

La valutazione annuale delle prestazioni. Quali sono i vostri diritti?

Milano, 22 dicembre 2021

La recente Circolare di Gruppo n. 2870 ha stabilito l'annuale processo di valutazione nel periodo compreso tra il **15 dicembre 2021 e il 14 gennaio 2022**.

A differenza dell'anno scorso non compare, almeno al momento, il "Processo di inserimento delle proposte economiche" presente nell'Allegato 3 della circolare n. 2764 dell'anno scorso.

La nuova circolare, nell'illustrare le modalità operative di svolgimento, anche quest'anno non fa alcun riferimento al CCNL vigente che regola questo istituto, e neppure ne illustra le norme, così come i diritti a favore dei colleghi.

Ecco quindi una breve guida, dove in corsivo troverete riportato il dettato contrattuale (Art.74-75 CCNL 2015) laddove richiamato, che anche Creval deve rispettare, mentre in grassetto troverete alcune indicazioni che vi chiediamo di poter seguire per rendere più efficace l'azione sindacale complessiva.

Gli elementi di valutazione sono solo di carattere qualitativo

Nel Capitolo X del CCNL vengono intanto elencati gli «*idonei elementi di valutazione professionale: competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni*» (Art. 74). Sono quindi tutti elementi di valutazione di **carattere qualitativo: contestate quindi valutazioni difformi da quelle qualitative, informando il vostro rappresentante sindacale**. Il recente accordo di rinnovo del CCNL Credito, nel recepire l'accordo sulle politiche commerciali dell'8/2/2017, inserisce un nuovo comma specificando che «*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. 38, comma 2, del CCNL 31 marzo 2015*», sia ai fini della valutazione della prestazione, sia nella definizione degli obblighi contrattuali.

Non è un caso quindi che, rispetto alle circolari degli anni passati, antecedenti l'Accordo nazionale del 2017, siano scomparsi riferimenti a una «*cultura gestionale basata su obiettivi e risultati*».

Diritti del lavoratore in merito al processo di valutazione professionale

- Nel processo valutativo, il collega, oltre ad avere il diritto a un colloquio approfondito e un confronto che tenga conto delle proprie valutazioni, ha comunque la **possibilità di inserire proprie osservazioni**. In particolare i **quadri direttivi**, nell'ambito della valutazione annuale, potranno rappresentare secondo il vigente CCNL anche il loro «*impegno temporaneamente significativo*» in corso d'anno cui potrà far seguito da parte aziendale anche un **relativo riconoscimento economico**. Invitiamo i colleghi quadri a farne uso informando sempre il proprio rappresentante sindacale.
- La circolare 2870 segnala che «*Particolare attenzione va dedicata alla fase di chiusura scheda e colloquio, momento di feedback utile al collaboratore per ottenere piena consapevolezza di tutti gli elementi utili al suo sviluppo futuro*». Nell'Allegato 2 punto 5 della stessa Circolare 2870 è scritto poi che «*La sezione "Sintesi" della scheda [di valutazione] permette di registrare quanto emerso in fase di condivisione per poi chiudere la scheda. Si raccomanda*

di effettuare il passaggio mediante il pulsante "Procedi con la Valutazione" solo dopo aver effettivamente condiviso con il Valutato poiché esso rende non modificabili la sezione precedente». A fronte anche del diritto di inserire proprie note si consiglia di **chiedere copia estratto di quanto riportato nel colloquio** dal proprio responsabile nella fase sopra descritta. Tale copia sarà indispensabile per eventuali fasi successive anche di contestazione sia della valutazione, sia del successivo giudizio.

- Il CCNL stabilisce che il successivo *«giudizio professionale complessivo, accompagnato da una sintetica motivazione, deve essere comunicato per iscritto al lavoratore/lavoratrice entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce»* successivamente al confronto con il valutatore. Consigliamo tutti i colleghi, appena sarà pubblicata successiva circolare aziendale che annuncia la pubblicazione del giudizio, di **consultare la procedura online CoreHR e di leggerne attentamente il contenuto.**
- Si ricorda che comunque esiste il *«diritto di venire informato periodicamente circa il merito della valutazione professionale formulata dall'impresa e delle linee adottate dall'impresa stessa al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo»* ogni qualvolta il lavoratore/lavoratrice lo ritenga opportuno.
- *«Nei casi in cui le assenze del lavoratore/lavoratrice dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, servizio militare, siano di durata tale da non consentire una valutazione ai fini del giudizio professionale, si fa riferimento – agli effetti degli automatismi, del premio aziendale, e dell'ex premio di rendimento e del premio variabile di risultato – all'ultimo giudizio conseguito dall'interessato».*

Come contestare il successivo giudizio professionale

In caso di giudizio di sintesi negativo, *«l'eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e il premio aziendale, il premio variabile di risultato, non vengono erogati»*. Per questi motivi chi ha ricevuto un giudizio negativo, ma anche chiunque *«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.*

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

Il lavoratore/lavoratrice, cui sia stato attribuito il giudizio di sintesi negativo può, a richiesta, ottenere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio». **Invitiamo pertanto chi ha ricevuto un giudizio negativo e/o intenda avanzare ricorso di informare tempestivamente il proprio rappresentante sindacale.**

Riconoscimenti ai colleghi

Il giudizio di valutazione è la base per eventuali riconoscimenti di natura salariale o per future promozioni. Pur sapendo quanto sia importante e più dignitoso contare sulla definizione di un salario contrattato con regole chiare e trasparenti che solo la coalizione sindacale può permettere, e quali siano gli evidenti limiti di questa funzionalità unilaterale e discrezionale dell'azienda, vi invitiamo comunque a seguire con attenzione tutte le fasi della "valutazione annuale", rivolgendovi ai vostri rappresentanti sindacali della Fisac Cgil nel caso non sentiate riconosciuto il vostro impegno in modo adeguato.