



FEDERAZIONE  
ITALIANA  
LAVORATORI  
CHIMICA  
TESSILE  
ENERGIA  
MANIFATTURE

## La performance review

Come sappiamo l'Enel ha esteso il sistema di **valutazione delle prestazioni**, in precedenza rivolto esclusivamente a Quadri e Dirigenti, a tutta la popolazione impiegatizia del Gruppo. La valutazione è basata sul nuovo **Modello di Leadership**, che definisce i **comportamenti del cittadino Enel**.

Gli obiettivi perseguiti dall'azienda con la *performance review* sono una maggiore **chiarezza nei rapporti capo / collaboratore** e una maggiore **trasparenza dei percorsi di carriera** (anche in seguito ai risultati disastrosi dell'**indagine di clima** sul modo in cui viene percepita la meritocrazia all'interno dell'Enel).

Siamo convinti che sia **utile ed opportuno** identificare ed **utilizzare metodi** quanto più possibile **oggettivi** per valutare le prestazioni lavorative e le competenze di tutti i lavoratori.

Ma proprio per l'importanza che diamo agli strumenti di valutazione riteniamo necessario chiarire gli aspetti della performance review che ci sembrano poco chiari.

È dunque per questo che **pur non essendo stati coinvolti, come sindacati territoriali**, nella discussione sul sistema di valutazione, vogliamo comunque approfondire con l'azienda questo tema.

**In primo luogo** abbiamo delle **domande che riguardano il sistema di valutazione delle prestazioni nel suo complesso**:

- Vorremmo capire chiaramente come vengono definite le **popolazioni di riferimento** della valutazione: in particolare ci interessa come si definisce la differenza tra professional e operativi;
- Ci chiediamo poi quali siano i criteri **in base ai quali sono individuati i valutatori**. In particolare chi valuta la risorsa umana è il responsabile di un'unità organizzativa la cui responsabilità è stata assegnata da una disposizione organizzativa? È il superiore gerarchico del lavoratore o è anche il responsabile funzionale?
- **Il valutatore viene sempre, a sua volta, valutato dal collaboratore?**
- E soprattutto, **che rapporto c'è tra modello di leadership e sistema professionale?** Ci sembra che si sia passati da un sistema di valutazione delle risorse umane ancorato a **competenze precisamente definite** per ciascun ruolo professionale ad un sistema che basa le valutazioni sui **comportamenti**, e questo ci lascia piuttosto dubbiosi sugli esiti delle valutazioni..

**In secondo luogo** i nostri dubbi riguardano più specificatamente **i riflessi della valutazione sui lavoratori coinvolti**, e sono i seguenti:

- **Il dipendente valutato prende visione della scheda di valutazione e del giudizio espresso dal valutatore oppure tale giudizio gli viene raccontato solamente durante il colloquio di feedback?** Il lavoratore può firmare una scheda di valutazione? Ha opportunità di fare osservazioni, di esprimere il proprio accordo o disaccordo con la valutazione ricevuta?
- **Come, dove e per quanto tempo vengono archiviati i risultati delle valutazioni? Chi ha accesso a questi dati?**
- **Nel caso in cui il valutatore cambi, i giudizi espressi dal precedente valutatore vengono resi noti?**
- **Durante il colloquio di feedback è prevista la presenza di un gestore del personale?**
- **Durante il colloquio di feedback è prevista la presenza di un rappresentante sindacale?**
- **Quali sono esattamente i riflessi della performance review sui percorsi di carriera /retribuzione e sui percorsi formativi delle risorse umane di Enel?** Sono previsti interventi di sviluppo e formazione per **tutti** i valutati, allo scopo di migliorare sempre più le loro performance? Oppure gli **interventi formativi sono destinati solo a coloro che sono considerati più meritevoli?**

Questi sono gli aspetti che pensiamo debbano essere approfonditi e vorremmo conoscere anche le vostre considerazioni al riguardo.

***La Segreteria del Compensorio di Roma1***

Roma, 20 aprile 2010