



By: [Paolo Bellesia](#) – All Rights Reserved

Siamo tutti parzialmente adeguati?

Pare proprio di sì! Questo è il giudizio che in maniera prevalente è stato espresso nei confronti del personale della ns. provincia. Secondo la valutazione effettuata dalla ns. Direzione, la maggior parte del personale non risulta completamente adeguato al ruolo che svolge quotidianamente.

Peccato poi, però, che a quello stesso personale sia stato verbalmente detto che lavora bene, con impegno e dedizione E allora??

La valutazione “parzialmente adeguato” è stata giustificata dal fatto che non sono stati raggiunti gli obiettivi del piano di azione assegnato a ciascuna risorsa

Troppo facile assegnare obiettivi quantitativi irraggiungibili (es. acquisizione di nuovi clienti XX a settimana) per poi dire che sì, l’impegno c’è stato ma l’obiettivo non è stato raggiunto!!

Ci sembra che ciò che viene riportato nella normativa (D1709) esprima un concetto diverso:

“.... Per ogni Risorsa viene chiesto di valutare, nel complesso, il livello di efficacia (qualità e quantità) ottenuta nello svolgimento delle attività e nel raggiungimento degli obiettivi assegnati ad inizio anno o durante il periodo di osservazione ricompresi o meno del Piano di Azione.

In particolare, non **viene richiesto di valutare il singolo Obiettivo assegnato in sede di Piano di Azione** ma viene chiesto di utilizzare la seguente scala valutativa **comprensiva anche del presidio qualitativo** delle Attività che nel complesso fanno capo alla risorsa.....”

Quello che era previsto è stato completamente disatteso. E quello che è più grave è che si è operato con estrema leggerezza, non effettuando i previsti colloqui intermedi, né condividendo gli obiettivi, né tantomeno mettendo in atto percorsi formativi per colmare i gap....

Ci risulta che ci sia stato solo un totale allineamento ad un diktat ricevuto, che prevedeva a priori quali giudizi distribuire in ciascuna filiale, indipendentemente dalla oggettiva valutazione.

Certo è che un risultato è stato sicuramente centrato: quello di avere la maggioranza del personale totalmente INSODDISFATTO e DEMOTIVATO.

Auspichiamo che l’incontro previsto nella prossima settimana tra le OO.SS e la Direzione sia un primo passo verso un ripensamento delle modalità di valutazione del personale, che tengano effettivamente conto della qualità del lavoro e dell’impegno profuso da ciascuno nello svolgimento del proprio lavoro.