

Valutazione prestazioni 2018

Col mese di febbraio si chiude la fase di valutazione - da marzo i colloqui



Anche quest'anno il primo quadrimestre è all'insegna della valutazione del personale dipendente.

Si è già conclusa la prima fase, quella dell'autovalutazione (peraltro facoltativa). La fase di valutazione da parte del proprio responsabile è in atto in questi giorni, mentre la fase successiva, il colloquio di miglioramento, si svolgerà a partire da marzo.

Nei mesi di marzo e aprile 2019, infatti, si darà inizio ai colloqui individuali, che servono ad analizzare il comportamento lavorativo del dipendente relativo allo scorso anno, ponendo l'accento sui punti di forza e sulle aree di miglioramento. Il colloquio si riferisce al merito dei **comportamenti attuati nell'anno precedente**, non alle aspettative che il valutatore può avere nei confronti del valutato.

In considerazione di giudizi superficiali o, peggio ancora, discriminatori, vogliamo sottolineare che questi provocano anche ricadute economiche:

- **Premio Aziendale / Premio Welfare** – nel caso di giudizio negativo non verrà pagato;
- **Sistema Incentivante Rete Commerciale** – 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 "PRESTAZIONE MIGLIORABILE", o inferiore a 50 per i Direttori di Area Affari, non viene corrisposto alcun importo;
- **Avanzamenti di Livello Retributivo previsti dall'accordo sugli Inquadramenti** – l'anno con giudizio negativo non viene computato ai fini della maturazione dell'inquadramento.

SCALA DI VALUTAZIONE

1. PRESTAZIONE NEGATIVA
2. PRESTAZIONE MIGLIORABILE
3. PRESTAZIONE ADEGUATA
4. PRESTAZIONE PIÙ CHE ADEGUATA
5. PRESTAZIONE RILEVANTE
6. PRESTAZIONE ECCELLENTE

N.B.

L'unico giudizio considerato negativo è "PRESTAZIONE NEGATIVA"

VI RICORDIAMO CHE:

il CCNL (articolo 75 comma 6) prevede che *"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"*.

EROGAZIONE AGGIUNTIVA PER I QUADRI DIRETTIVI

TUTTI I QUADRI DIRETTIVI INTERESSATI DEVONO RICHIEDERE IN QUESTA FASE LA SPECIALE EROGAZIONE PER LE PRESTAZIONI LAVORATIVE AGGIUNTIVE SVOLTE NELL'ANNO 2018 (come previsto dall'articolo 87 comma 3 del CCNL).

E' MOLTO IMPORTANTE CHE QUESTA RICHIESTA VENGA FORMALIZZATA FACENDO IN MODO CHE IL PROPRIO RESPONSABILE LA INDICHI NELLE NOTE DELLA VALUTAZIONE.

Consigliamo di inoltrare anche la seguente mail al proprio Gestore Risorse:

Oggetto: Articolo 87 comma 3 CCNL 2015 – Prestazione Lavorativa

Testo:

Con la presente richiedo la corresponsione dell'erogazione aggiuntiva, prevista dalla normativa citata in oggetto, a fronte di un mio impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno 2018 (ore eccedenti rispetto al normale orario di lavoro pari a).

Cordiali Saluti

*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.*

In caso di dubbi, chiarimenti o necessità in merito potete rivolgervi al vostro sindacalista di riferimento.

Milano, 26 febbraio 2019

Fisac-CGIL Gruppo Banco BPM

