



Libero - Associazione Sindacale

aderente alla Federazione Nazionale Sindacati Autonomi
Personale di Credito, Finanza e Assicurazioni

Via della Montagnola 37 – 30174 Venezia Mestre
Telefono 0415441133
Fax 0415442709
Cellulare 3383316249
Web www.liberosinfub.com
e-mail segreteria@liberosinfub.com



COORDINAMENTO INTERREGIONALE SINFUB

Intesa Sanpaolo - CR Veneto - CR Friuli V.G. - B. Trento Bolzano - ISP Private Banking - ISGS - B. Prossima - B. Napoli - ISP Personal Finance

flash - LIBERO - flash

n° 8 – 19 aprile 2016

RI CORRERE e non...rincorrere

Da alcuni giorni vengono consegnate ai lavoratori del Gruppo le note di valutazione relative al 2015, basate sul nuovo "performer", con la sua scala di valutazione su 5 livelli:



Non in linea con le attese di ruolo	Parzialmente in linea con le a.d.r.
In linea con le attese di ruolo	
Al di sopra delle attese di ruolo	Molto al di sopra delle a.d.r.

Come abbiamo più volte avuto modo di scrivere, è importante che, **chi non si riconosce nel giudizio, ma soprattutto chi ha avuto un abbassamento della valutazione rispetto all'anno precedente**, ne chieda la revisione esponendo le proprie ragioni davanti al valutatore e al responsabile dell'uff. Personale.

Infatti, di fronte ad un **abbassamento della valutazione** il valutatore, nel corso dell'anno, **DEVE** aver intrattenuto uno o più volte il collaboratore per spiegarli ed avvisarlo delle carenze di rendimento riscontrate, di quali sono i comportamenti che appaiono in flessione etc. etc..

Senza questo passaggio, **assolutamente necessario**, un lavoratore non può avere la percezione di eventuali sue condotte "devianti".

Non presentando ricorso, di fatto e sostanza, si darebbe l'impressione di accettare il concetto di aver lavorato male, peggio o meno dell'anno precedente!

Ricordiamoci inoltre che oltre ad un aspetto di dignità, ce n'è anche uno un po' più terra-terra: **il Premio di Eccellenza del PVR 2015 non viene erogata in caso di valutazione "non in linea con le attese di ruolo" o "Parzialmente in linea con le attese di ruolo"** (quindi se la filiale "va a budget" nisba euri).

Quest'anno la scala di valutazione è passata da 6 a 5 livelli. Un classico giochino per sostenere la non confrontabilità dei sistemi? Basta conoscere bene le frazioni!

SENIORITY - Molti colleghi stanno scoprendo a loro spese che il livello di seniority non è fine a sé stesso, ma anch'esso può avere degli impatti economici rilevanti. Facciamo un esempio: un componente dello staff di governo con seniority "1" ha un Premio Aggiuntivo di 145 euri, ma se la seniority passa a "3" il Premio schizza a 945 euri! (sempre per rimanere al nostro esempio, se qualcuno vi dice che tanto la seniority non conta, potete tranquillamente rispondere che ci sono almeno 800 buoni motivi per avere una diversa opinione).

Ecco pertanto un altro buon motivo per ricorrere.

*Di seguito riportiamo facsimile lettera di ricorso da consegnare **entro 15 giorni** (dal ricevimento delle note) al direttore/responsabile U.O. con firma per ricevuta. Poi inviarne copia mail o fax al sindacato.*

Spettabile
INTESA SAN PAOLO / CARI.....
Direzione Generale
Tramite Filiale/Uff.

e p.c. Sindacato
Libero / SINFUB

Il/la sottoscritto/a,
in forza presso la Filiale/U.O. di,
presenta ricorso al giudizio di sintesi 2015, in base alla normativa vigente.

Richiede in merito di essere sentito/a personalmente e di essere assistito/a dal
sindacato Libero SINFUB.

Distinti saluti.

Data

Firma

Per ricevuta:

Data

Firma