



I DUBBI SULLA VALUTAZIONE PROFESSIONALE

In questi giorni le aziende del Gruppo UBI stanno rilasciando i giudizi di valutazione professionale per l'anno 2014 e, come già negli anni passati, sembrano perdere l'occasione per usare in modo costruttivo uno strumento prezioso per sé e per i dipendenti.

Una valutazione seria presupporrebbe obiettivi chiari, aspirazioni e potenzialità ben censite ma, soprattutto, un costante confronto tra valutatore e valutato.

Invece anche la valutazione professionale 2014 fa emergere le seguenti criticità:

- **valutatori disorientati:** con le tante incombenze che quotidianamente sono impegnati a svolgere, ogni inizio anno si ritrovano invischiati con la valutazione dei propri collaboratori spesso senza aver ricevuto un'adeguata assistenza. Per esempio pochi valutatori sanno che la normativa prevede espressamente che *“dopo aver consultato il report “Risultati Valutazione”, il Responsabile deve esprimere un giudizio complessivo, inserendolo manualmente nella scheda”*. Quindi il giudizio/report automatico è di supporto al valutatore, ma deve essere sempre quest'ultimo ad esprimere il giudizio finale.
- **valutati insoddisfatti:** i giudizi che dovrebbero essere frutto di un anno di lavoro e di confronto, sono invece resi noti ai colleghi solo in fase di “valutazione formale” e quasi mai preventivamente in step intermedi utili per definire le posizioni individuali della prestazione lavorativa.

Questo sembra essere un criterio “cattedratico” e “calato dall'alto”. A titolo esemplificativo secondo questa impostazione in una Unità/Filiale di 10 risorse devono risultare: pochi eccellenti, pochi superiori alla media, un po' di adeguati, qualcuno non adeguato.

Questo tipo di schema applicato dai vari Responsabili in modo matematico (per evitare storture rispetto all'obiettivo di Gruppo) finisce con il creare malcontento fra tutti e soprattutto non permette di valorizzare le vere eccellenze.

E' bene ricordare che le valutazioni possono avere ricadute economiche negative relativamente al Sistema Incentivante e al Premio Aziendale (in funzione anche delle varie normative aziendali di riferimento). A per questo motivo nel caso non si ritenga corretta la valutazione ricevuta si consiglia di apporre nella sezione “note” una dichiarazione di dissenso.

COSA PUO' FARE IL COLLEGA?

E' bene ricordare che la materia è regolata dall'art.75 del CCNL.

Se il lavoratore non è soddisfatto del giudizio complessivo, può ricorrere entro 15 giorni, dal rilascio del giudizio stesso. Nel ricorso può essere assistito dal proprio rappresentante sindacale di fiducia.

Inoltre il lavoratore a cui sia attribuito il giudizio di sintesi negativo può ottenere, a richiesta, il cambio di mansione e compatibilmente con le esigenze di servizio il trasferimento ad altro ufficio.

Bergamo, 1 aprile 2015

Dircredito Fabi Fiba-Cisl Sinfub Ugl Uilca-Uil Unisin
Coordinamenti del Gruppo UBI Banca