



DIALOGARE CON LE PERSONE

Si sono da poco concluse le valutazioni sulle performance del personale che, insieme agli obiettivi da assegnare, saranno oggetto dell'imminente incontro "Dialogo", che, ad ogni sessione, provoca malumori e dissensi presso un numero significativo di Colleghi.

Il momento della **valutazione della prestazione** nelle dichiarazioni dell'azienda, dovrebbe rappresentare l'occasione formale, spesso l'unica, di confronto *per migliorare la performance complessiva, favorire la crescita professionale, motivare e orientare correttamente le risorse umane, garantendo il riconoscimento del merito e dell'impegno e ricercando correttivi e soluzioni a fronte di eventuali criticità, oggettivamente individuate*. In realtà l'incontro viene vissuto spesso, da entrambe le parti, come un "rito imbarazzante" nel quale il valutatore è costretto a distribuire "pallini" sullo schermo, attenendosi ad una distribuzione attesa che deve coincidere con curve predefinite e orientate principalmente a comprimere verso il basso la valutazione del personale. Non sempre si riescono a creare le auspicabili condizioni in cui il confronto si svolga onestamente e serenamente, senza retropensieri e diffidenze reciproche.

La percezione che la valutazione non corrisponda alla prestazione fornita è alimentata anche dalla componente qualitativa e soggettiva che spesso si orienta in direzione opposta a quella più direttamente ed incontestabilmente verificabile.

"Dialogo", per quanto abbiamo riscontrato nel corso degli anni, ha dei limiti, primo fra tutti quello di integrare in una unica occasione quanto previsto dal CCNL, ovvero la valutazione della prestazione, con le aspettative sull'attività futura del dipendente.

Al fine di rendere sereno e produttivo questo momento di confronto è auspicabile che il giudizio, - lo ripetiamo - della performance, e non della persona, comunichi informazioni affidabili e univocamente interpretabili, senza dimenticare di contestualizzare le prestazioni nel ruolo e nell'inquadramento economico in cui il soggetto si colloca.

La valutazione annuale è prevista e codificata dal CCNL: invitiamo tutti a non sottovalutare qualsiasi elemento di non condivisione sulle valutazioni, contattando il proprio Sindacato per informazione ed assistenza

RSA DG BNL
FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL UGL UILCA UNISIN

Roma, 5/2/2018