



Unità Sindacale Falcri Silcea
Findomestic Banca
Firenze, 2 febbraio 2011



Schede di Valutazione: istruzioni per l'uso!

Da pochi giorni sono iniziati i colloqui di valutazione delle prestazioni, con la conseguente attribuzione da parte dell'azienda di un giudizio professionale complessivo.

Nella scheda di valutazione, profondamente rinnovata lo scorso anno, sono stati ora apportati alcuni limitati correttivi che accolgono solo parzialmente le nostre osservazioni in merito.

Citiamo ad esempio l'**indicazione del giudizio complessivo** che quest'anno è riportata in maniera chiara ed inequivocabile, mentre lo scorso anno non veniva evidenziata esplicitamente e per individuare la valutazione finale era necessario far riferimento al giudizio relativo all'efficacia operativa.

Altra importante modifica, che accoglie i nostri suggerimenti, consiste nel fatto che - contrariamente a quanto avvenuto lo scorso anno - si tiene ora adeguatamente conto dei **cambi di mansione avvenuti nel corso dell'anno**. La norma che ci è stata illustrata (verbalmente) in merito a tale aspetto, infatti, prevede che se il cambio di mansione è avvenuto:

- ✓ **nel primo trimestre** (tra gennaio e marzo), la valutazione avverrà sul nuovo incarico in quanto si è avuto un sufficiente lasso di tempo per essere giudicati nel nuovo incarico;
- ✓ **nel secondo e terzo trimestre** (tra aprile e settembre), il giudizio finale dovrà tenere adeguatamente conto del nuovo incarico e del limitato arco temporale trascorso nel nuovo ruolo, e la scheda di valutazione dovrà evidenziare l'avvenuto cambio di mansione;
- ✓ **nell'ultimo trimestre** (tra ottobre e dicembre), la valutazione sarà relativa all'incarico precedente in virtù del fatto che per la gran parte dell'anno si è svolta quella determinata mansione.

Sugli aspetti relativi ai cambi di mansione e alle relative schede di valutazione, vi chiediamo di segnalarci ogni eventuale "anomalia" o difformità rispetto a quanto illustrato sopra.

Rammentiamo che la scheda di valutazione prevede un idoneo **spazio riservato alle considerazioni del collaboratore, che invitiamo ad utilizzare in ogni caso**: se non si condividono le valutazioni espresse dal responsabile, sia nel giudizio complessivo sia su singoli aspetti della scheda (ma anche se si è pienamente soddisfatti del giudizio ricevuto), è di fondamentale importanza riportare per iscritto le proprie impressioni e/o motivare eventuali dissensi.

Ricordiamo, infine, che il CCNL all'art. 69, comma 6, prevede la possibilità di fare ricorso contro la valutazione nel caso in cui si ritenesse il giudizio complessivo "non rispondente alla prestazione svolta" entro 15 giorni dall'avvenuta comunicazione della valutazione; il medesimo articolo, al successivo comma 7, disciplina poi i termini entro cui la Direzione competente dovrà sentire il lavoratore (30 giorni dal ricorso), e quelli entro i quali dovrà comunicare le proprie decisioni (nei successivi 60 giorni).

Allegiamo fac-simile del modello di ricorso e Vi invitiamo, in caso di dubbi e perplessità, a ritenere i nostri referenti a vostra disposizione.

Le Segreterie Aziendali
FALCRI – SILCEA



Unità Sindacale Falcri Silcea
Findomestic Banca
Firenze, 2 febbraio 2011

Spett.le
Findomestic Banca S.p.A.
Direzione Risorse Umane
Sede di Firenze

Oggetto: Ricorso avverso note di qualifica ai sensi dell'art. 69 comma 6 CCNL del 8.12.2007.

Il/la sottoscritto/a _____ matricola
n° _____ attualmente in forza presso _____ di
_____, ricorre avverso la nota di qualifica assegnatagli/le per l'anno
_____ non ritenendola rispondente ai propri meriti e chiede di essere sentito/a con
l'assistenza di un Dirigente Sindacale della FALCRI, Organizzazione Sindacale alla quale
conferisce mandato.

Distinti Saluti.

...Luogo..., ...Data...

Firma
