

## Partita la valutazione del personale del Gruppo

### *Ecco come affrontare il colloquio e inoltrare un eventuale ricorso*

L'intero mese di aprile è a disposizione dei responsabili delle singole strutture per i colloqui previsti dal processo di valutazione annuale delle prestazioni relative al 2013. Nonostante la prima fase di inserimento delle schede si sia conclusa da parte dei valutatori entro il 31 marzo scorso, le schede rimarranno comunque aperte e gestibili per tutto il corrente mese.

La procedura prevede un incontro durante il quale il dipendente può esprimere le proprie osservazioni in merito al giudizio che sta ricevendo e riportarle nell'apposito spazio del verbale. **La sottoscrizione della valutazione da parte del lavoratore non significa la sua implicita accettazione** e, in ogni caso, è consigliabile indicare in calce la specifica dicitura "per presa visione".

I criteri di valutazione del personale sono stati decisi in modo unilaterale dall'Azienda, senza la condivisione delle Organizzazioni Sindacali.

La Uilca come ogni anno sta monitorando la corretta attuazione del processo ritenendo in particolare che vi fosse già negli scorsi anni **un'applicazione eccessivamente rigorosa della percentuale massima del 20% nella distribuzione dei giudizi "elevato" ed "eccellente"**, secondo un principio potenzialmente penalizzante in caso fossero più lavoratori meritevoli di tale valutazione. Nel corso di un recente incontro con l'Azienda proprio sul tema valutazione delle prestazioni, la **Uilca ha nuovamente affrontato il problema** posto che le regole pubblicate a illustrazione di Performer la percentuale viene indicata come non superabile rispetto all'organico valutato, e quindi individuata come vero e proprio vincolo per il valutatore. **L'Azienda ha dichiarato che il livello di concentrazione dei giudizi più elevati espresso in percentuale, è un dato meramente statistico e riferito alla complessiva distribuzione dei giudizi a livello aggregato.** Si tratta cioè di un valore il cui rispetto non va inteso in senso puntuale, ma riferito all'intera popolazione dei valutati per cui è più probabile un allineamento a tale dato in quelle realtà che sono più numerose ed è assolutamente giustificato uno scostamento, anche rilevante, nelle unità con un numero minore di dipendenti da valutare. **La Uilca ha chiesto che tale aspetto venga chiarito in maniera definitiva alle persone coinvolte nel processo valutativo (valutatori e funzioni del personale).**

In ogni caso il Contratto Nazionale prevede una specifica procedura di **ricorso** attivabile da tutti i dipendenti in caso di non condivisione del giudizio ricevuto.

La materia è regolata all'articolo 75 del Contratto Nazionale nel quale è specificato che il lavoratore ha facoltà di presentare ricorso presso la Direzione aziendale competente, superiore a quella che lo ha giudicato, entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione, in caso ritenesse il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione svolta.

L'Azienda ha quindi 30 giorni per convocare e sentire le osservazioni del dipendente, il quale, in questa fase, può farsi assistere da un rappresentante sindacale da lui indicato. Successivamente la Banca ha tempo 60 giorni per comunicare al lavoratore le proprie determinazioni.

La mancata espressione di dissenso rispetto al giudizio ricevuto già nell'ambito del colloquio con il diretto responsabile non è vincolante per poter successivamente effettuare il ricorso, ma è comunque consigliabile per evidenziare e motivare la propria contrarietà fin dall'inizio.

Di seguito pubblichiamo un fac simile di lettera di ricorso ai sensi dell'articolo 75 del Contratto Nazionale.

## Fac simile lettera per il ricorso

Luogo e data

Spett.le  
Intesa Sanpaolo  
c.a. Responsabile Risorse Umane  
(Area o Servizio di competenza)  
e.p.c. Responsabile Filiale o Unità produttiva

Oggetto: ricorso valutazione professionale

con la presente il sottoscritto ....., matricola ....., dipendente presso Intesa Sanpaolo (o altra società del Gruppo), Filiale/Servizio .....avanza ricorso, ai sensi dell'articolo 75 del Contratto Nazionale del credito, in merito al complessivo giudizio professionale riferito all'anno 2012, attribuitomi in data ....., non ritenendolo rispondente alla prestazione da me svolta.

Nell'ambito della procedura, che l'Azienda avvierà ai sensi delle previsioni del Contratto Nazionale, intendo farmi assistere da un dirigente sindacale della Uilca, di cui comunicherò il nominativo al momento della mia convocazione.

In attesa di una Vostra comunicazione porgo cordiali saluti.

in fede

[www.uilcais.it](http://www.uilcais.it)