



Entro il 30 aprile p.v. si svolgeranno i colloqui di valutazione, fase finale di Performer 2.0 relativo all'anno 2018. Sarà l'ultimo giro in Performer, cambiando dal prossimo anno il sistema a supporto del processo valutativo.

Il colloquio, per dichiarazione aziendale, rappresenta "il fulcro dell'intero processo" in cui il Responsabile di Unità Organizzativa deve illustrare a ciascun Dipendente gli aspetti che hanno caratterizzato la sua prestazione, che hanno determinato quindi il giudizio sintetico finale di valutazione, previsto dal CCNL e condividere un eventuale piano di sviluppo inclusi gli aspetti formativi.

Il colloquio deve svolgersi con i criteri previsti dal processo aziendale, consentendo una analisi congiunta delle principali componenti: la prestazione lavorativa, il potenziale professionale, il clima aziendale e le motivazioni individuali, le competenze, l'organizzazione del lavoro.

Il Responsabile di Unità Organizzativa può delegare l'attività di valutazione a uno o più dei suoi riporti diretti. Il delegato, in ogni caso, dovrà coincidere con una figura di riferimento riconosciuta dalla Struttura e in possesso di adeguate caratteristiche di professionalità e seniority.

Il Responsabile di Unità Organizzativa, anche ad avvenuta delega, mantiene la responsabilità del corretto espletamento dell'intero processo di valutazione.

Durante il colloquio il Dipendente può richiedere l'inserimento di un proprio commento sulla scheda di valutazione, che stampata in duplice copia, dovrà essere firmata dal Responsabile e per presa visione dal Dipendente valutato. Al valutato rimarrà una delle due copie.

Invitiamo tutti i colleghi ad inserire i propri commenti anche a supporto di un eventuale ricorso (Art. 75 CCNL), da effettuarsi entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione (***in allegato il modulo da utilizzare***), in occasione del quale potrà farsi assistere dal proprio rappresentate sindacale.

Sottolineiamo che la firma da parte del lavoratore non implica l'accettazione della valutazione, ma è solo "per ricevuta". Infatti, qualora il giudizio professionale non sia ritenuto coerente con le prestazioni svolte, è possibile appunto presentare ricorso, come previsto dal vigente CCNL.

È importante sapere che la valutazione produce degli effetti su alcune quote di PVR, e sul riconoscimento degli automatismi economici.

Tra le altre questioni, visto il collegamento tra valutazione e valorizzazione, evidenziamo che l' "Accordo nazionale supolitiche commerciali e organizzazione del lavoro" sottoscritto l'8/02/2017 tra ABI e OO.SS., auspica chiaramente che:

- le previsioni del CCNL in tema di salario variabile (VAP/PVR, sistemi incentivanti) vengano puntualmente e pienamente applicate,
- che il mancato raggiungimento degli obiettivi commerciali non determini valutazioni negative o venga considerato un inadempimento,

- infine, che i sistemi incentivanti si fondino su criteri realistici ed abbiano obiettivi chiari.

Questi punti sono di fondamentale importanza in generale ma anche nello specifico nostro, visto il mancato raggiungimento degli obiettivi annuali 2018 per la Divisione Private (con buona pace delle tante euforiche interviste rilasciate a piè sospinto dal top management sulla stampa di settore), avvenuto di certo non per colpa o causa dei lavoratori.

Con che criteri avverrà la preannunciata erogazione unilaterale di “premi” da parte aziendale a compensazione della decurtazione del PVR(*) ove applicato, e della non attivazione dei sistemi incentivanti ove previsti? Che legame avranno i “premi” comunque erogati con le valutazioni? Che criteri per definire chi ne beneficerà?

(*) non erogazione della componente di “eccellenza individuale” del PVR

Infine, una considerazione di genere... chi valuta chi?

Se la popolazione da valutare in Fideuram si ripartisce tra uomini e donne rispettivamente a 54,5% e 45,5%, chi valuta come si ripartisce?

Non considerando il management, i Responsabili/Valutatori in azienda stimiamo siano complessivamente al 77% uomini e al 23% donne, scomposti come segue:

- in Area Coordinamento Affari: 78%u-22%d
- in Area Governo Operativo-Finanziario: 77%u-23%d
- in Servizi/Rete Bancaria: 94%u-6%d
- altre strutture: 80%u-20%d

Quindi il Performer, lo dicono i numeri inequivocabilmente, o meglio il processo valutativo (perchè lo strumento è neutro e comunque l'anno prossimo cambierà) è profondamente “maschio”. E tale sarà fintanto che rimarrà intatto il famoso soffitto di cristallo.

15 marzo 2019

Fisac Cgil Fideuram

[scarica il comunicato originale con il modulo](#)

Photo by [Cea.](#) 