



Processo di ANALISI e VALUTAZIONE ANNUALE:

prima fase da non sottovalutare

Lo scorso 9/12, con la circolare 19/272, l'azienda ha ufficialmente avviato il percorso di **ANALISI E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DELLE AREE PROFESSIONALI E I QUADRI DIRETTIVI** per l'anno 2019.

Il processo si articola in tre fasi distinte:

- dal 9/12 al 17/1 è previsto l'inserimento della proposta di valutazione da parte del responsabile all'interno della procedura HR Connect;
- dal 3/2 al 28/2 è previsto il processo di condivisione, al quale partecipano la DR e la Direzione Risorse Umane;
- dal 2/3 al 31/3 sono previsti i colloqui fra Responsabile e collaboratori per l'illustrazione dei feedback sulle prestazioni del 2019 e la comunicazione degli obiettivi di efficacia ed efficienza per l'anno 2020.

Il termine **“condivisione”** non entra per caso nel processo. Il nostro CCNL prevede che *“Il lavoratore/lavoratrice venga informato periodicamente circa il merito della valutazione professionale.....e può chiedere chiarimenti al riguardo”*. Crédit Agricole, nel rispetto della previsione del CCNL, prevede che per concludere il processo di valutazione il collaboratore debba confermare l'effettivo svolgimento del colloquio, prendere visione integralmente della scheda, ai fini di rendere trasparente le attività di confronto e, se lo desidera, esprimere il proprio parere circa la valutazione compilando il campo **“feedback finale collaboratore”**.

Torneremo in futuro sull'argomento anche per ricordare le prossime scadenze nel frattempo vogliamo anticipare alcuni concetti in merito all'importanza del processo ed anche alle sue modalità:

- Una valutazione **“CONTRIBUTO NON ADEGUATO”**, non consente di percepire il premio VAP;
- La scala di valutazione interviene anche sul sistema incentivante in quanto l'azienda ha previsto che “il contributo qualitativo personale al raggiungimento dei risultati viene valorizzato anche attraverso la valutazione delle” Il premio viene rimodulato in base al **“moltiplicatore target bonus”** di riferimento (ad esclusione dei Responsabili di Unità Organizzativa, dei Responsabili Commerciali di Zona, dei Responsabili Commerciali Affari e Agro e dei Coordinatori Wealth Management in caso di valutazione eccellente) come indicato nella seguente tabella:

Comportamenti	Contributo					
	Non adeguato	Parzialmente Adeguato	Adeguato	Soddisfacente	Rilevante	Eccellente
Moltiplicatore Target Bonus	0%	80%	100%	100%	100%	115%

- La circolare prevede, in caso di mancato completamento dell'iter valutativo nei tempi previsti dalla stessa, compresi i relativi colloqui di feed-back, per le figure dei Responsabili di Unità Organizzativa, i Responsabili Commerciali di Zona, i Responsabili Commerciali Affari e Agro e Coordinatori Wealth Management, una riduzione del 10% del premio del sistema incentivante.

- Nei casi in cui le assenze del lavoratore/lavoratrice dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio siano di durata tale da non consentire una valutazione ai fini del giudizio professionale, viene confermato l'ultimo giudizio conseguito dall'interessato.

Infine l'aspetto più importante: gli **obiettivi commerciali** ed il loro eventuale mancato raggiungimento **non devono** essere oggetto del processo di valutazione. L'accordo Nazionale sulle Politiche Commerciali, ripreso integralmente dal CCNL appena rinnovato prevede che:

“il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa ai sensi, rispettivamente, degli artt. 75 e 38, comma 2, del ccnl 31 marzo 2015.”

Pertanto gli elementi di valutazione professionali sono di **carattere meramente qualitativo**, più volte abbiamo richiamato l'azienda sul mancato rispetto di questa previsione, non esitate a segnalarci il ripetersi di questi casi messi in atto da chi fatica a recepire quanto previsto dalla normativa Nazionale ed Aziendale.

Vi ricordiamo che i delegati **FISAC** sono comunque disponibili a fornire tutti i chiarimenti possibili nonché assistervi nel caso lo riteniate opportuno.

Parma, 16 gennaio 2020

FISAC-CGIL
Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia