

Come ogni anno arriva il momento in cui vengono portate alla conoscenza dei colleghi le valutazioni sull'operato dell'esercizio precedente e, oseremmo dire come da consuetudine, non mancano le sorprese. A questo riguardo abbiamo già fornito il 21 marzo a tutte le colleghe e colleghi interessati una dettagliata informativa circa le normative contrattuali vigenti scaricabile QUI

Ci preme però sottolineare in questo comunicato che il confronto tra il responsabile ed il collaboratore dovrebbe rappresentare un'opportunità per valutare, incoraggiare e sviluppare il contributo di ciascuno ed è dunque un elemento chiave per la valorizzazione delle persone, argomento che dovrebbe essere tanto caro all'azienda. Abbiamo detto che il confronto dovrebbe rappresentare un'opportunità in quanto, anche quest'anno, il processo valutativo non è stato condotto proprio in modo lineare.

Capita sempre più spesso che i giudizi espressi dai responsabili di uffici e filiali siano stati rivisti e rettificati al ribasso dal cosiddetto "tavolo di calibrazione" della DR che, dall'alto della sua posizione; ha provveduto a "seguire" prevalentemente i giudizi più elevati (eccellente o rilevante) riconducendoli ad un livello più basso.

Chi lavora fianco a fianco con il collega valutato sa molto bene quale è il suo valore, quale è il suo impegno e quale è il suo rendimento in un ambiente che, come abbiamo più volte denunciato, non aiuta l'organizzazione del lavoro.

Chi invece valuta il personale "leggendolo" solamente da classifiche e report ne ha solo un'immagine limitata e parziale.

Non si intravede quale sia la motivazione di tale intervento se non quella di standardizzare le valutazioni basandole solo sui risultati commerciali, cosa vietata dalla normativa vigente, e non sull'effettiva professionalità dei colleghi con possibili effetti negativi anche sul pagamento del sistema incentivante e sul premio aziendale. Ci chiediamo come si possano intraprendere simili iniziative, dopo un anno difficile come quello appena passato, dove i colleghi hanno gettato il cuore oltre l'ostacolo più e più volte, cercando di sopperire alle difficoltà organizzative e logistiche che hanno accompagnato l'inclusione di CREVAL in combinazione con una crisi mondiale economico finanziaria e sociale di una entità tale che avevamo potuto leggere solamente sui libri di scuola.

Ricordiamo che il vigente CCNL prevede che la prestazione di lavoro subordinato è una prestazione di mezzi e non un'obbligazione di risultato, e che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali, di per sé non può determinare una valutazione negativa e non costituisce inadempimento dei doveri contrattuali (Art. 80).

Consigliamo a tutti i colleghi, che ritengano di aver ricevuto un giudizio della valutazione professionale per il 2022 non rispondente alla prestazione svolta, di presentare ricorso alla direzione aziendale facendovi assistere dai rappresentanti sindacali Fisac-Cgil a voi più vicini inoltrando richiesta al più presto avvalendovi del seguente testo:

"Il/La sottoscritto/a, matr in servizio, ai sensi del comma 6 art. 80 CCNL del 2019, ritiene la valutazione assegnatagli/le in data non corrispondente alla prestazione professionale svolta.
Pertanto, ricorre contro la stessa, indicandoVi che si farà assistere nella procedura da un dirigente sindacale".

SCELTA DESTINAZIONE BANCA DELLE ORE

Portiamo a conoscenza dei colleghi appartenenti alle figure professionali che nel portale Onlife nella sezione Notifiche è stato pubblicato il manuale relativo alla "scelta delle prestazioni aggiuntive oltre alla 50a ora"

Come previsto dal vigente CCNL per le prestazioni aggiuntive oltre la 50° ora è possibile effettuare la scelta di destinazione (dalla 51esima alla 100esima).

Qualora non venga effettuata nessuna scelta la procedura provvederà a liquidare automaticamente in busta paga le prestazioni aggiuntive oltre la 50a ora.

La scelta sarà rivedibile e modulabile più volte all'anno ed avrà effetto a decorrere dal primo giorno del mese in cui viene effettuata mentre, nel caso non vengano effettuati cambiamenti, la stessa resterà valida per gli anni successivi. Il percorso da seguire per esercitare la scelta è il seguente:

Hr Access > Inserisci dati assenze e presenze > Scelta soglia banca ore.