



La circolare aziendale del 20/12/2018 ha aperto i tre step del percorso di valutazione che si concluderà entro il prossimo 29 marzo. Punti qualificanti del percorso sono la CONDIVISIONE dello stesso. Nel rispetto del CCNL la circolare raccomandava di “effettuare più colloqui infra-annuali (tra cui quello in programma per il mese di Settembre, come previsto dal processo) fra Responsabile e Collaboratore per verificare l’andamento rispetto a quanto programmato e suggerire eventuali azioni di miglioramento per perseguire gli obiettivi assegnati.”

Adesso, in fase di chiusura del percorso di valutazione, vi sono due snodi a nostro avviso estremamente significativi a cui invitiamo a prestare particolare attenzione:

1. Il Valutatore deve pianificare il colloquio e inserire in procedura la data di effettuazione del colloquio, stampare la scheda di valutazione in duplice copia, consegnare la prima scheda al Collaboratore e raccogliere la sua firma sulla seconda scheda. Il Valutatore deve esprimere una valutazione di sintesi che rappresenterà la valutazione espressa per l’anno 2018 con l’obbligo di indicare una motivazione scritta a supporto
2. Il Collaboratore, per concludere il processo di valutazione, dovrà prendere visione della scheda in procedura e, se lo desidera, inserire il proprio parere circa la valutazione ricevuta, compilando il campo “feedback finale lavoratore”.

In ogni caso ricordiamo che la consegna/ricezione della valutazione non implica in alcun modo l’automatica condivisione del complessivo giudizio professionale assegnato e lascia impregiudicata la possibilità per l’interessato/a di ricorrere contro tale valutazione e di farsi assistere da un rappresentante sindacale della FISAC CGIL. Qualora il collega ritenesse il giudizio professionale attribuito non rispondente alla prestazione svolta potrà, ai sensi dell’art. 75 del CCNL:

- Presentare ricorso entro 15 giorni dalla comunicazione della valutazione chiedendo un colloquio, in occasione del quale il lavoratore può essere assistito da un dirigente sindacale;
- L’impresa, sentito il lavoratore/lavoratrice entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.
- In presenza di giudizio di sintesi negativo potrà chiedere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio.

MA IL GIUDIZIO PROFESSIONALE SU COSA DEVE BASARSI PER ESSERE EFFETTUATO CORRETTAMENTE ??

Il CCNL affronta con gli art. 74 e 75 questo importante momento di passaggio della vita lavorativa dei colleghi a partire dagli idonei elementi di valutazione professionale: competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni.

Tali elementi di valutazione professionale sono tutti di carattere qualitativo e non vi è nessun richiamo ad obiettivi specifici e/o agende personali.

Pertanto cogliamo l’attenzione per sottolineare l’importanza che riveste la cura e l’attenzione che viene posta nelle nostre attività. A questo proposito corre obbligo di ricordare che nessun impiegato o quadro direttivo può subire provvedimenti disciplinari per non aver raggiunto i budget. Mentre invece in seguito a più o meno gravi inadempienze amministrative (mancato rispetto delle normative aziendali e di legge, Mifid, Antiriciclaggio, ecc...) può scattare un provvedimento disciplinare (Mifid e Antiriciclaggio prevedono persino eventuali

responsabilità civili e penali). Trascurare quelle che, sbrigativamente e superficialmente, vengono a volte definite “incombenze amministrative” in favore dell’attività commerciale, rischia di creare ai suoi autori seri problemi di natura legale ed addirittura penale.

COME SI INTERCALANO GLI OBIETTIVI E LA VALUTAZIONE PROFESSIONALE: gli impiegati ed i quadri direttivi non sono tenuti al raggiungimento di risultati quantitativi indicati dall’azienda, la quale non può loro prescrivere dei budget individuali, né tantomeno assegnare le annuali valutazioni professionali in base ai risultati raggiunti. Il raggiungimento di risultati prefissati è un onere posto contrattualmente ed esclusivamente a carico dei dirigenti, i quali soli possono essere chiamati a risponderne di fronte all’amministrazione. La Circolare aziendale infatti cita gli obiettivi in termini di “Efficienza ed Efficacia” e non certamente come “quantità”.