

Sistema di valutazione

In questi giorni è iniziata la consegna delle schede di valutazione relativa all'anno 2009.

Premesso che il **sistema valutativo e incentivante è frutto di scelte unilaterali dell'Azienda e non condivise dalle Organizzazioni Sindacali**, riteniamo opportuno riepilogare la procedura per l'eventuale ricorso nonché i riflessi della valutazione sul premio incentivante.

La valutazione

Il giudizio sintetico finale è determinato sulla base dell'apposito algoritmo di ponderazione di "comportamenti" e "risultati".

La media aritmetica della valutazione sui comportamenti concorrerà per il 70% al calcolo del punteggio finale, mentre i risultati (obiettivi) concorrono per il 30% al calcolo del punteggio finale di sintesi della valutazione.

Anche per i risultati vi è una scala di punteggi da 1 a 7 a seconda della percentuale di raggiungimento degli obiettivi:

- < 70% = 1;
- da 70,1% a 80% = 2;
- da 80,1% a 90% = 3;
- da 90,1% a 100% = 4;
- da 100,1% a 110% = 5;
- da 110,1% a 120% = 6;
- > 120% = 7.

La normativa aziendale è reperibile, con le continue difficoltà, nella circolare n. 142/2010 e nel manuale Percorsi su Intranet-Persona-Crescita professionale.

Il ricorso

Nel momento della consegna della scheda, il collega può esprimere le proprie osservazioni in merito al giudizio ricevuto e riportarle nell'apposito spazio.

La firma della valutazione da parte del collega è solo per ricevuta e non significa affatto la sua implicita accettazione. Infatti, **il lavoratore che ritenesse il giudizio professionale insoddisfacente e non rispondente alla prestazione svolta può presentare ricorso**, come previsto dal CCNL.

Per quanto ovvio, la valutazione che il lavoratore deve considerare, ai fini di un eventuale ricorso è quella riferita ai "comportamenti", e non al giudizio sintetico finale che deriva dalla ponderazione con la componente dei risultati.

La richiesta di ricorso deve essere presentata entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione ([click qui per il fac-simile](#)).

La procedura di ricorso prevede un colloquio con il Gestore del Personale di Area/Servizio di competenza con la eventuale assistenza di un Rappresentante sindacale.

Il colloquio si terrà entro 30 giorni dalla richiesta e, entro i successivi 60 giorni, l'azienda comunicherà le proprie determinazioni.

I riflessi della valutazione sul premio incentivante

Riepiloghiamo nella seguente tabella che cosa determina il giudizio sintetico finale sul sistema incentivante.

La circolare aziendale sul sistema incentivante per la Banca dei Territori è la n. 393/2009 e quella per le Strutture Centrali/ISGS è la n. 410/2009.

da 0 a 1,99	PRESTAZIONE NEGATIVA Si è esclusi dal pagamento del premio incentivante (ricordiamo che è invece comunque prevista l'erogazione del Premio aziendale 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 invece che la media sui comportamenti sia inferiore a 2, la valutazione delle prestazioni sarà comunque negativa, indipendentemente dal punteggio dei risultati conseguiti.
da 2 a 2,99	PRESTAZIONE NON IN LINEA CON LE ATTESE Si è esclusi dal pagamento del premio incentivante.
da 3 a 3,99	PRESTAZIONE NON IN LINEA CON LE ATTESE Si è esclusi dal pagamento del premio incentivante. Per la Banca dei Territori è previsto comunque il " Premio di squadra " di € 400 a condizione che la Filiale/Area abbia superato il 100% dell'obiettivo di MINT di 2° livello e che la valutazione dei "comportamenti" sia almeno pari a 4. Per le Strutture Centrali non è previsto il premio di squadra.
da 4 a 4,99	PRESTAZIONE IN LINEA CON LE ATTESE Si accede al sistema incentivante relativo alla propria figura professionale.
da 5 a 7	PRESTAZIONE SUPERIORE ALLE ATTESE Oltre alla quota incentivante della propria figura professionale, si accede all'eventuale premio individuale.

Milano, 23 aprile 2010

Delegazione trattante FISAC-CGIL