



**Sindacato Lavoratori Comunicazione** **Segreteria Regionale Puglia**

Via Vincenzo Calace, 4 - 70123 BARI tel. 080/5736207 – 02 – 70 - 49 fax 080/5736208  
<http://www.slccgilpuglia.com> e-mail: slccgilpuglia@tin.it

R.U. – RI Sud 1  
Dott. Legrottaglie Giovanni

Responsabile Alt Sud 1  
Ing. Galassini Adriano

e. p.c. Segreteria Nazionale SLC Cgil  
Roma

Oggetto: SUD 1-valutazione del personale Portalettere.

Ci è stato rappresentato che l’Azienda in maniera del tutto unilaterale quanto inopinata sta procedendo in alcuni centri di recapito - non meglio definiti se non con l’aggettivo ominoso di centri “sperimentali” dstando preoccupanti richiami a sperimentazioni su cavie - alla valutazione di tutti i portalettere in servizio nei medesimi Centri.

La valutazione del personale è un tema tanto importante quanto spinoso per il consulente o il valutatore come per il lavoratore valutato.

Il sistema di valutazione è concepito in letteratura come sistema di sviluppo delle professionalità interne alle singole realtà lavorative e quindi costituisce uno strumento pro-attivo per la promozione di comportamenti condivisi e orientati allo sviluppo delle attività strategiche delle aziende.

Gli obiettivi da conseguire dovrebbero essere:

1. Sviluppare una cultura organizzativa comune;
2. sviluppare professionalità coerenti con le esigenze emergenti nello sviluppo delle attività vedendo come una opportunità di crescita professionale per tutti i dipendenti;
3. innescare elementi di sviluppo organizzativo e gestionale all’interno delle aziende;

Inoltre la valutazione delle prestazioni e dei risultati dovrebbe attenersi ai seguenti criteri fondamentali:

- UNICITÀ, cioè applicazione di un unico sistema di valutazione adatto a perseguire diverse finalità; -
- UNIVERSALITÀ, cioè valutazione di tutto il personale; -
- TRASPARENZA, cioè presentazione dei risultati e colloquio tra valutato e valutatore; -
- EQUITÀ e GARANZIA, con ammissione di ricorso in merito alla valutazione.

Ancora bisognerebbe tener presente che, l'oggetto del giudizio non è la persona ma la sua prestazione e quindi provvedere a discutere fatti, dati, informazioni - analizzare problemi e le loro cause - definire possibilità di intervento.

Il compito di valutare rappresenta l'aspetto professionale più delicato del ruolo dirigenziale, perché sfiora talmente da vicino la dimensione privata individuale da obbligare chi lo esercita a chiarimenti etici e tecnici precisi. Sono completamente superati i modelli organizzativi che riservano ad alcune funzioni specializzate interne o esterne il compito della valutazione del personale e del suo ruolo. Nelle organizzazioni di successo che hanno immagine e mercato in sviluppo e creano un clima interno motivato e integrato, la valutazione delle persone e delle posizioni è parte integrante del ruolo del capo diretto, il quale risulta il primo responsabile della efficienza e della conoscenza della propria organizzazione.

Tema particolare dunque, quello della valutazione del personale, cui poco o quasi nulla dice il nostro CCNL. E tra quel poco l'art 60 in tema di valorizzazione e sviluppo professionale precisa al sesto capoverso che *“ le parti, riconoscono l'esigenza di attivare , con cadenza annuale, uno specifico momento di comunicazione a livello nazionale e regionale, ai sensi dell'art. 4 del vigente CCNL, al fine di fornire un'informazione preventiva , anche allo scopo di raccogliere eventuali osservazioni , considerazioni e proposte in ordine ai seguenti temi: criteri guida e sistemi di sviluppo professionali; singoli progetti aziendali su tematiche di sviluppo professionale “.*

Invero non sembra che quanto esperito nel territorio Pugliese in materia di valutazione del personale portalettere, ancorché in maniera sperimentale, si attenga al alcuno dei criteri sopra specificati: inoltre l'intero progetto non è stato preceduto da alcun momento di comunicazione preventiva, non fosse altro che per conoscerne e eventualmente dividerne le finalità.

Sta di fatto che la sperimentazione in atto sta causando notevoli ricadute psicologiche nei confronti dei lavoratori “oggetto della sperimentazione” in quanto non conoscendone i fini e gli obiettivi si lascia spazio ad ogni genere di immaginazione.

I attesa di urgente cenno di riscontro sono a diffidarvi dal procedere con la “ sperimentazione in atto”.

Distinti saluti.

Il coordinatore Regionale SLC Poste Puglia

Bari, 2 novembre '15

Vito Battista