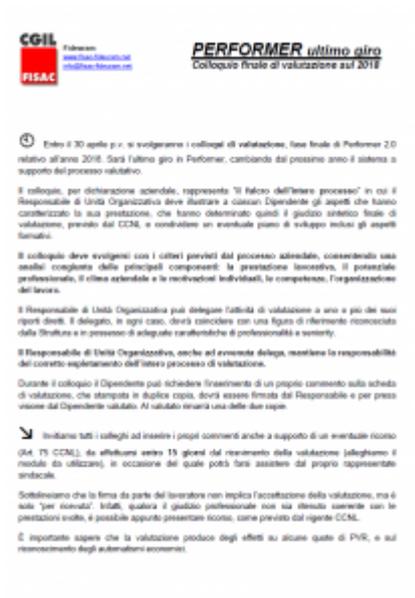


## PERFORMER, ULTIMO GIRO



**CGIL** Filippo  
**FISAC** www.fisac.it

**PERFORMER ultimo giro**  
Colloquio finale di valutazione sul 2018

Entro il 30 aprile p.v. si svolgeranno i colloqui di valutazione, fase finale di Performer 2.0 relativo all'anno 2018. Sarà l'ultimo giro in Performer, cambiando dal prossimo anno il sistema a supporto del processo valutativo.

Il colloquio, per dichiarazione aziendale, rappresenta "il fulcro dell'intero processo" in cui il Responsabile di Unità Organizzativa deve illustrare a ciascun Dipendente gli aspetti che hanno caratterizzato la sua prestazione, che hanno determinato quindi il giudizio sintetico finale di valutazione, previsto dal CCNL, e condividere un eventuale piano di sviluppo inclusi gli aspetti formativi.

Il colloquio deve svolgersi con i criteri previsti dal processo aziendale, considerandolo una "occasione" congiunta delle principali componenti: la prestazione lavorativa, il potenziale professionale, il clima aziendale e le motivazioni individuali, le competenze, l'organizzazione del lavoro.

Il Responsabile di Unità Organizzativa può delegare l'attività di valutazione a uno o più dei suoi report diretti. Il delegato, in ogni caso, dovrà coincidere con una figura di riferimento riconosciuta dalla Struttura e in possesso di adeguate caratteristiche di professionalità e seniority.

Il Responsabile di Unità Organizzativa, anche ad avvenute deleghe, mantiene la responsabilità del corretto svolgimento del intero processo di valutazione.

Durante il colloquio il Dipendente può richiedere formalmente di un proprio commento sulla scheda di valutazione, che stampata in duplice copia, dovrà essere firmata dal Responsabile e per pressione del Dipendente valutato. Al valutato saranno una delle due copie.

Invitiamo tutti i colleghi ad inviare i propri commenti anche a supporto di un eventuale ricorso (d. 75 CCNL), da effettuarsi entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione (scegliamo il modulo da utilizzare) in occasione del quale potrà farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale.

Sottolineiamo che la firma da parte del lavoratore non implica l'accettazione della valutazione, ma è solo "per conoscenza". Infatti, qualora il giudizio professionale non sia strettamente coerente con le prestazioni svolte, è possibile appunto presentarsi ricorso, come previsto dal vigente CCNL.

È importante sapere che la valutazione produce degli effetti su alcune quote di PVF, e sul rinnovamento degli automatismi economici.

Entro il prossimo 30 aprile si svolgeranno i colloqui di valutazione, fase finale del Performer 2.0 relativo all'anno 2018. Sarà l'ultimo giro, in quanto il prossimo anno il sistema a supporto del processo valutativo cambierà.

[Performer-150319](#)