

Il processo di valutazione delle prestazioni prevista dal CCNL vigente prevede lo svolgimento dei colloqui INDIVIDUALI di miglioramento tra responsabile e collaboratore per analizzare la valutazione e le relative aree di forza e di miglioramento, per poi concordare piani di sviluppo futuri.

Successivamente è prevista la fase di presa visione della valutazione da parte del valutato e dell'inserimento in procedura di un eventuale commento.

#### GIUDIZIO OTTENUTO E EVENTUALE RICORSO

La prima regola da far osservare è che il giudizio professionale complessivo si riferisce al merito dei comportamenti osservati per la figura/mansione occupata nell'anno 2013 e non alle proiezioni/aspettative future del valutatore verso il collaboratore, sia commerciali che tecniche.

In considerazione di giudizi negativi, vogliamo ricordare che questi provocano anche delle ricadute economiche.

Ricordiamo anche che il CCNL recita: "Il lavoratore/lavoratrice che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lui 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, a cui conferisce mandato".

[Scarica Inform@FISAC 201403III bper completo](#)