

Dal 23 gennaio al 22 febbraio p.v. si svolgeranno i colloqui con il proprio responsabile per le valutazioni professionali relative al 2016 del Personale di FriulAdria, Carispezia e Crédit Agricole Group Solutions.

Dal 25 gennaio al 24 febbraio p.v. si svolgeranno analogamente i colloqui con il proprio responsabile per le valutazioni professionali relative al 2016 del Personale di Cariparma e Calit.

Come parte sindacale diamo per scontato che questi colloqui maturino nell'ambito più sereno possibile ed in una logica di saggezza e di rispetto, reciprocamente utili nell'interesse del valutato e anche dell'Azienda.

Se dal punto di vista professionale la normativa aziendale dovrebbe essere chiara per tutti, troviamo quantomeno curioso che ogni anno in questa sede si sviluppino condotte di carattere "personale".

"Prima di giudicare un uomo, cammina per tre lune nelle sue scarpe" dice un noto proverbio indiano...

Potrebbe essere un suggerimento, anzi un invito, alla miglior predisposizione possibile a questi colloqui per evitare ricorsi avversi e con l'intento soprattutto di sfruttare questo momento istituzionale dedicato al Processo di Analisi e Valutazione Professionale quale attività fondamentale, trasparente e chiara, franca e aperta, mai superficiale.

In tal senso il sindacato ha un importante ruolo di confronto con l'Azienda, di vigilanza sui criteri utilizzati per la valutazione professionale nonché sugli emolumenti accessori correlati a meccanismi di valutazione.

I criteri, per correttezza, per logica e per non inciampare in una mortificazione professionale e/o personale dei colleghi, "guidata" da esigenze economiche dell'Azienda, devono essere indipendenti dai budget calati dalle funzioni commerciali preposte appunto in virtù delle esigenze di bilancio e/o controllo della spesa..

Diversamente si potrebbe correre il rischio di redigere valutazioni alterate e fasulle, che annullerebbero in maniera eclatante quel beneficio che si potrebbe trarre dal colloquio e che devono al contrario servire ad orientare e a favorire la partecipazione del lavoratore al conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro.

La valutazione deve essere fatta perciò attraverso l'osservazione del lavoro e la lettura delle professionalità e mai, in nessun caso, può dipendere o essere funzionale alla erogazione di benefici economici né dal raggiungimento di obiettivi commerciali. Non a caso, contestualmente alla valutazione si assegnano obiettivi individuali, indicandone le linee guida per il raggiungimento per mezzo della compilazione di una scheda che prevede l'inserimento di obiettivi individuali (non commerciali) personalizzati, uno di efficienza e uno di efficacia correlati agli obiettivi previsti dal ruolo.

E' ovvio che per valutare la prestazione del dipendente occorra aver definito gli obiettivi individuali, ovvero quello che ci si attende da una persona, confrontandoli poi con la prestazione effettiva di tutto l'anno - a tal proposito richiamiamo l'attenzione anche sulla valutazione infrannuale, spesso non effettuata. - ma l'Azienda dichiara di essere interessata anche ai comportamenti organizzativi agiti. Quindi non solo misurazione delle performance attraverso obiettivi sia di efficacia sia di efficienza basati sull'analisi delle modalità di azioni/comportamenti posti in essere ma anche la valutazione di comportamenti agiti nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente, sia interna che esterna.

Ci preme esprimere un nostro chiodo fisso: se dovessimo riscontrare, speriamo che ciò non avvenga, quello che a volte si sente dire nei corridoi e cioè che "non si possono dare valutazioni eccellenti" o che "la percentuale di

livelli di CONTRIBUTI RILEVANTI non possono essere una percentuale TOT” su una determinata platea valutata, allora vorrebbe significare che la valutazione professionale è funzionale ad altro. La valutazione deve essere oggettiva e avulsa da qualsiasi altra logica aziendale, soprattutto se “utilizzata al contrario “ e cioè funzionale ad un sistema incentivante/ premiante, sempre più misero per la maggior parte dei colleghi e sempre meno trasparente. Questo sarebbe inammissibile, almeno la dignità personale e professionale del collega deve essere garantita e rispettata anziché mortificata, perché nonostante la carenza di organico, l’organizzazione del lavoro, le difficoltà operative, commerciali e relazionali del personale, ai risultati in Azienda partecipano proprio tutti e troppe volte ben oltre i doveri previsti dal proprio contratto di lavoro e dal proprio ruolo.

Anziché assegnare il premio del sistema incentivante o premiante, in base al merito non vorremmo che si stabilisca il merito (voto) in base al premio, generando anche una questione di carattere etico: giudicare le prestazioni di un dipendente in base ai risultati commerciali.

Abbiamo la presunzione di poter dire che le colleghe e i colleghi preferiscono una corretta valutazione che gratifichi in modo trasparente il loro operato, rispetto a percepire qualche euro in più. Inversamente si alimenta l’insoddisfazione e la mortificazione del personale e si arriva al paradosso che per risparmiare dobbiamo autocertificare che, mediamente siamo tutti (con la probabile eccezione dei soliti noti ) un po’ più “asini” dell’anno precedente.

Speriamo vivamente che non si perda un’altra occasione...

Da un punto di vista normativo, sappiate che:

Il processo di analisi e di valutazione professionale, disciplinato dalla circolare 17/002 è inoltre normato dall’Art.74 del CCNL che stabilisce inequivocabilmente i parametriche che devono concorrere alle valutazioni professionali: competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali.

Il giudizio finale deve essere adeguatamente motivato e comunicato per iscritto, il valutato ha la facoltà di inserire le proprie osservazioni, la propria autovalutazione, dichiarando nella sua scheda personale anche l’eventuale dissenso.

In caso di valutazione non corrispondente alla prestazione realmente effettuata, è possibile presentare ricorso entro 15 giorni dalla comunicazione, fase nella quale vi possiamo assistere come previsto dal CCNL.

In caso di valutazione negativa, non è prevista l’erogazione del Premio Aziendale(VAP) ed è data facoltà di richiedere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, il trasferimento ad altro ufficio.

Vi chiediamo di segnalarci ogni comportamento possiate ritenere non conforme ad una corretta applicazione della normativa. Le RSA FISAC sono a vostra disposizione per assistenza e chiarimenti.

Parma, 16 gennaio 2017

SEGRETERIA FISAC-CGIL

GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA

[Scarica il comunicato](#)



Credit Agricole: valutazioni professionali 2017

Photo by [geralt](#) ([Pixabay](#))