

## La valutazione del personale del Gruppo

### *Ecco come inoltrare un eventuale ricorso*

Il processo di valutazione delle prestazioni prevede un incontro durante il quale il dipendente può esprimere le proprie osservazioni in merito al giudizio che sta ricevendo e riportarle nell'apposito spazio del verbale. Ricordiamo che la procedura prevede che in occasione della valutazione il responsabile individui anche il **piano di sviluppo professionale** e definisca le azioni ritenute opportune per favorire il miglioramento delle capacità e delle conoscenze tecniche dei valutati.

**La sottoscrizione della valutazione da parte del lavoratore non significa la sua implicita accettazione** e, in ogni caso, è consigliabile indicare in calce la specifica dicitura "*per presa visione*".

I criteri di valutazione del personale sono decisi in modo unilaterale dall'Azienda, senza la condivisione delle Organizzazioni Sindacali.

**La Uilca come ogni anno sta monitorando la corretta attuazione del processo ritenendo che possano riproporsi, come accaduto negli scorsi anni, rigidità nella distribuzione dei giudizi che tendano a un appiattimento verso il basso delle valutazioni di sintesi.**

In ogni caso il Contratto Nazionale prevede una specifica procedura di **ricorso** attivabile da tutti i dipendenti in caso di non condivisione del giudizio ricevuto.

La materia è regolata all'articolo 75 del Contratto Nazionale nel quale è specificato che il lavoratore ha facoltà di presentare ricorso presso la Direzione aziendale competente, superiore a quella che lo ha giudicato, entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione, in caso ritenesse il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione svolta.

L'Azienda ha quindi 30 giorni per convocare e sentire le osservazioni del dipendente, il quale, in questa fase, può farsi assistere da un rappresentante sindacale da lui indicato.

Successivamente la Banca ha tempo 60 giorni per comunicare al lavoratore le proprie determinazioni.

La mancata espressione di dissenso rispetto al giudizio ricevuto già nell'ambito del colloquio con il diretto responsabile non è vincolante per poter successivamente effettuare il ricorso, ma è comunque consigliabile per evidenziare e motivare la propria contrarietà fin dall'inizio.

Di seguito pubblichiamo un **fac simile di lettera di ricorso** ai sensi dell'articolo 75 del Contratto Nazionale.

# Fac simile lettera per il ricorso

Luogo e data

Spett.le  
Intesa Sanpaolo  
c.a. Responsabile Risorse Umane  
(Area o Servizio di competenza)  
e.p.c. Responsabile Filiale o Unità produttiva

Oggetto: ricorso valutazione professionale

con la presente il sottoscritto ....., matricola ....., dipendente presso Intesa Sanpaolo (o altra società del Gruppo), Filiale/Servizio .....avanza ricorso, ai sensi dell'articolo 75 del Contratto Nazionale del credito, in merito al complessivo giudizio professionale riferito all'anno 2012, attribuitomi in data ....., non ritenendolo rispondente alla prestazione da me svolta.

Nell'ambito della procedura, che l'Azienda avvierà ai sensi delle previsioni del Contratto Nazionale, intendo farmi assistere da un dirigente sindacale della Uilca, di cui comunicherò il nominativo al momento della mia convocazione.

In attesa di una Vostra comunicazione porgo cordiali saluti.

in fede

[www.uilcais.it](http://www.uilcais.it)