



VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Nel mese di aprile si sono svolti, nell'ambito del Sistema di Valutazione della Prestazione, i colloqui individuali di confronto fra il dipendente e il proprio responsabile rispetto ai comportamenti lavorativi messi in atto dal dipendente stesso nel corso dell'anno precedente (2018). In questi giorni è stata comunicata ad ogni collega la sintesi relativa alla propria valutazione tramite pubblicazione all'interno dei "Documenti personali" (Portale Intranet > Risorse Umane > Clarity > Documenti Personali).

Qualora il collega non concordasse con la valutazione ricevuta, ha la possibilità di presentare **ricorso** alla funzione Risorse Umane **entro 15 gg** dalla data di pubblicazione della valutazione sul Portale. In calce riportiamo per comodità un facsimile di testo che può essere utilizzato come traccia.

Il ricorso deve essere inviato tramite mail alla casella di posta elettronica **prestazione@bancobpm.it** e, per conoscenza, al proprio Gestore Risorse. Come previsto dal CCNL, nella procedura di ricorso il lavoratore può farsi assistere da un dirigente sindacale di propria fiducia al quale conferisce mandato.

Ricordiamo che le scale di valutazione sono le seguenti (alleghiamo tabella con le declaratorie dei diversi giudizi):

1. Prestazione Negativa
2. Prestazione Migliorabile
3. Prestazione Adeguata
4. Prestazione Più Che Adeguata
5. Prestazione Rilevante
6. Prestazione Eccellente

e che giudizi negativi comportano anche ricadute economiche.

- **Premio Aziendale / Premio Welfare** – nel caso di giudizio "Prestazione negativa" non verrà erogato;
- **Sistema Incentivante Rete Commerciale** – in caso di giudizio inferiore a "Prestazione Migliorabile" (o inferiore a 50 per i Direttori di Area Affari) non viene corrisposto alcun importo;
- **Avanzamenti di livello retributivo** previsti dall'accordo sugli Inquadramenti – l'anno con giudizio "Prestazione Negativa" non viene computato ai fini della maturazione dell'inquadramento.

Per qualsiasi eventuale ulteriore chiarimento, vi invitiamo a contattare il vostro dirigente sindacale di fiducia.

Data,.....

Spett.le Direzione Risorse Umane
Banco BPM spa

e p.c. c.a. (Gestore)

Con riferimento all'art. 75 comma 6 del CCNL 15/3/2015 presento ricorso relativamente al giudizio professionale di assegnatomi per l'anno 2018, dichiarando contestualmente di aver dato mandato a ...(nome sindacalista)....., dirigente sindacale aziendale della First Cisl, per assistermi nello svolgimento del ricorso stesso.

Resto in attesa di una Vs.convocazione, da concordare anche con il dirigente sindacale ...(nome del sindacalista)....., e porgo distinti saluti

30 aprile 2019

COORDINAMENTO FIRST CISL GRUPPO BANCO BPM

Valutazione 4/5

Di seguito è riportata la declinazione dei diversi livelli della scala di valutazione di sintesi.

PRESTAZIONE NEGATIVA	La prestazione complessiva non è adeguata, i comportamenti espressi sono tendenzialmente non in linea con i livelli attesi per il ruolo. Coincide con il giudizio professionale negativo nell'accezione prevista dall'art. 75 comma 5 e comma 8 del CCNL 31 marzo 2015.
PRESTAZIONE MIGLIORABILE	La prestazione complessiva ha margini di miglioramento, l'efficacia dei comportamenti espressi è discontinua e occasionalmente coerente con i livelli attesi per il ruolo.
PRESTAZIONE ADEGUATA	La prestazione complessiva è positiva, l'efficacia dei comportamenti espressi è costante e corrispondente ai livelli attesi per il ruolo.
PRESTAZIONE PIÙ CHE ADEGUATA	La prestazione complessiva è pienamente positiva, l'efficacia dei comportamenti espressi è sempre in linea e, a volte, superiore ai livelli attesi per il ruolo.
PRESTAZIONE RILEVANTE	La prestazione complessiva è significativa, l'efficacia dei comportamenti espressi è spesso superiore ai livelli attesi per il ruolo ed è caratterizzata da proattività ed energia.
PRESTAZIONE ECCELLENTE	La prestazione complessiva è distintiva, l'efficacia dei comportamenti espressi è significativamente superiore ai livelli attesi, tale da consentire la gestione di complessità importanti e da rappresentare un punto di riferimento per il team.