

VALUTAZIONI ANNO 2008

Sono in distribuzione le schede di valutazione relative all'anno 2008. Nel ricordare ai colleghi **che il sistema valutativo/incentivante non è frutto di accordo sindacale ma atto unilaterale dell'azienda**, riportiamo di seguito una tabella esemplificativa.

LA SEGUENTE TABELLA INDICA L'IMPATTO CHE HA **IL GIUDIZIO SINTETICO FINALE (*)** SUL SISTEMA INCENTIVANTE

| | |
|--------------------|---|
| Da 0 a 1,99 | PRESTAZIONE NEGATIVA. Si è esclusi dal piano incentivi. E' invece regolarmente erogato il Premio di produttività (VAP). Il giudizio sintetico non potrà mai essere inferiore a 2 nel caso in cui la media aritmetica sui comportamenti sia uguale o superiore a 2. Nel caso la media aritmetica sui comportamenti sia inferiore a 2, la valutazione delle prestazioni sarà comunque negativa, indipendentemente dal livello dei risultati conseguiti. |
| Da 2 a 2,99 | PRESTAZIONE NON IN LINEA CON LE ATTESE. Si è esclusi dal piano incentivi. |
| Da 3 a 3,99 | PRESTAZIONE NON IN LINEA CON LE ATTESE. Si è esclusi dal piano incentivi. Qualora però la Filiale/Mercato/Area abbia superato il 100% dell'obiettivo di MINT e la propria valutazione comportamenti sia pari o superiore a 4, è corrisposto il premio di squadra di 400 euro lordi. |
| Da 4 a 4,99 | PRESTAZIONE IN LINEA CON LE ATTESE. Si accede al sistema incentivante relativo alla propria figura professionale purché la valutazione comportamenti sia pari o superiore a 2. |
| Da 5 a 7,00 | PRESTAZIONE SUPERIORE ALLE ATTESE. Oltre alla quota incentivante della propria figura professionale si accede all'eventuale premio individuale. Il premio può arrivare sino al 30% della quota base per la propria figura professionale ed è erogato a discrezione del direttore di filiale/Area in carica al momento dell'assegnazione. |

(*) Il giudizio sintetico finale è determinato dall'apposito algoritmo di ponderazione di comportamenti e risultati. Come accade per i comportamenti, anche per i risultati si applica una scala di punteggi da 1 a 7 a seconda della percentuale di raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa. Tale punteggio incide sul giudizio sintetico finale nella misura del 30%. La scala è la seguente: obiettivi < 70% = 1; 70,1% - 80% = 2; 80,1% - 90% = 3; 90,1% - 100% = 4; 100,1% - 110% = 5; 110,1% - 120% = 6; >120% = 7.

ESEMPIO

Ipotizziamo il calcolo del punteggio di sintesi considerando i seguenti elementi: obiettivi raggiunti al 99,90% (punteggio 4) – media aritmetica comportamenti 3,28:

$$[(4 \times 0,3) + (3,28 \times 0,7)] = 3,50 \text{ (giudizio sintetico finale: prestazione non in linea con le attese)}$$

I Rappresentanti Sindacali della FISAC/CGIL sono a Vostra disposizione per tutti i chiarimenti del caso. Ricordiamo inoltre a tutti i colleghi che per presentare il ricorso contro le note di qualifica previsto dal CCNL, si hanno 15 giorni di tempo dalla data di consegna delle stesse (di seguito il fac – simile che si può inoltrare all'Area tramite il direttore o il proprio responsabile). Il ricorso prevede un colloquio con un Gestore del Personale dell'Area con la eventuale assistenza di un Rappresentante Sindacale.

FAC SIMILE

**Spett.
BANCO DI NAPOLI
Ufficio del Personale
AREA PUGLIA**

OGGETTO: ricorso ai sensi dell'Art. 69 comma 6 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 8/12/2007.

Io sottoscritto....., matricola..... in relazione alla scheda di giudizio professionale relativa all'anno..... consegnatami in data, richiedo di essere sentito dalla competente Funzione aziendale come da previsione della normativa in oggetto.

Durante il colloquio intendo essere assistito da un rappresentante della FISAC/CGIL

Distinti saluti.

Data.....

Firma.....