La recente Circolare di Gruppo n. 2764 ha stabilito l'annuale processo di valutazione nel periodo compreso tra il 4 e il 22 gennaio 2021. Accanto al processo di valutazione sarà disponibile dal giorno 11/01/2021 la funzionalità per procedere alla proposta di eventuali riconoscimenti economici.

Tale circolare, nell'illustrare le modalità operative di svolgimento, non fa alcun riferimento al CCNL vigente che regolamenta questo istituto, e neppure ne illustra le norme, così come i diritti a favore dei colleghi.

Ecco quindi una breve guida, dove in corsivo troverete riportato il dettato contrattuale (Art.74-75 CCNL 2015) laddove richiamato, che anche il Gruppo Creval deve rispettare, mentre in grassetto troverete alcune indicazioni che vi chiediamo di poter seguire per rendere più efficace l'azione sin- dacale complessiva.

Gli elementi di valutazione sono solo di carattere qualitativo

---

Nel Capitolo X del CCNL vengono intanto elencati gli «idonei elementi di valutazione professionale: competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni» (Art. 74). Sono quindi tutti elementi di valutazione di carattere quali- tativo: contestate quindi valutazioni difformi da quelle qualitative, informando il vo- stro rappresentante sindacale. Il recente accordo di rinnovo del CCNL Credito, nel recepire l'accordo sulle politiche commerciali dell'8/2/2017, inserisce un nuovo comma specificando che «Il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valu- tazione negativa ai sensi del presente articolo e non costituisce inadempimento del dovere dì col- laborazione attiva ed intensa ai sensi dell'art. 38, comma 2, del CCNL 31 marzo 2015», sia ai fini della valutazione della prestazione, sia nella definizione degli obblighi contrattuali.

Non è un caso quindi che, rispetto alle circolari degli anni passati, antecedenti l'Accordo nazionale del 2017, siano scomparsi riferimenti a una «cultura gestionale basata su obiettivi e risultati».

Diritti del lavoratore in merito al processo di valutazione professionale

---

- Nel processo valutativo, il collega, oltre ad avere il diritto a un colloquio approfondito e un confronto che tenga conto delle proprie valutazioni, ha comunque la possibilità di inse- rire proprie osservazioni. In particolare i quadri direttivi, nell'ambito della valutazione annuale, potranno rappresentare secondo il vigente CCNL anche il loro «impegno tempo- ralmente significativo» in corso d'anno cui potrà far seguito da parte aziendale anche un relativo riconoscimento economico. Invitiamo i colleghi quadri a

farne uso informan- do sempre il proprio rappresentante sindacale.
- A fronte anche del diritto di inserire proprie note si consiglia di chiedere copia estratto di quanto riportato nel colloquio dal proprio responsabile.
- Il CCNL stabilisce che il successivo «giudizio professionale complessivo, accompagnato da una sintetica motivazione, deve essere comunicato per iscritto al lavoratore/lavoratrice en-

tro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce» successivamente al confronto con il valutatore. Consigliamo tutti i colleghi, appena sarà pubblicata successiva circolare aziendale che annuncia la pubblicazione del giudizio, di consultare la procedura online CoreHR e di leggerne attentamente il contenuto.

- Si ricorda che comunque esiste il «diritto di venire 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 svi- luppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo» ogni qualvolta il lavoratore/lavoratrice lo ritenga opportuno.
- «Nei casi in cui le assenze del lavoratore/ lavoratrice dovute a malattia, infortunio, gra- vidanza e puerperio, servizio militare, siano di durata tale da non consentire una valutazio- ne 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».

Come contestare il successivo giudizio professionale

In caso di giudizio di sintesi negativo, «l'eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e il premio aziendale, il premio variabile di risultato, non vengono erogati». Per questi motivi chi ha ricevuto un giudizio negativo, ma anche chiunque «ritenga il complessivo giu- dizio 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 lavora- tore/lavoratrice può farsi assistere da un dirigente dell'organizzazione sindacale stipulante, facente parte del personale, a cui conferisce mandato.

L'impresa, sentito il lavoratore/lavoratrice entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie de- terminazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.
Il lavoratore/lavoratrice, cui sia stato attribuito il giudizio di sintesi negativo può, a richiesta, otte- nere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio». Invitiamo pertanto chi ha ricevuto un giudizio negativo e/o intenda avanzare ricorso di informare tempestivamente il proprio rappresentante sindacale.

Riconoscimenti ai colleghi

Nella Circolare di quest'anno ricompare, come già scritto a far data dal 11/01/2021, la funzionalità per procedere alla proposta di eventuali riconoscimenti economici, valida sia per le Aree professio- nale sia per i Quadri direttivi.

Pur sapendo quanto sia importante e più dignitoso contare sulla definizione di un salario contratta- to con regole chiare e trasparenti che solo la coalizione sindacale può permettere, e quali siano gli evidenti limitati di questa funzionalità del tutto unilaterale e discrezionale da parte azienda, vi invi- tiamo comunque a seguire con attenzione questa possibilità, anche solo per raffrontarla con le dif- ferenti determinazioni dell'Assemblea degli Azionisti del Gruppo Creval che nel 2020 ha approvato il sistema incentivante "Bonus Pool 2020", oltre al riconoscimento di oltre 5 milioni di euro per il "Bonus Pool 2019" per 50 tra dirigenti e risk taker.

Segreteria Organo Coordinamento Fisac-Cgil Gruppo bancario Credito Valtellinese