

Spett.le **Zètema Progetto Cultura**

Dott. Remo Tagliacozzo
Amministratore Unico
Resp. Relazioni Sindacali *ad interim*

Roma, 19/04/2021

Oggetto: Scheda di valutazione del personale

La scrivente Organizzazione vuole sottolineare il proprio disappunto in merito alla “scheda di valutazione” del dipendente.

Si vuole ricordare che già a suo tempo, circa due anni fa, quando l'azienda manifestò l'intenzione di applicare un nuovo sistema di gestione della performance, ci si espresse al tavolo sindacale negativamente. Erano infatti evidenti delle criticità, legate alla poca oggettività del sistema e alla struttura stessa della scheda, troppo sintetica e non rispondente alle necessità di una valutazione corretta, come invece voleva farci intendere l'Azienda. A nostro avviso si trattava di un rafforzamento del criterio discrezionale, da parte dei valutatori o covalutatori.

Ciononostante, l'azienda ha deciso di procedere con il nuovo sistema, dando solo comunicazioni sommarie, senza alcuna ed opportuna condivisione finale con le OO.SS..

Ciò che desta molte perplessità nella nostra sigla è la poca chiarezza di questo sistema valutativo e delle sue finalità correlate soprattutto al premio di produzione o al processo di valorizzazione. Sottolineamo che per questi aspetti specifici esistono gli strumenti contrattuali che vanno discussi necessariamente con le parti sindacali.

Aggiungiamo inoltre che appare alquanto evidente come alcuni dirigenti sembra abbiano inteso questo sistema più come un mezzo punitivo che migliorativo.

Ricordiamo altresì il notevole ritardo con cui è stata distribuita la scheda, con tempi e modalità diverse in ogni settore e tale disomogeneità ha generato confusione e malcontento tra i lavoratori, che si vedono giudicati, pur appartenendo allo stesso settore, con criteri non analoghi tra di loro e si sentono impossibilitati a migliorare le eventuali proprie criticità.

Concludendo, auspichiamo un correttivo a tutte le incongruenze che i lavoratori stanno evidenziando e che i giudizi elaborati non siano lesivi per il raggiungimento dell'obiettivo di ciascun dipendente. Pertanto il sistema necessita di una rivisitazione basata su criteri meno discrezionali al fine di ottenere una giusta valutazione per il lavoratore e soprattutto che le OO.SS. siano finalmente resi partecipi e parti attrici dell'intero sistema.

Cordiali saluti.

F.TO Enrico Vizzaccaro
(Segr. CISL della SAS di Zètema)