



UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI

Aderente a Union Network International - UNI

UILCA Cassa di Risparmio di Venezia

Segreteria di Coordinamento

Venezia, Aprile 2011

**AGLI ISCRITTI UILCA
CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA**

VALUTAZIONE DEL PERSONALE

La valutazione professionale ha le sue fondamenta nel sistema PERforMEr, ne ricordiamo quindi le caratteristiche e ricordiamo soprattutto che il sistema valutativo così come quello incentivante non è condiviso con i sindacati ma è frutto di scelte unilaterali dell'azienda.

Sistema Valutazione del personale

PERforMEr - Sistema di valutazione professionale di Gruppo circolare n 637/2010 e relativa policy. La procedura vuole valutare la prestazione attraverso la rilevazione dei comportamenti organizzativi messi in atto dal singolo nel corso dell'anno. Nel caso del **personale di Rete di BDT**, la valutazione della prestazione avviene per il 100% sui comportamenti organizzativi, mentre per il **personale delle Strutture Centrali** la valutazione avviene per il 70% sui comportamenti organizzativi e per il restante 30% sugli obiettivi qualitativi. Da notare che le conoscenze tecniche non vengono considerate ai fini della valutazione. Non conta quanto sai professionalmente fare, **conta solo un comportamento "conforme" secondo l'insindacabile giudizio del diretto superiore**.

Il giudizio calcolato dalla procedura è un "suggerimento" che viene fornito in coerenza con le valutazioni effettuate, ma il direttore lo può modificare nell'ambito della propria responsabilità manageriale ed entro una specifica fascia di oscillazione (un livello in più o in meno), riportando sulla scheda (obbligatoriamente) le motivazioni gestionali in funzione delle quali ha maturato tale scelta. Di conseguenza il valutatore variando il risultato di un livello può farti accedere o meno al sistema incentivante in quanto, il sistema di valutazione delle prestazioni, determina l'eventuale accesso o esclusione dai sistemi di incentivazione e l'accesso ai diversi livelli di premio previsti dai sistemi medesimi.

In un'azienda che punta sempre di più all'utilizzo del salario incentivante (non concordato né condiviso), come affermato da pochi giorni anche dal piano d'impresa del gruppo, diventa economicamente importante conoscere il metodo con il quale il datore di lavoro intende valutarci.

Entro il 30 aprile i responsabili devono completare la valutazione e il colloquio.

Parlare di colloquio ci lascia perplessi, nella fattispecie ci sembra più opportuno definire il tutto una comunicazione in quanto il giudizio è già definitivo (salvo ricorso). Non sarebbe più opportuno avere prima un confronto tra il valutatore ed il valutato e solo dopo procedere con l'emissione di un giudizio?

Siamo convinti che così facendo si eviterebbero tensioni e malumori e anche tanti ricorsi, antipatici sia per il dipendente che per il responsabile che in queste occasioni viene visto e vissuto come una controparte.

• **Ad oggi invece l'iter è il seguente**, il Responsabile, procede ad effettuare il colloquio di valutazione. In questa sede, discute gli aspetti che hanno caratterizzato la prestazione del Collaboratore, comunica il giudizio sintetico finale ed evidenzia i punti di forza e le aree di miglioramento che l'hanno connotata, suggerendo poi eventuali azioni di supporto e di sostegno. Ogni due anni, o in caso di cambio ruolo, redige il piano di sviluppo.

Al termine del colloquio, il Responsabile effettua la stampa della scheda in duplice copia, ognuna delle quali sarà firmata sia dal Responsabile sia, **per presa visione**, dal Collaboratore. Una delle copie sarà consegnata al Collaboratore, mentre l'altra sarà inviata alla Funzione del Personale di riferimento che ne curerà l'archiviazione.

Se un lavoratore non è soddisfatto della valutazione ricevuta può presentare domanda di ricorso entro 15 giorni dalla ricezione della stessa.

Largo Mattioli, 3 – 20121 MILANO
tel. 02 87943419 - 02 87942579
fax 02 87942580

Via Goito, 2 – 10125 Torino
tel. 011 6694884
fax 011 6695008

via Pietro Brembo, 2 – 30172 Venezia Mestre
tel. 041-2905392 041-2905311
fax 041-5315219

e-mail: intesasanpaolo@uilca.it - uilca.venezia@uilca.it

web: www.uilcais.it

!Come cerchiamo di sottolineare tutti gli anni si tratta soprattutto di una questione di dignità che però ha anche dei risvolti pratici (accesso al sistema incentivante). Non ricorrere significa accettare la valutazione che naturalmente avrà riflessi anche per quelle future. Il ricorso è quindi un modo per puntualizzare e chiarire le premesse e le conseguenze delle note.

Alleghiamo il fac – simile della domanda di ricorso:

Spettabile

Cassa di Risparmio di Venezia SpA

Direzione Generale

p.c. Sindacato

UILCA

Il/la sottoscritto/a in forza presso la Filiale/U.O. di

....., presenta

ricorso al giudizio di sintesi, in base alla normativa vigente. (ART. 69 CCNL – 8 DICEMBRE 2007)

Richiede in merito di essere sentito personalmente e di essere assistito da UILCA.

Distinti saluti.

Data Firma

Per ricevuta Data

N.B. da consegnare al direttore/responsabile U.O. con firma per ricevuta. Poi inviare al sindacato via fax.

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

Un caro saluto.

Uilca Cassa di Risparmio di Venezia
Segreteria di Coordinamento

Largo Mattioli, 3 – 20121 MILANO
tel. 02 87943419 - 02 87942579
fax 02 87942580

Via Goito, 2 – 10125 Torino
tel. 011 6694884
fax 011 6695008

via Pietro Brembo, 2 – 30172 Venezia Mestre
tel. 041-2905392 041-2905311
fax 041-5315219

e-mail: intesasanpaolo@uilca.it - uilca.venezia@uilca.it web: www.uilcais.it