



VALUTAZIONI ANNO 2009

Sono in distribuzione le schede di valutazione relative all'anno 2009. **La valutazione deve essere consegnata entro il 30 aprile di ogni anno e corrisponde alla somma dell'area dei risultati e dei comportamenti con una scala di valori che va da 1 a 7.**

Nel ricordare alle colleghe ed ai colleghi che il sistema valutativo / incentivante non è frutto di un accordo sindacale ma è un atto unilaterale dell'azienda, riportiamo di seguito una tabella esemplificativa.

LA SEGUENTE TABELLA INDICA L'IMPATTO CHE HA IL GIUDIZIO SINTETTICO FINALE SUL SISTEMA INCENTIVANTE.

Da 0 a 1,99	PRESTAZIONE NEGATIVA. Si è esclusi dal piano incentivi. Si è esclusi anche dal 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 UOG/Filiale/Mercato 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 (da non confondere con l'incentivo) 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 purchè 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.

Gli incentivi sono erogati solo al raggiungimento dei vari obiettivi.

Come sempre anche quest'anno i "Collegli Valutatori" sono "invitati" dalla Direzione ad assegnare giudizi superiori al 6 al 10% dei valutati, dal 4 al 5,99 al 65% e almeno il 25% dovranno essere inferiori al 4 e quindi estromessi dall'eventuale incentivo.

Si tratta di un forte condizionamento che scarica sulle spalle dei Preposti un'aspettativa aziendale atta solo a forgiare una mera statistica (al ribasso) del livello di valutazione. Sfortunato quel Direttore che dovrà imporsi di "svalutare" una grande parte di Collaboratori anche se eccellenti.

Il Contratto Nazionale di Lavoro prevede comunque la possibilità di ricorrere, in caso di insoddisfazione, entro 15 giorni dalla consegna della scheda di valutazione; un modo per capire ed eventualmente ribattere il sistema adottato.

Il ricorso prevede infatti un colloquio con un Gestore del Personale con l'eventuale assistenza di un Rappresentante Sindacale.

FAC – SIMILE DI DOMANDA

Spett.le
Cassa di Risparmio di Venezia SpA
U.O. Personale
Direzione Generale
Via Torino, 164
MESTRE VE

Oggetto: ricorso ai sensi dell'art. 69 comma 6 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 08/12/2007

Il/la sottoscritto/a matricola in servizio presso la Filiale/U.O. di in relazione alla scheda di giudizio di sintesi relativa all'anno 2009, consegnatami in data, richiedo di essere sentito/a personalmente dalla competente Funzione Aziendale come previsto dalla normativa in oggetto.

Durante il colloquio intendo essere assistito/a da un/una rappresentante della FISAC – CGIL.

Distinti saluti.

Data

Firma

Per ricevuta Data

**Da consegnare al Preposto / Responsabile U.O. con data e firma per ricevuta.
Inviare per conoscenza alla FISAC CGIL fax 0415491315**

La Segreteria di Coordinamento