



Valutazione delle prestazioni

Art. 75 del CCNL ABI

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, 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 ai lavoratori.

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 lo avesse raggiunto, 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, 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.

Spett.
(nome azienda)
Servizio Personale
Via Carlo Magno 7
Firenze

e p.c. Responsabile Filiale/Unità produttiva

Oggetto: ricorso avverso il giudizio professionale ai sensi dell' art. 75 CCNL 19/01/2012 .

Il/la sottoscritto/a _____, matricola n. _____ in servizio presso la Filiale/Servizio _____, presento ricorso contro il complessivo giudizio professionale anno 2015 ricevuto in data _____, non ritenendolo rispondente alla prestazione svolta.
Vi comunico che, nella procedura in oggetto, mi assisterà il Rappresentante Sindacale della Fisac-Cgil, il cui nominativo comunicherò al momento della mia convocazione.
In attesa di una Vostra comunicazione, porgo distinti saluti.

Data

Firma