

## La valutazione del personale del Gruppo

### *Ecco come inoltrare un eventuale ricorso*

**Entro il 30 aprile** prossimo i responsabili hanno tempo per effettuare i **colloqui di valutazione** delle prestazioni. Il processo di valutazione Performer 2.0 prevede che siano oggetto di valutazione indicatori qualitativi di prestazione lavorativa, non il raggiungimento di obiettivi quantitativi legati alla vendita. Ciò che è oggetto di valutazione è la performance in un anno della persona e non la persona. Il processo valutativo comporta, secondo le dichiarazioni aziendali, un dialogo continuo fra valutatore e valutato, e prevede due momenti specifici di confronto: uno a metà anno (c.d. *mid year review*, nei mesi di giugno - settembre) e uno a consuntivo. La scala dei giudizi sintetici è articolata su cinque livelli correlati a quanto i comportamenti risultano in linea con le attese di ruolo.

Ricordiamo che, come da richiesta dalla **Uilca**, è specificato nelle *Regole del sistema di valutazione* che i due livelli più elevati delle valutazioni, **“al di sopra e molto al di sopra delle attese di ruolo, non dovranno superare il 30% dell’organico valutato da intendersi a livello di Direzione commerciale per le strutture di Regione e di Direzione per le altre strutture, quindi non a livello di microstruttura”**.

Il completamento della valutazione darà al valutatore anche indicazioni circa lo stile di leadership con cui dovrà rapportarsi con il valutato e sul quale a sua volta sarà oggetto di valutazione. Viene individuato quindi un di processo circolare in cui il valutatore sa che l’approccio con cui si relazionerà con il suo collaboratore sarà uno degli aspetti su cui riceverà un giudizio. Ciò ha la finalità di favorire una consapevolezza dei capi e una loro focalizzazione sullo sviluppo dei collaboratori.

Rimandiamo a un’attenta lettura delle Regole pubblicate sulla intranet aziendale. **I quadri Uilca sono a disposizione per approfondimenti e per preparare al meglio il colloquio di valutazione** ([apri qui l’elenco dei quadri Uilca](#) operanti nel tuo territorio) con il proprio responsabile che si svolgerà entro il mese di aprile.

**Durante il colloquio** il dipendente può esprimere le proprie osservazioni in merito al giudizio che sta ricevendo e riportarle nell’apposito spazio del verbale. Ricordiamo che la procedura prevede che in occasione della valutazione il responsabile individui anche il piano di sviluppo professionale e definisca le azioni ritenute opportune per favorire il miglioramento delle capacità e delle conoscenze tecniche dei valutati.

La sottoscrizione della valutazione da parte del lavoratore non significa la sua implicita accettazione ed è “per presa visione” come peraltro esplicitato dalle stesse *Regole* aziendali e prestampato sul verbale.

**La Uilca come ogni anno sta monitorando la corretta attuazione del processo a maggior ragione in considerazione del fatto che il giudizio sintetico ha effetti sulla possibilità di accedere all’erogazione delle quote aggiuntiva e di eccellenza del Premio Variabile di Risultato 2017 e influisce sui tempi del consolidamento delle indennità di ruolo.**

I criteri di valutazione del personale sono decisi in modo unilaterale dall'Azienda, senza la condivisione delle Organizzazioni Sindacali, ma in ogni caso il Contratto Nazionale prevede una specifica procedura di **ricorso** attivabile da tutti i dipendenti in caso di non condivisione del giudizio ricevuto.

Il Contratto nazionale stabilisce che il lavoratore ha facoltà di presentare **ricorso** presso la Direzione aziendale competente, superiore a quella che lo ha giudicato, **entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione**, in caso ritenesse il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione svolta. L'Azienda ha 30 giorni per convocare e sentire le osservazioni del/della **dipendente**, il quale, in questa fase, **può farsi assistere da un rappresentante sindacale**. Successivamente la Banca ha tempo 60 giorni per comunicare al lavoratore le proprie determinazioni.

La mancata espressione di dissenso rispetto al giudizio ricevuto già nell'ambito del colloquio con il diretto responsabile non è vincolante per poter successivamente effettuare il ricorso, ma è comunque consigliabile per evidenziare e motivare la propria contrarietà fin dall'inizio.

Di seguito pubblichiamo un fac - simile di lettera di ricorso ai sensi del Contratto nazionale da trasmettere all'Azienda e al rappresentante **Uilca** che assisterà al ricorso.

\*\*\*\*\*

## Fac simile lettera per il ricorso

Luogo e data

Spett.le (Nome azienda)  
C.a. (Area o Servizio di competenza)  
e.p.c. Responsabile Filiale o Unità produttiva

Oggetto: ricorso valutazione professionale

Con la presente io sottoscritta/o ....., matricola ....., dipendente presso (Nome azienda), Filiale/Servizio .....avanza ricorso, ai sensi dell'articolo 75 del Contratto Nazionale del credito 31 marzo 2015, in merito al complessivo giudizio professionale riferito all'anno 2017, attribuitomi in data ....., non ritenendolo rispondente alla prestazione da me svolta.

Nell'ambito della procedura, che l'Azienda avvierà ai sensi delle previsioni del Contratto Nazionale, intendo farmi assistere da un dirigente sindacale della Uilca, di cui comunicherò il nominativo al momento della mia convocazione.

In attesa di una Vostra comunicazione porgo cordiali saluti.

in fede

[www.uilcais.it](http://www.uilcais.it)