

## GIUDIZIO CHE LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI ASSEGNANO AL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE VIGENTE IN AZIENDA

Abbiamo effettuato una seria e ponderata valutazione, anzi “calibrata” (...), del sistema di valutazione della prestazione professionale attuato dalla nostra azienda. Elenchiamo di seguito i relativi contenuti. La “scala di valutazione” utilizzata, con i relativi valori, è la medesima utilizzata nelle schede di valutazione del personale.

### 1) ACCURATEZZA DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Indica l'efficacia dello strumento valutativo e la credibilità complessiva dello stesso.

Valore atteso 5 Valore rilevato 1

### 2) ORIENTAMENTO AL COLLEGA

Riguarda la capacità dello strumento valutativo di rilevare in modo oggettivo le capacità e le competenze dei colleghi, evidenziandone i punti di forza e sostenendo i processi di crescita professionale.

Valore atteso 5 Valore rilevato 2

### 3) SUPPORTO MOTIVAZIONALE

Rileva la capacità dello strumento valutativo di generare e supportare la motivazione del personale.

Valore atteso 5 Valore rilevato 1

### 4) OSSERVANZA DEL DETTATO CONTRATTUALE

Misura la rispondenza dello strumento valutativo allo “spirito” del CCNL, segnatamente alla capacità di valutare le competenze professionali e l'impegno profuso e non, piuttosto, il raggiungimento di risultati produttivi in termini commerciali.

Valore atteso 5 Valore rilevato 1

### OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

Lo strumento valutativo ha evidenziato appieno, nel corso del 2015, le proprie incoerenze e lacune. Si è dimostrato capace di sostenere, minando la propria poca credibilità residua, l'assioma dirigenziale secondo il quale “in questa banca, stanti i risultati, non può esserci tanto personale adeguato ” e, per il tramite dei neocostituiti “comitati di calibrazione”, ha sostanzialmente violato la privacy di molti colleghi e sostenuto il trasversale abbassamento di numerosissime valutazioni, con buona pace del criterio di “oggettività”.

### AZIONI A SUPPORTO DEL MIGLIORAMENTO DEL PROCESSO - OBIETTIVI 2016

Cercare di sovvertire la percezione del processo valutativo presso il personale della banca, oggi complessivamente molto negativa, tralasciando il sistema “carota” (tanto - alla fine - la crescita professionale è legata ad altro...) e cercando di riconquistare la reale valenza dello stesso, facendo in modo che il personale non pensi di essere ingiustamente vessato oppure portato a pensare “Chi se ne frega ...”.

Bologna, 16 maggio 2016.

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UGL - UILCA

UNIPOL BANCA S.P.A.

[comunicato](#)