



La recente Circolare di Gruppo n. 2675 ha stabilito l'annuale processo di valutazione, causa emergenza Coronavirus, nel periodo compreso tra il 12 maggio e il 3 giugno 2020, posticipandolo rispetto agli altri anni e alle vigenti previsioni del CCNL.

Tale circolare, nell'illustrare le modalità operative di svolgimento, non fa alcun riferimento al CCNL vigente che ha regolamentato questo istituto, e neppure ne illustra le norme, così come i diritti a favore dei colleghi.

Ecco quindi una breve guida, dove in corsivo troverete riportato il dettato contrattuale (Art.74-75 CCNL 2015) laddove richiamato, che anche il Gruppo Creval deve rispettare, mentre in grassetto troverete alcune indicazioni che vi chiediamo di poter seguire per rendere più efficace l'azione sindacale complessiva.

Gli elementi di valutazione sono solo di carattere qualitativo

Nel Capitolo X del CCNL vengono intanto elencati gli «idonei elementi di valutazione professionale: competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni» (Art. 74). Sono quindi tutti elementi di valutazione di carattere qualitativo: contestate quindi valutazioni difformi da quelle qualitative, informando il vostro rappresentante sindacale. Il recente accordo di rinnovo del CCNL Credito, nel recepire l'accordo sulle politiche commerciali dell'8/2/2017, inserisce un nuovo comma specificando 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 ai sensi dell'art. 38, comma 2, del CCNL 31 marzo 2015», sia ai fini della valutazione della prestazione, sia nella definizione degli obblighi contrattuali.

Non è un caso quindi che, rispetto alle circolari degli anni passati, antecedenti l'Accordo nazionale del 2017, siano scomparsi riferimenti a una «cultura gestionale basata su obiettivi e risultati».

Diritti del lavoratore in merito al giudizio professionale

- Nel processo valutativo, il collega, oltre ad avere il diritto a un colloquio approfondito e un confronto che tenga conto delle proprie valutazioni, ha comunque la possibilità di inserire proprie note. Consigliamo quindi di chiedere copia estratto di quanto riportato nel colloquio dal proprio responsabile, incluse le eventuali note del collega.
- 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. L'emergenza Coronavirus non ha reso possibile, secondo l'Azienda, il rispetto di questi termini. Consigliamo tutti i colleghi, appena sarà pubblicata successiva circolare aziendale che annuncia la pubblicazione del giudizio, di consultare la procedura online CoreHR e di leggerne attentamente il contenuto.

- Si ricorda che comunque esiste 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 trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo» ogni qualvolta il lavoratore/lavoratrice 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».

Come contestare il giudizio di valutazione

In caso di giudizio di sintesi 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 chi ha ricevuto un giudizio negativo, ma anche chiunque «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». Invitiamo pertanto chi ha ricevuto un giudizio negativo e/o intenda avanzare ricorso di informare tempestivamente il proprio rappresentante sindacale.

Nota per i colleghi quadri direttivi

Ricordiamo infine che i quadri direttivi, nell'ambito della valutazione annuale, potranno rappresentare secondo il vigente CCNL anche il loro «impegno temporalmente significativo» in corso d'anno cui potrà far seguito da parte aziendale anche un relativo riconoscimento economico. Invitiamo i colleghi quadri a farne uso informando sempre il proprio rappresentante sindacale.

Riconoscimenti ai colleghi

Nella Circolare di quest'anno non ci sono particolari riferimenti in materia di riconoscimenti, tranne due brevi righe in chiusura di prima pagina di Circolare dove «si informa che eventuali specifiche relative a modalità di attuazione dei riconoscimenti correlati a particolari contributi e meriti, saranno oggetto di successive comunicazioni».

Alla luce di ben altra impostazione in merito all'approvazione nell'Assemblea degli Azionisti del Gruppo Creval del sistema incentivante "Bonus Pool 2020", oltre al riconoscimento di oltre 5 milioni di euro per il "Bonus Pool 2019" per 50 tra dirigenti e risk taker, esprimiamo ben più di una "perplexità" in merito a queste politiche aziendali, lasciando comunque il tutto all'attento e "libero" giudizio delle colleghe e dei colleghi del Gruppo Creval...

È comunque l'ennesima prova di quanto sia importante e più dignitoso contare sulla definizione di un salario contrattato con regole chiare e trasparenti che solo la coalizione sindacale può permettere.

Segreteria Organo Coordinamento Fisac-Cgil Gruppo bancario Credito Valtellinese