

In questi giorni molte Colleghe e molti Colleghi stanno completando il proprio processo di valutazione.

Si tratta di una procedura regolamentata dal CCNL ABI ed esplicata dalla circolare aziendale.

Di seguito i punti principali della procedura:

Chi sono gli ATTORI del processo?

Nel rispetto delle previsioni di CCNL l'azienda ha precisato in circolare che i "Valutatori" sono i Responsabili diretti esemplificando che gli RCZ valutano i Responsabili di Filiale della zona di propria competenza condividendo le valutazioni preliminarmente con i Responsabili di Direzione Regionale.

A cosa servono i TAVOLI DI CONDIVISIONE / CALIBRAZIONE ?

Servono ad una discussione delle proposte di valutazione a cui partecipano la Funzione di appartenenza, le Risorse Umane di Gruppo e il Garante della Diversity & Inclusion con il coinvolgimento dei Responsabili di filiale/ufficio in caso di modifica della valutazione.

Pertanto il tavolo non è un attore diretto del processo, ma prevede il coinvolgimento dei Responsabili Diretti proprio per non portare ad effetto distorsivo del rapporto Valutatore/Valutato. Sottolineiamo la partecipazione del Garante della Diversity & Inclusion tesa ad evitare che il processo di valutazione possa essere condizionata da specificità di natura soggettiva su cui la nostra azienda da sempre prende le distanze.

Quando si completa il processo di valutazione ?

Entro il prossimo **30 marzo 2026** è previsto lo svolgimento dei colloqui di restituzione da parte del Responsabile.

IL CCNL prevede che la comunicazione deve avvenire per iscritto al lavoratore / lavoratrice entro il 30 aprile

Si valutano gli obiettivi di budget o le prestazioni?

Attenzione: il CCNL prevede che *"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 di cui all'art. 42, comma 2, del presente CCNL"* e di fatto distingue bene la valutazione professionale dal raggiungimento dei budget.

Il valutato/a può lasciare traccia della propria opinione?

Sì, la circolare aziendale prevede espressamente che "Per concludere l'attività, il Collaboratore dovrà entrare in HR Connect, confermare l'effettivo svolgimento del colloquio e prendere visione della scheda inserendo, se lo desidera, il proprio parere circa la valutazione ricevuta"

Si può fare RICORSO rispetto ad una valutazione giudicata non condivisibile ?

Sì, la consegna/ricezione della valutazione non implica in alcun modo l'automatica condivisione del complessivo giudizio professionale assegnato e lascia impregiudicata la possibilità per l'interessata/o di ricorrere contro tale

valutazione e di farsi assistere da un rappresentante sindacale della FISAC CGIL

Per l'eventuale ricorso ci sono dei termini da rispettare ?

Sì, va presentato entro 15 giorni dalla comunicazione.

Nella richiesta di ricorso inoltre ci si può fare assistere da un proprio Delegato Sindacale.

A seguito della richiesta l'azienda, sentita la lavoratrice/lavoratore entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni

ALLEGATI:

- **PREVISIONI CCNL**
- **FAC SIMILE MAIL RICHIESTA RICORSO**

CCNL 2023 - Art. 84 - Valutazione della lavoratrice/lavoratore

- 1.** L'impresa attribuisce annualmente al lavoratore/lavoratrice un giudizio professionale complessivo.
- 2.** Il giudizio di cui al comma che precede, accompagnato da una sintetica motivazione, deve essere comunicato per iscritto al lavoratore/lavoratrice 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 lui svolta può presentare un proprio ricorso alla Direzione aziendale competente entro 15 giorni dalla comunicazione. 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 di cui all'art. 42, comma 2, del presente CCNL.
-

Fac Simile

inserisci i tuoi dati e **copia** il testo da usare nella tua mail