dal sito fisacgruppointesasanpaolo.it

Le valutazioni professionali, previste dall'articolo 75 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) sono un appuntamento importante per ogni lavoratrice e per ogni lavoratore del settore creditizio.

Tutti i colleghi nel primo trimestre dell'anno vengono convocati dal diretto superiore (direttore di filiale o di struttura) e, nell'ambito di un confronto individuale questi comunica a ciascuno una valutazione numerica e un giudizio sintetico, tenendo conto dei comportamenti e dell'apporto dei singoli relativi all'anno appena trascorso.

Il collega, come sappiamo, ha anche la facoltà (non si tratta di un obbligo) di effettuare l'autovalutazione, e le normative prevedono anche un aggiornamento tempo per tempo e/o un confronto di medio periodo (fra luglio e settembre), utile al collega ed all'azienda per mettere a fuoco i punti di forza e le aree di miglioramento ad esercizio in corso.

Tale norma contrattuale, rappresenta uno strumento di confronto consuntivo che, in caso di valutazione negativa, o comunque non del tutto positiva, potrebbe avere un impatto significativo sul percorso del collega all'interno dell'azienda, nell'accesso a ruoli o consolidamenti di inquadramento ma anche sul piano retributivo (ad esempio per l'accesso al Premio Variabile di Risultato, il PVR, o al sistema premiante) e per questa ragione il lavoratore può, a posteriori, contestare formalmente la valutazione ricevuta in un confronto con l'azienda in cui è prevista, se richiesta, l'assistenza di un rappresentante sindacale.

Tale opzione, ogni anno, è utilizzata da diversi colleghi che intendono approfondire o contestare i motivi che hanno portato il valutatore ad attribuire un giudizio inferiore, talvolta negativo, rispetto all'esercizio precedente o alle aspettative dei colleghi stessi.

In questi giorni le colleghe e i colleghi (anche in Sardegna) sono chiamati al confronto con il/la responsabile della propria struttura e, da più parti, emerge un malcontento diffuso perché, a quanto pare, in alcuni settori aziendali, sono stati attributi in modo generalizzato giudizi inferiori rispetto allo scorso anno.

Così si vanifica la finalità della norma contrattuale il cui scopo non è quello di punire i lavoratori ma di motivarli.

Eppure, come è emerso dal recente incontro annuale per bocca del nostro Direttore Regionale Cappellari, i risultati commerciali di diversi settori e la valutazione sulla professionalità di tutte/i nel 2021 per quanto concerne il nostro territorio regionale sono più che lusinghieri.

Un esempio, non esaustivo ma rappresentativo di quanto scriviamo, è proprio il settore Concessione Crediti dove invece stiamo registrando diversi malumori rispetto alle valutazioni espresse, in quanto il valutatore ha deciso un generale ridimensionamento rispetto al passato.

In un anno ampiamente positivo **TUTTE le valutazioni sono state abbassate**.

Ciò ha coinciso con il passaggio alla nuova Direzione Regionale, sarà sicuramente un caso, però sorge il dubbio che chi ha valutato non abbia consultato chi seguiva il processo valutativo in precedenza, anche perché i primi 3 mesi la Sardegna era ancora nella "vecchia" DR, oltretutto così sembra passare il concetto che chi in passato valutava le colleghe ed i colleghi abbia "elargito " giudizi positivi a pioggia…

Ci chiediamo e chiediamo all'azienda per quale ragione si sta verificando quanto esposto e vogliamo sottolineare quanto segue:

- Le valutazioni sulla prestazione non sono e non possono diventare uno strumento di pressione commerciale in proiezione futura, meno che mai uno strumento punitivo nei confronti dei colleghi;
- In molti casi i responsabili di struttura non hanno effettuato il confronto di medio periodo come previsto dal CCNL e nonostante ciò hanno ridimensionato le note di qualifica;
- Il giudizio sintetico e la valutazione numerica spesso non coincidono e sono incoerenti e contradditori fra loro;
- Ci risulta che in questa sessione, a differenza di quanto accadeva in passato, il valutatore non sia tenuto a rispettare percentuali sulle attribuzioni del giudizio sintetico e del voto;
- Le note di qualifica incidono sul premio aziendale che di solito viene erogato nel mese di maggio e un ridimensionamento generalizzato dei giudizi inciderà sul monte premi che l'azienda attribuirà ai colleghi in Sardegna.

Invitiamo l'Azienda, in particolare l'Ufficio del Personale a fare un'attenta riflessione su quanto si sta verificando, intervenendo nei confronti dei responsabili di struttura troppo zelanti, per evitare che da questo importante momento di confronto possa derivare una diffusa demotivazione da parte di tanti colleghi che in questi anni difficili di crisi sanitaria ed economica si sono fatti carico delle sorti dell'azienda, dimostrando impegno e abnegazione oltre quanto dovuto e i risultati dell'ultimo esercizio lo stanno a dimostrare.

Invitiamo le colleghe e i colleghi che si sentono danneggiati e/o valutati ingiustamente ad avvalersi degli strumenti contrattuali previsti (CCNL, articolo 75 comma 6), ricorrendo contro il giudizio professionale non condiviso entro 15 giorni dalla consegna dello stesso, senza alcun timore: **Il sostegno del Sindacato non mancherà mai**.

Coordinatori Area Sardegna Gruppo Intesa San Paolo

Cagliari, 5 aprile 2022

⇒ scarica il comunicato unitario