By: Yuliana – CC BY-NC-SA 2.0

La recente Circolare di Gruppo n. 1512 ha stabilito nel periodo compreso tra il 23 gennaio e il 26 feb- braio 2014 la valutazione annuale delle prestazioni.

Tale circolare nell'illustrare le modalità operative di svolgimento non compie però alcun cenno in merito alla normativa contrattuale vigente. Riprendiamo quindi succintamente le principali norme del CCNL.

Il CCNL Credito norma e regolamenta nel Capitolo X questo importante momento di passaggio della vita la- vorativa dei colleghi a partire dagli «idonei elementi di valutazione professionale: competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni» (Art. 73).

Tali elementi di valutazione professionali sono tutti di carattere qualitativo in quanto nel CCNL non è previ- sto il lavoro a cottimo, nonostante le crescenti pressioni commerciali tendano a prefigurare la predisposizio- ne di obiettivi e/o agende personali, del tutto vietati dalla normativa vigente.

Nel processo valutativo, il collega, oltre ad avere il diritto a un colloquio approfondito e un confronto che tenga delle proprie valutazioni, ha comunque la possibilità di inserire proprie note.

Il CCNL stabilisce che il successivo «giudizio professionale complessivo, 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» successivamente al confronto con il valutatore.

Ricordate che esiste comunque 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 trasparen- za alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo» ogni qualvolta lo ritenga opportuno.

«Nei casi in cui le assenze del lavoratore/lavoratrice 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, e dell'ex premio di rendimento e del premio variabile di risultato – all'ultimo giudizio conseguito dall'interessato».

Se il giudizio di sintesi dovesse risultare 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 «il lavoratore/lavoratrice 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 il lavoratore/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 determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.

Il lavoratore/lavoratrice, 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»

Siamo disponibili a fornire tutti i chiarimenti possibili nonché assistervi nel caso lo ri-
teniate opportuno.