



In questo periodo dell'anno le aziende del Gruppo Bper effettuano la **valutazione professionale relativa al 2022**. Si tratta di una procedura stabilita dal Contratto Nazionale di lavoro il cui percorso, in attuazione dei principi di trasparenza, deve completarsi entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui la valutazione si riferisce, con una specifica comunicazione scritta, accompagnata da una motivazione sintetica. Ricordiamo che, in ogni caso, la sottoscrizione per ricevuta della scheda di valutazione o la validazione in procedura Leonardo non **implicano in alcun modo l'automatica condivisione del complessivo giudizio professionale ricevuto** e lasciano impregiudicata la possibilità per l'interessato/a di ricorrere contro la valutazione, secondo quanto previsto dall'art. **80 del Ccnl 19-12-2019** che di seguito riportiamo:

Il lavoratore/la lavoratrice che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lui o lei 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**, cui conferisce mandato.

L'impresa, sentito il lavoratore/lavoratrice entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.

Ricordiamo inoltre l'importante aggiunta effettuata all'articolo citato in occasione dell'ultimo rinnovo contrattuale.

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. 41, comma 2, del presente CCNL

Da diversi territori ci viene riferito che sempre più valutatori tendono a basare il giudizio sulla percentuale di raggiungimento degli obiettivi commerciali. Tale comportamento rappresenta, tra l'altro, una **violazione dell'accordo sulle politiche commerciali**, e in quanto tale è opportuno farlo emergere inoltrando ricorso secondo le modalità riportate di seguito.

Per aiutare tutti i colleghi, in particolar modo coloro che provengono da altri istituti e conoscono meno i meccanismi di Bper, a comprendere come la loro prestazione è stata valutata, pubblichiamo una tabella riepilogativa di punteggi e giudizi di sintesi.

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI		
RISULTATI		GIUDIZIO
90 – 100	I risultati conseguiti nel corso dell’anno sono stati ...	Elevati
80- 89		Positivi
60 – 79		Sostanzialmente adeguati
1 – 59		Carenti
0		Insufficienti/negativi
COPERTURA DEL RUOLO		
COMPETENZE		GIUDIZIO
100 e oltre	La copertura del ruolo è ...	Completa
80-99		Positiva
60-79		Soddisfacente
50-59		Da completare
0 – 49		Carente

La scheda di valutazione può avere conseguenze concrete ed immediate: un punteggio inferiore a 60 nella sezione Obiettivi (quindi con giudizio inferiore a sostanzialmente adeguato) **comporta l'esclusione del valutato dal sistema premiante MBO**, mentre una valutazione **insufficiente** (che è meno di **carente** e nella tabella non viene neanche riportata) nella copertura del ruolo ha come conseguenza **la perdita del VAP**.

Consigliamo a tutti coloro che non dovessero condividere la valutazione loro attribuita di contattare immediatamente il loro rappresentante Fisac per valutare insieme l'opportunità di un ricorso. Ricordiamo infatti che, a norma di contratto, il ricorso va presentato per iscritto alla struttura aziendale competente **entro 15 gg. dalla consegna** del giudizio professionale.



Gruppo Bper: il giudizio professionale per il 2022 e il ricorso

Fisac/Cgil Gruppo Bper

Scarica il [modello lettera ricorso](#)