove non c'è modo di completare la formazione obbligatoria all'interno dell'orario di lavoro ***venga evidenziato preventivamente***.

Quando e dove la pianificazione delle ferie produce situazione insostenibile per il settore, ***venga evidenziato preventivamente***.

Quando e dove chi valuta chi non ha, per causa di un organigramma "variegato" la minima idea di come e cosa faccia chi dovrebbe ricevere la sua valutazione, ***venga evidenziato preventivamente***.

Perché tutto ciò che appare bello "sulla carta" abbia anche un minimo di valenza "nella pratica".