

UpPER (ò)

Da questo mese sono in corso i colloqui con il proprio responsabile, per discutere le valutazioni che lo stesso ha espresso tramite un giudizio sintetico complessivo riferito alla prestazione offerta dal lavoratore nel corso dello scorso anno.

Al termine del colloquio il responsabile inserisce nella scheda gli eventuali commenti espressi dal dipendente e la scheda, completata dal responsabile, sarà poi resa disponibile al lavoratore.

UpPER prevede una scala di valutazione composta da 7 livelli:

1. Inadeguato
2. Sotto le aspettative
3. Quasi in linea con le aspettative
4. In linea con le aspettative
5. Sopra le aspettative
6. Ampiamente sopra le aspettative
7. Eccellente

In conseguenza della valutazione assegnata possono scaturire effetti negativi o positivi sul consolidamento del ruolo, sugli automatismi economici e sul PVR.

Il lavoratore, se ritiene che la valutazione non sia rispondente alla prestazione da lui svolta, può presentare **ricorso alla Funzione del Personale di riferimento**, dandone comunicazione al proprio Responsabile, **entro 15 giorni dalla data di comunicazione della valutazione**, come normato dal Contratto Nazionale 19.12.2019 che, nello specifico, prevede quanto segue:

ART. 79 – Criteri di valutazione professionale

1. *Lo sviluppo professionale, in connessione alla valutazione professionale, concorre allo sviluppo di carriera del personale.*
2. *Le Parti nazionali convengono, a titolo esemplificativo, che idonei elementi di valutazione professionale – i cui contenuti vengono opportunamente individuati dalle imprese in relazione alle specifiche figure professionali, alla propria organizzazione, ai propri obiettivi strategici – sono i seguenti: **competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni.***

ART. 80 – Valutazione della lavoratrice/lavoratore

1. *L'impresa attribuisce annualmente alla lavoratrice/lavoratore un giudizio professionale complessivo.*
2. *Il giudizio di cui al comma che precede, accompagnato da una sintetica motivazione, deve essere comunicato per iscritto alla lavoratrice/lavoratore entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce.*
3. *La lavoratrice/lavoratore viene 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.*
4. *Nei casi in cui le assenze della lavoratrice/lavoratore 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, dell'ex premio di rendimento e del premio variabile di risultato – all'ultimo giudizio conseguito dall'interessato.*
5. *L'eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e il premio aziendale, il premio variabile di risultato, nonché l'elemento di garanzia retributiva, non vengono erogati in caso di giudizio di sintesi negativo.*

6. *La lavoratrice/lavoratore che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lei/lui svolta può presentare un proprio ricorso alla Direzione aziendale competente entro 15 giorni dalla comunicazione. Nella procedura la lavoratrice/lavoratore può farsi assistere da un dirigente dell'organizzazione sindacale stipulante, facente parte del personale, a cui conferisce mandato.*
7. *L'impresa, sentita la lavoratrice/lavoratore entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.*
8. *La lavoratrice/lavoratore, 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.*
9. **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. 41, comma 2, del presente ccnl.**

Pertanto sulla valutazione di un eventuale ricorso, oltre ad altri aspetti d'incongruenza che il valutato può rilevare rispetto alla sua prestazione, il lavoratore deve focalizzare la propria attenzione sul **RISPETTO DI 2 ELEMENTI FONDAMENTALI** che sono contenuti dalla normativa contrattuale:

- 1°. Gli elementi oggetto della valutazione sono:
 - **competenze professionali,**
 - **precedenti professionali,**
 - **padronanza del ruolo,**
 - **attitudini e potenzialità professionali,**
 - **prestazioni;**
- 2°. ***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. 41, comma 2, del presente ccnl.***

Ricordiamo a tutte le lavoratrici e ai lavoratori che **IL RICORSO**, rispetto ad una valutazione che si ritiene sbagliata, non solo è tutelato, come visto, da una norma contrattuale, ma **È ANCHE STRETTAMENTE CONNESSO AL RISPETTO DELLA DIGNITÀ DEL PROPRIO LAVORO** nell'ambito di un interesse collettivo che riguarda tutti i lavoratori ma anche la stessa azienda.

Rimaniamo a disposizione per ogni chiarimento e/o supporto.

Milano, 13 marzo 2023

UNISIN GRUPPO INTESA SANPAOLO

Riportiamo fac-simile di ricorso:

Il/la sottoscritto/a.....in forza presso la Filiale/U.O. di....., presenta ricorso al giudizio di sintesi anno 2022, in base alla normativa vigente.

Richiede in merito di essere sentito personalmente e di essere assistito da un rappresentante sindacale di UNISIN il cui nominativo vi sarà preventivamente comunicato.

Distinti saluti.

Data

Firma.....