

## VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI



Si concluderà il prossimo 7 Marzo la seconda fase del processo di valutazione delle prestazioni prevista dall'articolo 75 del CCNL vigente, ossia quella in cui il co-valutatore prende visione della valutazione fatta dal valutatore di primo livello e, nel caso, intervenga per assicurare omogeneità e favorire un approfondimento della valutazione prima della fase dei colloqui.

Quest'ultima, che solitamente è la fase più critica, va dal 24 marzo al 11 aprile e prevede lo svolgimento dei colloqui **INDIVIDUALI** di miglioramento tra responsabile e collaboratore per analizzare la valutazione, le relative aree di forza e di miglioramento per poi concordare piani di sviluppo futuri.

\* \* \*

### GIUDIZIO OTTENUTO E EVENTUALE RICORSO

La prima regola da far osservare è che il giudizio professionale complessivo si riferisce al merito dei comportamenti osservati per la figura/mansione occupata nell'anno 2013 e **non alle proiezioni/aspettative future del valutatore verso il collaboratore** (sia commerciali che tecniche).

In considerazione di giudizi superficiali o, peggio ancora, discriminatori, vogliamo sottolineare che questi provocano **anche ricadute economiche**:

- **PREMIO AZIENDALE (VAP)** - nel caso di giudizio negativo l'azienda può applicare quanto previsto dall'articolo 48 del nuovo CCNL, ossia non pagare il premio aziendale;
- **SISTEMA INCENTIVANTE** – la sua entità è calcolata partendo dal monte incentivi del Gruppo/Segmento proporzionato e riparametrato tra la media dei giudizi del Gruppo/Segmento e quello individuale; inoltre in caso di giudizio **INFERIORE A "QUASI IN LINEA"** non viene corrisposto alcun importo.
- **ASSEGNO DI PERMANENZA NEL LIVELLO** – nel caso di giudizio negativo l'anno 2013 non viene conteggiato ai fini del calcolo del periodo per la spettanza dell'assegno.

Quindi siamo a ricordarvi che

- **l'articolo 75 del CCNL al comma 6** prevede che *"Il lavoratore/lavoratrice che 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."*



\* \* \*

## **EROGAZIONE AGGIUNTIVA PER I QUADRI DIRETTIVI**

**TUTTI I QUADRI DIRETTIVI INTERESSANTI DEVONO RICHIEDERE IN QUESTA FASE LA SPECIALE EROGAZIONE PER LE PRESTAZIONI LAVORATIVE AGGIUNTIVE SVOLTE NELL'ANNO 2013 (come previsto dall'articolo 87 comma 3 del CCNL).**

**E' MOLTO IMPORTANTE CHE QUESTA RICHIESTA VENGA FORMALIZZATA FACENDO IN MODO CHE IL PROPRIO RESPONSABILE LA INDICHI NELLE NOTE DELLA VALUTAZIONE.**

Consigliamo di inoltrare anche la seguente mail al proprio gestore (possibilmente con "Conferma di Lettura") per essere praticamente certi che tale richiesta non "sfugga" all'Azienda...

**Oggetto:** Articolo 87 comma 3 CCNL – Prestazione Lavorativa

**Corpo:**

Con la presente sono a richiedere la corresponsione dell'erogazione aggiuntiva, prevista dalla normativa citata in oggetto, a fronte di un mio impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno 2013 (ore eccedenti rispetto al normale orario di lavoro pari a \_\_\_\_).

Cordiali Saluti

Per chiarezza, dobbiamo ricordare che il riconoscimento economico delle prestazioni aggiuntive ai Quadri Direttivi è disciplinato dal CCNL vigente come **facoltà aziendale**, senza però porre alcun obbligo (*traete poi voi le dovute considerazioni sul fatto che venga o meno pagata la vostra richiesta NDR*).

\* \* \*

In caso di dubbi, chiarimenti o necessità in merito potete rivolgervi al vostro sindacalista di riferimento.

Bergamo, 28 febbraio 2014

**Rappresentanze Sindacali Aziendali  
Fiba CISL – Fisac CGIL – UILCA  
Credito Bergamasco**