



GIUDIZI PROFESSIONALI

L'art.80 del vigente CCNL ABI prevede che entro il primo quadrimestre dell'anno devono essere **discussi e assegnati i giudizi professionali**.

La **valutazione delle prestazioni** deve essere in stretta correlazione con formazione e sviluppo professionale e **scandisce il progresso delle capacità professionali**.

Il giudizio professionale è un atto formale ma anche sostanziale con cui l'azienda ufficializza per iscritto quello che pensa del lavoratore e del suo operato fissandolo nel curriculum personale aziendale.

È, quindi, anche il momento per il lavoratore di far valere le proprie ragioni rispetto al corrispondente impegno lavorativo posto in atto.

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).

Sappiamo, però, che spesso vi sono criticità alle quali invitiamo a porre la massima attenzione, quali:

- 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;
- Spesso non è in stretta correlazione con formazione e sviluppo professionale;
- Pressioni affinché il lavoratore compili la parte relativa all'eventuale autovalutazione, atto che invece rientra nella più totale volontarietà.

Per questo motivo il collega deve arrivare preparato al momento del colloquio in cui sarà opportuno che porti con sé la documentazione che ritiene utile e che richieda tutto il tempo necessario per la discussione.

Se il giudizio non fosse condiviso, sarebbe possibile presentare **ricorso, con procedura da attivare entro 15 giorni dal momento della consegna della valutazione** come recita il succitato articolo.

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.*

È importante sapere, anche, che **il giudizio di sintesi negativo non dà diritto al premio aziendale.**

FAC-SIMILE di ricorso avverso al giudizio professionale

(luogo e data)

Spett.le [nome azienda]

Risorse Umane

.....

Io sottoscritto/a, in servizio presso, in relazione al giudizio professionale complessivo per l'anno 2023 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 [nome azienda].

Distinti saluti

(firma)

febbraio 2024

Comunicazione

FIRST CISL

Milano Metropoli