

Partita la valutazione del personale del Gruppo

Ecco come inoltrare un eventuale ricorso

In queste settimane i responsabili delle singole strutture hanno avviato i colloqui per attribuire alle lavoratrici e ai lavoratori del Gruppo Intesa Sanpaolo il giudizio professionale complessivo relativo al 2012.

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 sta comunque monitorando la corretta attuazione del processo, di cui già negli scorsi anni riteneva particolarmente rigorosa l'applicazione della percentuale massima del 20% nella distribuzione dei giudizi di "elevato" e "eccellente", secondo un principio potenzialmente penalizzante in caso fossero più lavoratori meritevoli di tale valutazione.

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 rinnovato lo scorso anno, 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 [OPPURE CLICANDO QUI](#).

CALENDARIO

mercoledì 20 marzo

Incontro con l'Azienda in merito ai processi di riorganizzazione, ristrutturazione e riqualificazione in atto nel Gruppo e conseguenti tensioni occupazionali.

Mercoledì 27 marzo

Incontro con l'Azienda in merito all'ipotesi di costituzione di un Fondo Pensione unico di Gruppo

Giovedì 4 aprile

Incontro con l'Azienda su argomento da definire

redazione@uilcais.it

Fac simile lettera per il ricorso

Luogo e data

Spett.le
NOME AZIENDA
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 NOME AZIENDA, 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