



# INsintesi

## GIUDIZI PROFESSIONALI

È tempo di **giudizi professionali** che, per contratto, devono essere **discussi e assegnati entro il 30 aprile di ogni anno**.

Sarà utile ricordare che la **valutazione delle prestazioni** è in stretta correlazione con formazione e sviluppo professionale e **scandisce il progresso delle capacità professionali**.

Il giudizio professionale è, sì, un atto formale ma, anche, di sostanza, perché, ufficializzando ciò che la banca pensa di noi e del nostro operato rispetto all'anno precedente, lo fissa per iscritto nel singolo curriculum personale aziendale.

Si tratta, quindi, del momento "topico" nel quale far valere le nostre ragioni rispetto al corrispondente impegno lavorativo posto in atto.

*«Il giudizio di sintesi esprime la valutazione professionale complessiva in merito alle competenze, alle attitudini e potenzialità professionali sviluppate durante il periodo di osservazione»* (dichiarazione aziendale).



**Attenzione!** La scheda di valutazione **non** viene redatta per i colleghi a tempo determinato, mentre è prevista per i lavoratori con contratto di apprendistato

**Ricordiamo che:** la sessione di *feedback* può essere, inoltre, utilizzata dai Quadri Direttivi per dimostrare l'eventuale impegno temporale significativo effettuato nell'anno di riferimento e che non si è potuto compensare con l'autogestione

Sulla valutazione **NON** devono **MAI** influire (a titolo esemplificativo):

- ✓ il raggiungimento o meno degli obiettivi commerciali;
- ✓ l'assegnazione a nuove mansioni, per cui sia richiesto un congruo periodo di addestramento;
- ✓ l'essere a part-time;
- ✓ l'assenza per maternità, malattia, aspettativa;
- ✓ l'essere ricompresi nel novero di categorie protette, invalidità o per utilizzo L.104/1992;
- ✓ l'appartenenza ad un ufficio rispetto ad un altro (p.es., settore casse piuttosto che consulenza).

In realtà, allo stato attuale, riscontriamo diverse **criticità nella corretta interpretazione del sistema valutativo**, rispetto a quanto previsto dal CCNL.

In particolare:

- la mancanza di un confronto costante tra valutatore e valutato, così che il processo si riduce al solo colloquio finale;
- l'utilizzo arbitrario degli obiettivi commerciali come parametro di valutazione;
- una scarsa trasparenza degli stessi criteri di valutazione nonché delle opportunità di formazione e sviluppo professionale;
- pressioni affinché il lavoratore compili la parte relativa all'autovalutazione, atto che invece rientra nella più totale volontarietà.



Per tutte queste ragioni, è necessario prepararsi bene all'appuntamento della consegna del proprio giudizio professionale, intanto, stampandosi il giudizio dell'anno passato, e pretendendo comunque di poter effettuare il colloquio con la necessaria calma.

## Ricorso

Il giudizio di sintesi della prestazione lavorativa potrà assumere i seguenti valori:

- requisiti di prestazione non raggiunti
- requisiti di prestazione quasi raggiunti
- requisiti di prestazione raggiunti
- requisiti di prestazione superati
- requisiti di prestazione ampiamente superati .

**Attenzione!** Il giudizio "requisiti di prestazione non raggiunti" non dà diritto al premio aziendale, né all'accesso al sistema incentivante.

Se il giudizio non fosse condiviso, è prevista **la possibilità del ricorso, con procedura da attivare entro 15 giorni dal momento della consegna della valutazione** come recita l'art. 75 del CCNL 31/03/2015.

**Comma 6.** *Il lavoratore/lavoratrice che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lui svolta può presentare un proprio ricorso alla Direzione aziendale competente entro 15 giorni dalla comunicazione. Nella procedura il lavoratore/lavoratrice può farsi assistere da un dirigente dell'organizzazione sindacale stipulante, facente parte del personale, a cui conferisce mandato.*

**Comma 7.** *L'impresa, sentito il lavoratore/lavoratrice entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.*

Per ogni esigenza legata all'argomento, potrai rivolgerti al tuo sindacalista FIRST CISL di riferimento che sarà a completa disposizione per chiarimenti, consigli, tutele ed assistenza.

21 febbraio 2018

La Segreteria FIRST CISL di UniCredit Group



## Schema di lettera di ricorso avverso al giudizio professionale

*(luogo e data)*

*Spett.le UniCredit Spa  
Direzione Commerciale.....  
Servizio Personale  
.....*

*Io sottoscritto/a ....., in servizio presso ....., in relazione al giudizio professionale complessivo per l'anno 2015 consegnatomi in data ....., non ritenendolo corrispondente alla prestazione da me svolta, con la presente attivo, ai sensi dell'art. 75 del CCNL vigente, la procedura di ricorso avverso questo giudizio.*

*Chiedo pertanto di essere sentito/a nei termini previsti, comunicandoVi sin d'ora che mi avvarrò dell'assistenza di un dirigente sindacale dell'Organizzazione a cui appartengo e comunque facente parte del personale di UniCredit Spa.*

*Distinti saluti*

*(firma)*

