



NOTE TECNICHE

La Valutazione Professionale è un passaggio fondamentale per i lavoratori, ed è infatti prevista e regolata dall'art 80 del CCNL ABI.

Il CCNL prevede un confronto sindacale sul modello di valutazione in azienda, e anche la possibilità di uno specifico accordo tra sindacati e azienda.

Purtroppo, in Agos, tale accordo negli anni non è stato raggiunto, e questo comporta il persistere di alcune problematiche e contraddizioni ormai croniche.

Come TSUM ricapitoliamo per chiarezza alcune informazioni di base sulla procedura aziendale, evidenziandone le principali criticità:

- **AUTOVALUTAZIONE:** è facoltativa
 - L'autovalutazione non è obbligatoria, dunque il lavoratore può anche astenersi dall'effettuarla.
 - Poiché la valutazione è spesso impostata come una trattativa tra lavoratore e manager, di fatto è controproducente autoassegnarsi voti bassi.

- **OBIETTIVI:** sono assegnati unilateralmente, ma non quantitativi!
 - La procedura contrattuale prevede che gli obiettivi siano assegnati unilateralmente dall'azienda (non "*definire insieme*"), e dunque il lavoratore:
 - non è tenuto a sottoscriverli o a "contrattarli" col manager
 - non è tenuto ad auto-assegnarsi ulteriori obiettivi
 - Ufficialmente (a seguito di unanime contestazione sindacale) l'azienda ha limitato l'assegnazione di obiettivi quantitativi ai soli "manager":
 - spesso però vengono comunque assegnati obiettivi surrettiziamente quantitativi (ad esempio: "contributo al budget di ufficio"):
 - tuttavia, tale impostazione non li rende né misurabili né valutabili come tali: e dunque -paradossalmente- anche su tali obiettivi il giudizio rimane soggettivo.
 - vi invitiamo pertanto a rigettare (e segnalarci) eventuali specifici obiettivi quantitativi, ed eventuali valutazioni negative basate su misurazioni improprie.
 - Il CCNL prevede obiettivi quantitativi per i Sistemi Incentivanti (art 54) e per il Premio Aziendale (art. 51), nella Valutazione Professionale specifica espressamente che il loro "mancato raggiungimento...non determina una valutazione negativa" (art 80, comma 9).

- **VALUTAZIONE NEGATIVA:** ha conseguenze negative, ma è contestabile!
 - L'azienda a fini contrattuali considera negativa la valutazione quando il valore del giudizio sintetico complessivo è: UNA STELLA.
 - Il lavoratore con valutazione negativa può essere escluso dall'erogazione del premio aziendale.
 - Il lavoratore che giudichi una valutazione non corrispondente alla prestazione può contestarla alla Direzione del Personale (art 80, comma 6) con l'ausilio del sindacato.
 - A seguito di un giudizio di sintesi negativo, il lavoratore può, a richiesta, ottenere il cambiamento di mansioni (art 80, comma 8).

• VALUTAZIONE POSITIVA

- Attualmente in azienda non è prevista nessuna regola che colleghi valutazioni positive (e di conseguenza nemmeno le prestazioni) a premialità e/o avanzamenti di carriera.
- Poiché la premialità individuale aziendale non è regolata da nessun accordo sindacale (né da precise regolamentazioni aziendali), la premialità individuale risulta discrezionale e persino scollegata dalle valutazioni:
 - Si arriva al paradosso per cui ad una serie di valutazioni eccezionali potrebbe non corrispondere alcun premio.

08 gennaio 2025**La FISAC in AGOS:**

Coordinatori:	Rappresentante Territoriale in Azienda:	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza:
· Giovanni Simoncini - Lucca	· Samantha Bordon - Rovigo	· Emiliani Arianna (Fisac Milano)
· Arianna Emiliani - Milano	· Antonio Panzera - Rende	· Della Gatta Caterina (Fisac Lucca)
· Luca Bertoncini - Palermo	· Laura De Seta - Napoli	
	· Alessandro Bertini - Lucca	
	· Caterina Della Gatta - Lucca	
	· Iacopina Gianneschi - Lucca	
Rappresentante Sindacale Aziendale:	· Valentina Maddalo - Milano	RLS nominati da FISAC:
· Luciano Accursi - Cosenza	· Nicola Iacona - Palermo	· Gonzi Gabriele (Fisac Firenze)
· Roberta Cundari - Messina		· Cundari Roberta (Fisac Messina)
· Gabriele Gonzi - Firenze		· Caiazzo Rosa (Fisac Napoli)
· Rosa Caiazzo - Napoli		· Bertoncini Luca (Fisac Palermo)
· Marco Minazzi - Milano		· Accursi Luciano (Fisac Rende)
· Ottaiano Giuseppe - Catania		· Bordon Samantha (Fisac Rovigo)

Rappresentiamo insieme tutti i territori
Contattaci: capiremo come puoi farlo anche tu!

Per qualsiasi segnalazione contatta: BB-RSA.FISAC.CGIL@agosducatto.it

CCNL ABI**Art. 80 - Valutazione della lavoratrice/lavoratore**

1. L'impresa attribuisce annualmente alla lavoratrice/lavoratore un giudizio professionale complessivo.
2. Il giudizio di cui al comma che precede, accompagnato da una sintetica motivazione, deve essere comunicato per iscritto alla lavoratrice/lavoratore entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce.
3. La lavoratrice/lavoratore viene 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 sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo.
4. Nei casi in cui le assenze della lavoratrice/lavoratore dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, servizio militare, siano di durata tale da non consentire una valutazione ai fini del giudizio professionale, si fa riferimento - agli effetti degli automatismi, del premio aziendale, dell'ex premio di rendimento e del premio variabile di risultato - all'ultimo giudizio conseguito dall'interessato.
5. L'eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e il premio aziendale, il premio variabile di risultato, nonché l'elemento di garanzia retributiva, non vengono erogati in caso di giudizio di sintesi negativo.
6. La lavoratrice/lavoratore che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lei/lui svolta può presentare un proprio ricorso alla Direzione aziendale competente entro 15 giorni dalla Nella procedura la lavoratrice/lavoratore può farsi assistere da un dirigente dell'organizzazione sindacale stipulante, facente parte del personale, a cui conferisce mandato.
7. L'impresa, sentita la lavoratrice/lavoratore entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei

successivi 60 giorni.

8. La lavoratrice/lavoratore, cui sia stato attribuito il giudizio di sintesi negativo può, a richiesta, ottenere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio.
9. Il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa ai sensi del presente articolo e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa ai sensi dell'art. 41, comma 2, del presente CCNL.