

# CGIL

## FISAC

INFORMAFISAC

SISTEMA DI VALUTAZIONE 2010 - ISTRUZIONI PER L'USO

**Ricordiamo a tutti che il 31.12.2010 scade il termine per l'AUTOVALUTAZIONE.**

Premesso che il sistema di valutazione, come quello incentivante, è frutto di scelte unilaterali aziendali, vogliamo evidenziare ai Colleghi alcuni aspetti prioritari della questione.

**Consigliamo vivamente a tutti di eseguire la fase dell'autovalutazione, che può essere confermata o modificata dal valutatore, ma è preferibile non lasciare all'esclusiva determinazione Aziendale la costruzione del giudizio valutativo sintetico finale.**

**Per quanto ovvio, evidenziamo come, il riesame di un giudizio del Responsabile che abbia confermato i livelli d'autovalutazione espressi dal Lavoratore molto difficilmente possa avere esito positivo..**

I riferimenti Normativi Aziendali sono riportati sulla Circolare 637/2010 che contiene il link di riferimento alle "Regole del sistema di valutazione delle prestazioni del Gruppo Intesa Sanpaolo" con diverse novità rispetto al passato.

Ci soffermiamo, qui di seguito, su quelle salienti:

- gli obiettivi quantitativi sono esclusi, per la Banca dei Territori, dal calcolo del giudizio sintetico finale, parametro di riferimento per l'accesso ai premi, totale o minimo di squadra, previsti dal sistema incentivante, **che non è frutto d'Accordo Sindacale.**

- La scheda è stata semplificata con l'esclusione delle competenze tecniche, che erano ininfluenti rispetto al giudizio sintetico finale, e integrata dalla compilazione dell'auto percezione in cui bisogna indicare due aree di miglioramento e due aree di forza.

- Le istruzioni del nuovo sistema Performer chiariscono che l'eccellenza non è per forza legata a ruoli complessi ma che deve esserci coerenza con la complessità del profilo lavorativo **ma anche con quanto le Persone siano messe effettivamente nelle condizioni di agire.**

- Il sistema riguarda tutti ad eccezione di: Assunti a tempo indeterminato dopo il 30 giugno del 2010, assunti con contratto a tempo determinato o d'apprendistato professionalizzante per cui la metodologia di valutazione prevista è differente, cessati dal servizio o assenti per più di sei mesi (per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, permessi sindacali, cariche pubbliche e aspettative).

- Il Responsabile della Struttura d'appartenenza è responsabile della valutazione e deve contattare i precedenti Responsabili per le notizie utili alla valutazione (se non contattabili si rivolgerà alla funzione del Personale competente). Per gli assenti la valutazione va in ogni caso effettuata, anche senza autovalutazione e colloquio.

- La scala di valutazione è riferita alla frequenza dei comportamenti agiti (definiti con mai, talvolta, spesso, sempre) su 6 livelli e con i seguenti 6 gradi di giudizio sintetico finale (con la corrispondenza in termini di effetti sul sistema incentivante, con il presupposto fondamentale che la Struttura di appartenenza abbia raggiunto gli obiettivi preventivati dall'Azienda):

1)Inadeguato, 2)parzialmente adeguato, 3)adeguato, 4)più che adeguato, 5)elevato, 6)eccellente



1)Nessun premio 2)eventuale premio di squadra 3) e 4) eventuale premio totale 5) e 6)eventuali premio totale + premio individuale

Colloquio

Il Responsabile deve svolgere, al termine del processo ed entro il 30/4/2011 il colloquio di valutazione. Come indicato sulla scheda, il Lavoratore può esprimere un commento, consigliabile soprattutto nel caso di non condivisione della valutazione.

Ricorso

Nel caso in cui il Lavoratore riterrà la valutazione non congrua rispetto alla prestazione svolta, potrà presentare ricorso alla Funzione del Personale competente con comunicazione, per conoscenza, al proprio Responsabile (con le modalità previste dall'articolo 69, comma 6 e 7 del CCNL vigente).

RSA FISAC CGIL AREA DI MILANO CITTA'