By: Martina Mercedes Corradetti – All Rights Reserved
Valutazione delle Prestazioni – Si è conclusa il 7 Marzo la seconda fase del processo di valutazione delle prestazioni prevista dall'articolo 75 del CCNL vigente, ossia quella in cui il co-valutatore prende visione della valutazione fatta dal valutatore di primo livello e, nel caso, intervenga per assicurare omogeneità e favorire un approfondimento della valutazione prima della fase dei colloqui.
Quest'ultima, che solitamente è la fase più critica ma di assoluta rilevanza nell'intero processo valutativo, va dal 24 marzo al 11 aprile e prevede lo svolgimento dei colloqui INDIVIDUALI di miglioramento tra responsabile e collaboratore per analizzare la valutazione e le relative aree di forza e di miglioramento, per poi concordare piani di sviluppo futuri.
Sempre dal 24 marzo e fino al 24 aprile è prevista la fase di presa visione della valutazione da parte del valutato e dell'inserimento in procedura di un eventuale commento.
GIUDIZIO OTTENUTO E EVENTUALE RICORSO
La prima regola da far osservare è che il giudizio professionale complessivo si riferisce al merito dei comportamenti osservati per la figura/mansione occupata nell'anno 2013 e non alle proiezioni/aspettative future del valutatore verso il collaboratore, sia commerciali che tecniche.
In considerazione di giudizi superficiali o, peggio ancora, discriminatori, vogliamo sottolineare che questi provocano anche delle ricadute economiche:
• PREMIO AZIENDALE (VAP) – nel caso di giudizio negativo l'azienda può applicare quanto previsto dall'articolo 48 del nuovo CCNL, ossia non pagare il premio aziendale;
• SISTEMA INCENTIVANTE – la sua entità è calcolata partendo dal monte incentivi del Gruppo/Segmento proporzionato e riparametrato tra la media dei giudizi del Gruppo/Segmento e quello individuale; inoltre in caso di giudizio inferiore a "QUASI IN LINEA" non viene corrisposto alcun importo.
Ricordiamo che l'art. 75 del CCNL al comma 6 recita testualmente: "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".
In allegato viene fornito un esempio della lettera di ricorso da inviare all'azienda.
Verona, 14/03/2014
EROGAZIONE AGGIUNTIVA PER I QUADRI DIRETTIVI
I Quadri Direttivi interessati devono richiedere in questa fase la speciale erogazione per le prestazioni lavorative aggiuntive effettuate nel corso del 2013, come previsto dall'articolo 87 comma 3 del CCNL.
Tale richiesta, che consigliamo di inviare via posta interna o via mail (possibilmente con Conferma di Lettura) sia al proprio Responsabile che al Gestore del Personale di riferimento, dovrà essere formalizzata facendo in modo che il proprio Responsabile la indichi nelle note della valutazione.
In allegato viene fornito un esempio della lettera di richiesta.
Per chiarezza, dobbiamo ricordare che il riconoscimento economico delle prestazioni aggiuntive ai Quadri Direttivi è disciplinato dal CCNL vigente come facoltà aziendale, senza però porre alcun obbligo.
Ognuno trarrà poi le debite conclusioni sull'accoglimento – o meno – della propria richiesta.
***
In caso di dubbi, chiarimenti o necessità in merito potete rivolgervi al vostro sindacalista di riferimento.
Fisac CGIL Banco Popolare

2014.03.14 Valutazione Prestazioni – All. 2 – Erogazione Aggiuntiva QD

2014.03.14 Valutazione Prestazioni – All. 1 – Ricorso Valutazione

2014.03.14 Valutazione Prestazioni