



## Valutazione delle prestazioni

Art. 75 del CCNL ABI 19/01/2012

**Entro la fine di aprile i Responsabili dovranno effettuare il colloquio di valutazione con i Collaboratori.**

Il colloquio valutativo rappresenta il fulcro dell'intero processo perFORmeR dove vengono discussi gli aspetti che hanno caratterizzato la prestazione, viene comunicato il giudizio sintetico finale e condiviso il piano di sviluppo.

**La valutazione del Responsabile sulla prestazione lavorativa del Collaboratore viene sintetizzata in un giudizio finale che deve essere comunicato alla Persona.**

Performer 2.0 determina il giudizio sintetico finale mediante un algoritmo di calcolo che posiziona l'esito su una scala a cinque livelli:

Non in linea  
con le attese di  
ruolo

Parzialmente in  
linea con le  
attese di ruolo

In linea con le  
attese di ruolo

Al di sopra delle  
attese di ruolo

Molto al di  
sopra delle  
attese di ruolo

**Collegato al giudizio, oltre alla adeguata e concreta valutazione che ognuno di noi si attende, sussiste un aspetto economico: il premio di eccellenza previsto dal Premio Variabile di Risultato, qualora la struttura raggiungesse il budget (sic!), non spetta in caso di valutazione inferiore a "in linea con le attese di ruolo".**

Al termine del colloquio, il Responsabile stampa la scheda in duplice copia, ognuna delle quali sarà firmata sia dal Responsabile sia, per presa visione, dal Collaboratore che potrà anche inserire sulla scheda stessa un commento alla valutazione.

Ricordiamo che, in ogni caso, **la sottoscrizione per ricevuta/presa visione della scheda di valutazione non implica in alcun modo l'automatica condivisione del complessivo giudizio professionale ricevuto e lascia impregiudicata la possibilità per l'interessato/a di ricorrere contro la valutazione**, secondo quanto previsto dal sesto e settimo comma dell'art. 75 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ABI del 19/01/2012, che di seguito riportiamo:

**"Il lavoratore / la lavoratrice che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lui o lei svolta, può presentare un proprio ricorso alla Direzione aziendale competente entro 15 giorni dalla comunicazione. Nella procedura il lavoratore / lavoratrice può farsi assistere da un dirigente dell'organizzazione sindacale stipulante, facente parte del personale, cui conferisce mandato.**

**L'impresa sentito il lavoratore / lavoratrice entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni."**

Al riguardo alleghiamo un fac-simile di lettera da utilizzare per presentare l'eventuale ricorso.

Il Coordinamento FISAC CGIL INTESA SANPAOLO  
Area Venezia e Provincia

Spett.le  
Intesa San Paolo SpA  
Personale e Assistenza Operativa  
Via Torino, 164  
MESTRE VE

e p.c. Al Responsabile della Filiale  
.....

Oggetto: ricorso ai sensi dell'art. 75 comma 6 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 19/01/2012 avverso alla valutazione delle prestazioni anno 2015

Il/la sottoscritto/a ..... matricola ..... in servizio presso la Filiale/U.O. di ..... ritiene il giudizio sintetico finale di valutazione attribuitogli/le relativamente all'anno 2015 – e sintetizzato in .....(indicare il livello ricevuto) – non rispondente alla prestazione lavorativa svolta.

Pertanto, secondo quanto previsto dal comma 6 dell'art. 75 del CCNL ABI 19/01/2012 presenta istanza di ricorso avverso tale giudizio comunicatogli/le il .....

Al riguardo chiede di essere sentito/a personalmente e fa presente che, nella procedura di ricorso, intende avvalersi dell'assistenza di un/una dirigente sindacale della FISAC/CGIL, Organizzazione sindacale a cui conferisce apposito mandato, che sarà convocato/a assieme al sottoscritto/a per il ricorso indicato in oggetto.

Distinti saluti.

Data .....

Firma .....

Per ricevuta .....

Data .....

(N.B. da consegnare al Preposto / Responsabile U.O. con data e firma per ricevuta e far pervenire una copia del ricorso al proprio Rappresentante Sindacale di riferimento)