

A PROPOSITO DI VALUTAZIONI PROFESSIONALI...

In questi giorni si stanno svolgendo i colloqui per attribuire un giudizio professionale a tutti i lavoratori del Gruppo relativamente all'anno 2016, processo che si concluderà il 22 febbraio prossimo in Friuladria, Carispezia e Cags, due giorni più tardi in Cariparma e Calit (circ. 17/002).

Come ogni anno, la FIRST CISL vuole ricordare il significato ed il valore di questo momento che troppo spesso viene vissuto come una mera formalità da espletare in fretta.

Gli articoli 73, 74 e 75 del CCNL 2015 sottolineano esplicitamente come lo sviluppo professionale sia componente fondamentale sia per la realizzazione personale del lavoratore che per la competitività aziendale. In particolare, la crescita professionale fa parte di quei fattori attraverso i quali si concretizza il concetto di **RSI (Responsabilità Sociale d'Impresa)**, permettendo un miglioramento della qualità della vita nell'ambiente di lavoro al pari dell'ottimizzazione dei servizi offerti alla clientela.

Non per niente il momento della valutazione professionale, citando la circolare stessa, viene individuata dall'Azienda come **"attività fondamentale [...] nella misura in cui viene vista dal Responsabile come uno strumento di valorizzazione delle persone"**, dove il rapporto tra i due ruoli non deve essere verticale (giudice-imputato) ma orizzontale, paritario: il Responsabile deve **"stimolare il contributo personale di ciascuno"** mentre il Collaboratore addirittura diventa **"protagonista del momento del confronto"**.

Quanto poi alle frequenti segnalazioni di come le note siano fortemente influenzate dal raggiungimento o meno di budget commerciali, ci pensa finalmente l'accordo in materia appena firmato tra Abi e Sindacati a chiarire la questione in maniera incontrovertibile: **"... il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa [...] ai sensi [...] dell'art.75 [...] del CCNL del 31 marzo 2015"**.

INDICAZIONI PRATICHE

- ⇒ Il momento del **colloquio** è un passaggio fondamentale nel processo della valutazione: **pretenete che venga effettuato** anche perché vengano registrate in procedura le osservazioni del valutato.
- ⇒ La scala di valutazione è articolata su 6 livelli: **CONTRIBUTO NON ADEGUATO - PARZIALMENTE ADEGUATO - ADEGUATO - SODDISFACENTE - RILEVANTE - ECCELLENTE**.
Vi ricordiamo che coloro ai quali verrà attribuita la **valutazione "PARZIALMENTE ADEGUATO"** subiranno una **decurtazione dell'eventuale premio incentivante del 20%**, mentre chi verrà **valutato con "NON ADEGUATO" non percepirà né l'eventuale incentivante, né il VAP**.
- ⇒ Nel caso il valutato ritenga che la valutazione ricevuta non sia rispondente alle proprie capacità professionali e alla prestazione svolta, **può presentare ricorso entro 15 giorni dalla comunicazione, facendosi assistere da un dirigente della FIRST CISL (vedi modulo allegato)**.
L'Azienda, sentito il lavoratore entro 30 gg dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni entro i successivi 60 gg. Contestare le valutazioni in procedura nel campo "feedback finale lavoratore" NON attiva l'iter di cui sopra.

GRUPPO CARIPARMA CRÉDIT AGRICOLE



FAC-SIMILE MODULO RICORSO

Spett. le

Servizio Personale di _____

Oggetto: ricorso valutazione professionale

Luogo, data

Il/la sottoscritto/a _____ matr. n. _____

ritiene che il giudizio espresso nella valutazione professionale comunicato in data _____ non sia rispondente alla prestazione svolta e pertanto, ai sensi del comma 6 art. 75 del CCNL 2015, presenta ricorso contro tale giudizio.

Comunica inoltre che intende farsi assistere da un dirigente sindacale della FIRST CISL.

Distinti saluti.

FIRMA

GRUPPO CARIPARMA CRÉDIT AGRICOLE