

La valutazione del personale del Gruppo

Ecco come inoltrare un eventuale ricorso

Quest'anno il processo di valutazione delle prestazioni presenta alcune differenze rispetto agli anni precedenti.

Sono cambiati gli elementi oggetto della valutazione, ma continuano a non esserci obiettivi quantitativi legati alla vendita. L'Azienda prosegue, secondo quanto dichiarato, nella valutazione della *performance in un anno della persona* (e non della persona...) mediante un dialogo che si auspica sia continuo fra valutatore e valutato, ma che da processo si estrinsecherà come di consueto in due momenti: a metà anno (c.d. *mid year review*) e a consuntivo. La scala dei giudizi sintetici a consuntivo passa da un'articolazione su sei livelli a una su cinque livelli che esprime, rispetto ai nuovi indicatori, quanto i comportamenti risultano in linea con le attese di ruolo.

Dopo le reiterate richieste della Uilca ha trovato finalmente una migliore formulazione anche il concetto – voluto dall'Azienda - di limitazione delle valutazioni più elevate

L'Azienda ha infatti dichiarato di aver accolto la nostra sollecitazione e ha specificato nelle *Regole del sistema di valutazione* che il limite del 30% dei giudizi più elevati è da intendersi riferito all'organico di aggregati di intere direzioni e non della singola unità organizzativa.

Altra importante novità: il completamento della valutazione darà al valutatore 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).

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 e, in ogni caso, è consigliabile indicare in calce la specifica dicitura "per presa visione".

La Uilca come ogni anno sta monitorando la corretta attuazione del processo a maggior ragione in considerazione delle novità esposte e del fatto che le politiche di remunerazione del Gruppo, adottate anche in ottemperanza alle disposizioni della vigilanza, legano l'erogazione dei sistemi incentivanti – quindi nel caso del PVR 2015 la quota di eccellenza – a valutazioni delle prestazioni *in linea con le attese 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 **dipendente**, il quale, in questa fase, **può farsi assistere da un rappresentante sindacale** da lui indicato. 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 anche 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/Servizioavanza ricorso, ai sensi dell'articolo 75 del Contratto Nazionale del credito 19 gennaio 2012, come rinnovato con accordo 31 marzo 2015, in merito al complessivo giudizio professionale riferito all'anno 2015, 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