

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI LAVORATIVE: ISTRUZIONI PER L'USO

E' bene ricordare che il processo di valutazione della prestazione lavorativa è disciplinato dal contratto nazionale. Tale processo non si esaurisce nel momento della consegna della valutazione ma implica che il dipendente sia periodicamente informato della sua valutazione e delle linee che l'azienda intende adottare in trasparenza per favorire formazione e sviluppo professionale. Per tale motivo il colloquio con il valutatore è estremamente importante e non dovrebbe essere svolto da "sostituti", come avviene spesso in caso di trasferimenti. Bene anche conoscere gli effetti economici che una valutazione inferiore a "in linea con le attese di ruolo" può determinare (mancato pagamento della fascia di PVR relativa al premio di eccellenza quando dovuto). Per questo motivo riteniamo che sia inopportuno e di poco gusto festeggiare preventivamente i premi attesi, fuori da ogni comunicazione ufficiale aziendale e quindi fino ad allora incerti, senza tener conto che qualcuno potrebbe esserne escluso a causa della valutazione.

[click qui per normativa e modello ricorso](#)



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 sulle prestazioni lavorative 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	Ai 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, assiste 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 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 / 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."