



INsintesi

GIUDIZI PROFESSIONALI

La Valutazione

È tempo di **giudizi professionali** relativi al **2024** e per quest'anno la **fase di feed-back sulla valutazione terminerà il prossimo 31 Marzo¹**. In questa fase vengono discussi anche **le aspirazioni di carriera ed il potenziale di crescita del valutato** per progettare un piano di sviluppo.

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

Con il giudizio professionale la banca ufficializza ciò che 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.

Fasi principali del processo

Il processo di valutazione professionale, adottato da Unicredit, si articola in tre ambiti: **Obiettivi, Valori e Valutazione Giudizio di Sintesi**.

Si articola in 4 fasi:

- Valutazione e piano sviluppo (*dal 25/11/24 al 17/1/25*)

¹ In questa fase vengono discussi anche le **aspirazioni di carriera** ed il potenziale di crescita del Collaboratore per progettare un piano di sviluppo; il Collaboratore può condividere il proprio giudizio sui comportamenti osservati vs quelli attesi del proprio Superiore.

- Feedback sulla valutazione (dal 3/2/2025 al 31/3/2025)
- Assegnazione degli obiettivi (dal 27/1/2025 al 31/3/2025)
- Colloquio di sviluppo infrannuale (*dal 1/7/2025 al 30/09/2025*)²

Attenzione!

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

La procedura

Le schede di valutazione sono visualizzabili ai seguenti percorsi:

- [People focus>self-service>Unicredit Performance Management> Performance Management \(People Focus\)](#)
- [People focus>self-service>Unicredit Performance Management> Performance Management anni precedenti \(SAP\)](#)

Ricordiamo che

Sulla valutazione **NON** devono **MAI** influire (a titolo esemplificativo)³:

- 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 e/o assente 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 (per esempio settore "operativo" piuttosto che di consulenza).

Il campo note

Ricordiamo inoltre che, il valutato, **in fase di feedback, ha la possibilità di esprimere in alcuni specifici campi le proprie valutazioni**, anche in relazione ai comportamenti osservati vs quelli attesi del proprio Superiore e presentare **le proprie richieste di sviluppo professionale e di mobilità**.

Ricordiamo che

Il Contratto Collettivo Nazionale prevede che: **"Il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa ai sensi del presente articolo e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa ai sensi dell'art. 41, comma 2, del presente CCNL"**.

Il giudizio di sintesi

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

- prestazione non adeguata
- prestazione parzialmente adeguata
- prestazione solida
- prestazione distintiva
- prestazione eccezionale

Attenzione!

Solo il giudizio **"prestazione non adeguata"** non dà diritto al premio aziendale, né all'accesso al sistema incentivante.

Il ricorso

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**, coincidente dalla data di presa visione, come recita l'art. 80 del Testo

² Al 30 settembre si ha la scadenza anche della formazione obbligatoria e degli altri prerequisiti di compliance.

³ l'art 79 CCNL individua come idonei elementi di valutazione professionale: competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini, potenzialità professionali e prestazioni.

Coordinato del CCNL 19/12/2019.

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.*

In allegato proponiamo uno schema per il ricorso.

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.

20 marzo 2025

La Segreteria FIRST CISL di UniCredit Group

Schema di lettera di ricorso avverso al giudizio professionale

(luogo e data)

Spett.le

UniCredit Spa

.....

.....

*Io sottoscritto/a , in servizio presso
..... , in relazione al giudizio professionale complessivo per l'anno
consegnatomi in data , non ritenendolo corrispondente alla prestazione da me svolta, con
la presente attivo, ai sensi dell'art.80 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)