

Valutazione delle prestazioni

Entro il corrente mese di aprile si ultimeranno, 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 (2025). Nel corso dei colloqui verrà comunicata ad ogni collega la sintesi relativa alla propria valutazione, dal 30 Aprile disponibile all'interno dei "Documenti personali" (Portale Intranet > Risorse Umane > Clarity > Documenti Personali).

Come ogni anno questo è un momento fondamentale della propria vita lavorativa e testimonia in maniera formale il giudizio dell'azienda rispetto al proprio operato. Qualora il collega non concordasse con la valutazione ricevuta, ha la possibilità di presentare **ricorso**¹ alla funzione Risorse Umane **entro 15 gg** dalla data di pubblicazione della valutazione sul Portale, compilando la sezione dedicata all'interno dell'applicazione SelfService di Clarity oppure, in caso di assenza prolungata dal servizio, scrivendo una mail dalla propria casella di posta elettronica personale al Gestore Risorse Umane.

Nella procedura di ricorso il lavoratore può farsi assistere da un dirigente sindacale di propria fiducia al quale conferisce mandato.

In calce riportiamo per comodità un facsimile di testo che può essere utilizzato come traccia.

Ricordiamo che la scala di valutazione è la seguente:

1. Prestazione negativa
2. Prestazione parzialmente in linea con le attese
3. Prestazione in linea con le attese
4. Prestazione sopra le attese
5. 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 "Piano Short Term Incentive 2025":** nel caso di giudizio "Prestazione negativa" l'incentivo non viene riconosciuto.

Ricordiamo che, ai sensi del CCNL in vigore, *"il personale ha il dovere di dare all'impresa, nella esplicazione della propria attività di lavoro, una **collaborazione attiva ed intensa**", ma che **"il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del***

¹ **Attenzione:** come precisato nella normativa aziendale, "Il valutato, al termine del processo valutativo, può discrezionalmente esprimere un feedback sulla valutazione ricevuta. In particolare, può indicare se **condivide** o è in **disaccordo** con la valutazione. Inoltre, ha a disposizione un **campo editabile** finalizzato all'inserimento di eventuali considerazioni in merito alla valutazione ricevuta. L'eventuale disaccordo espresso in questa sede non determina l'avvio dell'iter di contestazione della valutazione". Se si ha intenzione di presentare ricorso formale, è quindi necessario procedere, come descritto nel nostro testo, tramite l'apposita sezione di Clarity oppure tramite mail al proprio Gestore Risorse.

dovere di collaborazione attiva ed intensa". **Non sussiste quindi nessun "obbligo di risultato"**. Qualora nella scheda di valutazione siano presenti riferimenti al mancato raggiungimento di obiettivi quantitativi di vendita o per ogni altra necessità di chiarimento, ti consigliamo di contattare il tuo rappresentante sindacale First Cisl di riferimento.

Testo pro forma per contestazione valutazione professionale:

Con riferimento all'art. 84 comma 6 del CCNL 23/11/2023, presento ricorso relativamente al giudizio professionale di assegnatomi per l'anno 2025, dichiarando contestualmente di aver dato mandato a ...(nome sindacalista)....., dirigente sindacale aziendale di 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"

Erogazione aggiuntiva per i Quadri Direttivi

L'articolo 96 comma 3 del vigente CCNL ABI prevede che l'azienda **valuti** *"la possibilità di corrispondere al quadro direttivo un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno"*.

Il Quadro Direttivo che abbia svolto prestazioni extra può quindi richiedere, nell'ambito del processo di valutazione delle prestazioni, un'erogazione aggiuntiva, come previsto dal CCNL. Consigliamo, in tal caso, di inoltrare una mail al proprio gestore (possibilmente con "conferma di lettura"), per essere certi che tale richiesta non sfugga all'Azienda.

Questo è un possibile testo:

Oggetto: *Articolo 96 comma 3 CCNL 2023 – Prestazione Lavorativa*

Con la presente richiedo di valutare, ai sensi delle norme in oggetto, la corresponsione dell'erogazione aggiuntiva, a fronte del mio impegno temporale che, per il 2025, ritengo sia stato particolarmente significativo (ore eccedenti rispetto al normale orario di lavoro pari a _). Cordiali Saluti

21 aprile 2026

COORDINAMENTO FIRST CISL GRUPPO BANCO BPM