



INsintesi

GIUDIZI PROFESSIONALI 2025-2026

È tempo di **giudizi professionali**¹ relativi al periodo **2025-2026** e per quest'anno la fase di feedback sulla **valutazione** terminerà il **prossimo 31 Marzo**². In questa fase vengono discusse anche **aspirazioni di carriera** e **potenziale di crescita del valutato** per progettarne un piano di sviluppo.

Con la procedura di valutazione professionale la banca ufficializza ciò che pensa di noi e del nostro operato rispetto all'anno precedente e lo fissa per iscritto nel curriculum personale individuale aziendale.

In questa fase è possibile confrontarsi con l'azienda anche sulle **aspirazioni di carriera** e sul proprio potenziale di crescita.

La Valutazione

E' il momento in cui esprimere in maniera ufficiale le nostre ragioni rispetto al corrispondente impegno lavorativo oltre a condividere le nostre aspirazioni professionali.

Ricordiamo che la valutazione deve essere il risultato di un processo nel quale sono altrettanto fondamentali gli incontri infra annuali in cui il responsabile diretto deve dare un feedback di quanto fatto ed eventualmente fornire indicazioni per migliorare il lavoro e per conseguire gli obiettivi posti.

¹ Art. 84 Ccnl 23 novembre 2023

² 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.

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 di sviluppo (*dal 24 novembre '25 al 18 gennaio '26*)
- Feedback sulla valutazione (dal 2 febbraio '26 al 31 marzo '26)
- Assegnazione degli obiettivi (dal 26 gennaio '26 al 31 marzo '26)
- Colloquio di sviluppo infrannuale (*da inizio luglio al 30 settembre '26*)³

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 essere determinanti** (a titolo esemplificativo)⁴:

- 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 Nazionale⁵ prevede inoltre che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé **non**

³ Al 30 settembre si ha la scadenza anche della formazione obbligatoria e degli altri prerequisiti di compliance.

⁴ l'art 83 c.2 CCNL 23/11/23 individua come idonei elementi di valutazione professionale le competenze professionali, i precedenti professionali, la padronanza del ruolo, le attitudini, le potenzialità professionali e le prestazioni.

⁵ Art 84 CCNL c.9 "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. 42, comma 2, del presente CCNL"

determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa previsto dal Ccnl stesso.

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 di sintesi **“prestazione non adeguata”** non dà diritto al premio aziendale, né all’accesso al sistema incentivante⁶.

La lavoratrice/lavoratore, cui sia stato attribuito il **giudizio di sintesi negativo** può, a richiesta, ottenere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio.

Il ricorso

Se il giudizio espresso dall’azienda non fosse condiviso, è prevista la **possibilità del ricorso**, con procedura da attivare **entro 15 giorni** dal momento della consegna della valutazione, coincidente con la data di **presa visione**⁷. Nella procedura di ricorso la lavoratrice/lavoratore può farsi assistere dal proprio sindacalista di fiducia facente parte del personale in servizio; l’impresa, sentito la lavoratrice/lavoratore **entro 30 giorni** dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni (accoglimento o respingimento del ricorso) entro i **60 giorni** successivi.

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.

18 marzo 2026

La Segreteria FIRST CISL di UniCredit Group

⁶ Art. 84 c.5 CCNL 23/11/2023

⁷ Art. 84 c.6 e c.7 CCNL 23/11/23

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)