

## SAS COMPLESSO BANCA MPS

# RICORSO AVVERSO LA VALUTAZIONE

### In breve cosa fare:

-colloquio di feedback col proprio Responsabile, consegna della scheda di valutazione e firma per presa visione;

**-entro 15 giorni dalla sottoscrizione della scheda si può presentare ricorso come prevede il CCNL e la normativa, potendo avvalersi inoltre dell'assistenza del proprio rappresentante sindacale;**

-il dipendente che intende presentare ricorso deve inoltrare lettera (fac simile allegato) a:

**raccomandata a mano al responsabile dell'U.O. di appartenenza**

**oppure....raccomandata A/R alla Funzione Gestione Risorse Umane)**

e deve essere indicata nel testo anche l'eventuale volontà di avvalersi di assistenza sindacale.

## COSA PREVEDE IL CCNL: Art. 75 – Valutazione del lavoratore / lavoratrice

1. L'impresa attribuisce annualmente al lavoratore/ lavoratrice un giudizio professionale complessivo.

2. Il giudizio di cui al comma che precede, accompagnato da una sintetica motivazione, deve essere comunicato per iscritto al lavoratore/lavoratrice entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce.

**3. Il lavoratore/lavoratrice viene informato periodicamente circa il merito della valutazione professionale formulata dall'impresa e delle linee adottate dall'impresa stessa al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo.**

4. Nei casi in cui le assenze del lavoratore/lavoratrice dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, servizio militare, siano di durata tale da non consentire una valutazione ai fini del giudizio professionale, si fa riferimento - agli effetti degli automatismi, del premio aziendale, e dell'ex premio di rendimento e del premio variabile di risultato - all'ultimo giudizio conseguito dall'interessato.

5. L'eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e, il premio aziendale, il premio variabile di risultato, nonché l'elemento di garanzia retributiva, non vengono erogati in caso di giudizio di sintesi negativo.

**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.**

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

8. Il lavoratore/lavoratrice, 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.

---

## **COSA PREVEDE LA NORMATIVA : D 1709 – 4.6 - RICORSO AVVERSO LA VALUTAZIONE**

### 4.6 - GESTIONE DELL'EVENTUALE RICORSO AVVERSO LA VALUTAZIONE

#### **4.6.1 - Norme Generali**

Sulla base delle previsioni del CCNL, qualora la Risorsa ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla Prestazione svolta, **può presentare un proprio ricorso alla Funzione Gestione Risorse Umane (DRU per le AT – loro sedi - e Area Gestione RU per la DG – in questo caso l'indirizzo è: Via A. Moro 11/15, Siena) entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione del giudizio di sintesi della prestazione da parte della stessa.**

Il ricorso deve essere circoscritto alla Prestazione oggetto della Valutazione (nonché alle eventuali eccezioni di mancato rispetto della procedura contenuta nel presente documento).

Tenuto conto delle esigenze operative delle singole unità di appartenenza, viene riconosciuto a ciascuna Risorsa che dovesse farne richiesta un congedo straordinario retribuito per il tempo strettamente indispensabile alla predisposizione delle argomentazioni da portare in sede di ricorso.

Nella procedura la Risorsa può farsi assistere da un dirigente dell'organizzazione sindacale stipulante, facente parte del personale, a cui conferisce mandato.

La Risorsa che intende presentare ricorso potrà alternativamente consegnare brevi manu lo stesso al Responsabile dell'U.O. di appartenenza (che provvederà ad apporre la data di ricevimento e ad inoltrare lo stesso documento alla Funzione Gestione Risorse Umane) ovvero inoltrare lettera raccomandata A.R. direttamente alla Funzione Gestione Risorse Umane. Nel testo deve essere indicata anche l'eventuale volontà di avvalersi di assistenza sindacale.

La Banca, entro 30 giorni dalla ricezione del ricorso, provvede a sentire la Risorsa, se richiesto con l'assistenza di un Dirigente Sindacale, e nei successivi 60 giorni a comunicare le proprie determinazioni al riguardo. La decisione di cui sopra viene comunicata per iscritto al dipendente ricorrente acquisendo dallo stesso ricevuta in forma scritta.

La Risorsa, 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 trasferita ad altro ufficio.

I Rappresentanti Sindacali Aziendali che nell'ambito dei ricorsi avverso la Valutazione della Prestazione, assistono la Risorsa durante il colloquio, possono beneficiare di un permesso retribuito per il tempo strettamente necessario a raggiungere il luogo dell'audizione, assistere il ricorrente durante il colloquio e rientrare al proprio posto di lavoro.

**La decisione in merito al ricorso avviene a cura del Collegio di Valutazione dei Ricorsi composto da due risorse della filiera RU: la prima competente sulla struttura di appartenenza della risorsa, la seconda esterna.**

Il Collegio esaminerà gli atti ed assumerà una decisione con relativa verbalizzazione che verrà comunicata al ricorrente nei tempi previsti.

## **LE VARIAZIONI PREVISTE DALL'ACCORDO MPS DEL 24/12/2015 SULLA CONTRATTAZIONE DI II' LIVELLO. COME VENGONO MODIFICATE LE SCHEDE DI VALUTAZIONE? E I RICORSI?**

A partire già dalla valutazione relativa all'anno 2015 vengono apportate al processo di valutazione vigente le seguenti modifiche sulla scala di valutazione e collegio ricorsi:

### **-Scala di valutazione**

Viene inserito il termine «**Prestazione**» davanti alle declaratorie, al fine di evitare possibili riferimenti alla «persona», per chiarire che la valutazione si riferisce alla **performance** resa in quell'anno:

1)**Prestazione non in linea con le attese:** i risultati sulle attività non sono stati raggiunti o sono stati raggiunti saltuariamente rispetto a quanto assegnato.

2)**Prestazione parzialmente in linea con le attese:** i risultati sulle attività sono stati parzialmente raggiunti rispetto a quanto assegnato.

3)**Prestazione in linea con le attese:** i risultati sulle attività sono stati completamente raggiunti rispetto a quanto assegnato.

4)**Prestazione oltre le attese:** i risultati sulle attività sono andati oltre rispetto a quanto assegnato.

5)**Prestazione ampiamente oltre le attese:** i risultati sulle attività, anche quelle di elevata complessità, sono andati notevolmente oltre rispetto a quanto assegnato.

### **-Collegio di valutazione dei ricorsi**

Il collegio di valutazione dei ricorsi sarà composto da due risorse della filiera HR, la prima competente sulla struttura di appartenenza della risorsa, la seconda esterna.

## **COSA PREVEDE L'ACCORDO MPS 26/2/2018 E E L'ACCORDO ABI 8/2/2017 SULLE POLITICHE COMMERCIALI?**

Le Parti infine, si danno atto che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intesa ai sensi, rispettivamente, degli artt. 75 e 38, comma 2, CCNL 31.3.2015.