

Sistema di valutazione PERFORMER

Valutazione, consegna e eventuale ricorso

In questi giorni è iniziata la consegna delle schede di valutazione relativa all'anno 2015. Premesso che **il sistema valutativo è frutto di scelte unilaterali dell'Azienda e non condivise dal Sindacato**, riteniamo opportuno riepilogare la procedura per l'eventuale ricorso.

La valutazione delle prestazioni

La valutazione del Responsabile con il sistema Performer 2.0 determina un giudizio sintetico finale, con un algoritmo di calcolo, su 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

Il giudizio calcolato dalla procedura non è un vincolo assoluto ma un "suggerimento" che il Responsabile può modificare entro una specifica fascia di oscillazione (un livello in più o in meno), motivando obbligatoriamente tale scelta sulla scheda.

Il colloquio valutativo e consegna copia giudizio

Entro la fine di aprile si conclude il processo di valutazione con il colloquio di fine periodo tra il Responsabile e il "Valutato" e con la comunicazione del giudizio. La discussione avviene sugli aspetti che hanno caratterizzato la prestazione e con la condivisione del piano di sviluppo.

Nel momento della consegna della scheda, il collega può esprimere le proprie osservazioni in merito al giudizio ricevuto e riportarle nell'apposito spazio: è opportuno, in caso di non condivisione del giudizio, inserire un proprio commento.

Raccomandiamo ai colleghi particolare attenzione quest'anno, in quanto è parzialmente cambiato il sistema con variazione dei livelli di giudizio sintetico.

In ogni caso la firma della valutazione da parte del collega ha il solo valore di "ricevuta" e non significa in alcun modo la sua implicita accettazione.

Il ricorso

Il lavoratore che ritenesse il giudizio professionale insoddisfacente e non rispondente alla prestazione svolta può presentare ricorso, come previsto dal CCNL.

La richiesta di ricorso deve essere presentata alla Funzione del Personale di riferimento, con comunicazione al proprio Responsabile, **entro 15 giorni** dal ricevimento della valutazione ([click qui per il fac-simile](#)).

Entro 30 giorni si svolgerà sul merito un colloquio con i Gestori della Funzione del Personale di riferimento e **con l'eventuale assistenza, che raccomandiamo, del proprio Rappresentante Sindacale**.

Entro 60 giorni dal colloquio sarà comunicato l'esito del ricorso.