

Valutazioni delle Prestazioni anno 2018 (*Performer 2.0*)

Ma dal 2019 ...tutto cambia!!!

Entro il 20 febbraio 2019 il Responsabile dovrà effettuare la valutazione sugli indicatori di prestazioni presenti sulle schede dei suoi collaboratori. Successivamente, ed entro il 30 aprile 2019, si svolgeranno i colloqui di valutazione in occasione dei quali, ai valutati, dovranno essere spiegati gli aspetti che hanno caratterizzato la loro prestazione e che hanno determinato quindi il giudizio sintetico finale.

Nel caso in cui non si condivida la valutazione ricevuta si potrà far verbalizzare le ragioni del proprio dissenso, utile per un eventuale futuro ricorso.

Per fugare ogni dubbio, visto quanto accaduto in passato, ci sembra quanto mai opportuno ricordare che, sulla base di quanto indicato dall'Accordo Nazionale su *"Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro"* firmato nel febbraio del 2017, *"...il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa..."*

E QUINDI NON È RICHIESTA, NÉ È OGGETTO DI GIUDIZIO, ALCUNA VALUTAZIONE SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI COMMERCIALI.

I livelli di giudizio previsti sono 5 (Non in linea con le attese di ruolo – Parzialmente in linea con le attese di ruolo – In linea con le attese di ruolo – Al di sopra delle attese di ruolo - Molto al di sopra delle attese di ruolo). Se non si è soddisfatti della valutazione ottenuta è opportuno fare ricorso entro i termini previsti, anche perché, oltre all'insoddisfazione per il giudizio ottenuto, si aggiungono possibili conseguenze economiche e/o professionali molto rilevanti:

- Sul consolidamento del ruolo professionale;
- Sul Premio Variabile di Risultato (PVR) per la parte che riguarda il premio aggiuntivo o di eccellenza;
- Sul riconoscimento dell'automatismo economico in corso di maturazione.

Pertanto si tratta di una questione che ha riflessi non solo sulla dignità del lavoratore, ma che potrebbe presentare anche risvolti negativi ed effetti economici.

La domanda di **RICORSO** deve essere fatta **ENTRO 15 GIORNI** dalla ricezione della valutazione utilizzando il fac-simile che si allega.

NOVITA' IN ARRIVO PER IL 2019!

Le novità sono state illustrate da Intesa Sanpaolo in occasione di un recente incontro, nelle more della procedura contrattuale che si concluderà a breve, prevista dall'art. 76 del CCNL, durante il quale le OO.SS. hanno espresso notevoli perplessità sulle novità ipotizzate.

PERFORMER 2.0, infatti, andrà in pensione e già a partire dal 2019 sarà adottato un nuovo sistema di valutazione che introdurrà importanti novità. In aggiunta avremo anche un sistema di rilevazione delle competenze (**"Modello delle Conoscenze e dei Mestieri"**) che, attraverso la rilevazione delle conoscenze, permetterà di definire le esigenze formative individuali al fine di predisporre piani di intervento personalizzati. Entrambi i modelli saranno digitalizzati.

NELLO SPECIFICO:

Il **Nuovo Sistema di Valutazione 2019** (già Performer 2.0) sarà inizialmente centrato su soli tre indicatori definiti e comunicati all'inizio dell'anno. Sono previsti feedback da parte del Responsabile al fine di rendere il processo valutativo più coerente e omogeneo rispetto agli obiettivi che si propone.

Il **“Modello di Rilevazione delle Conoscenze e dei Mestieri”** invece non dovrebbe avere alcuna implicazione diretta con il processo di Valutazione e servirà solo a censire e catalogare le competenze e le conoscenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Si basa su un sistema di autovalutazione volontario che sarà successivamente oggetto di validazione da parte del Responsabile dell'Unità di appartenenza.

In occasione del prossimo incontro già in programma per il gg. 7 febbraio, l'Azienda, oltre a fornire ulteriori dettagli, si è impegnata a dare alcune risposte in merito alla questione da noi sollevata su come far sì che la procedura del ricorso alle note prevista dal CCNL (art.75) non si limiti a un mero atto formale, bensì possa invece produrre, nel concreto, dei risultati sia nel poter modificare la valutazione sia, quantomeno, nel dare risposte alle ulteriori osservazioni del Collega ancorché il giudizio rimanga confermato.

Vi terremo aggiornati sull'evoluzione della materia.

Milano, 4 Febbraio 2019

La Segreteria

fac-simile ricorso

Spettabile
Servizio del Personale
(nome azienda)
p.c. Responsabile Filiale/U.O.

il/la sottoscritto/a.....in forza presso la Filiale/U.O.
di....., presenta ricorso al giudizio di sintesi anno 2018, 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.....

Per ricevuta (firma)..... Data

(N.B. da consegnare al direttore/responsabile U.O. con firma per ricevuta. Inviare una copia al sindacato via fax o tramite mail)