



Il colloquio di feedback rappresenta il fulcro del nuovo sistema di valutazione Performer 2.0, “si concentra sulla Prestazione e non giudica la Persona”, “fornisce la direzione e chiarisce le aspettative”, “favorisce la presa di consapevolezza” ed “E’ il ponte logico verso lo sviluppo della persona”. I principi guida della valutazione sono: COERENZA, TANGIBILITA’ e INNOVAZIONE. Ci pare invece che, nella nostra Direzione, il risultato del sistema di valutazione “NON SIA IN LINEA CON LE ATTESE” in quanto a oggettività e omogeneità dei criteri. Invitiamo i colleghi ad **ALZARE LA TESTA** e, laddove ve ne siano gli estremi, ad effettuare ricorso contro la valutazione ricevuta.

[Valutazione delle prestazioni](#)