



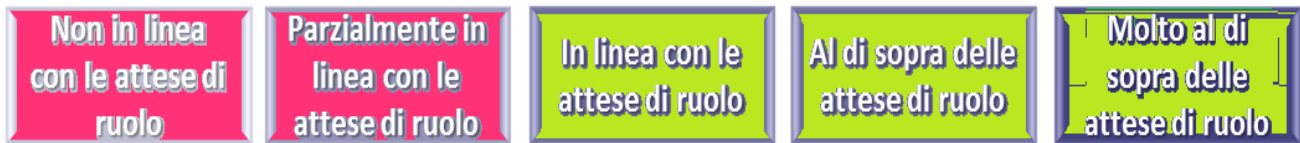
Segreterie di coordinamento di Carisbo Spa

Alziamo la testa!

Performer 2.0 Valutazione delle prestazioni – Art. 75 del CCNL ABI

I colloqui di feedback in corso in questi giorni rappresentano il fulcro del nuovo sistema di valutazione Performer 2.0, che “si concentra sulla Prestazione e non giudica la Persona”, “fornisce la direzione e chiarisce le aspettative”, “favorisce la presa di consapevolezza”, “E’ il ponte logico verso lo sviluppo della persona”. I principi guida della valutazione sono: COERENZA, TANGIBILITA’ e INNOVAZIONE.

Utilizzando questi principi di riferimenti il Responsabile valuta la prestazione lavorativa del Collaboratore e determina, mediante calcolo algoritmico, un giudizio sintetico finale che si può collocare in una scala di 5 livelli:



Il giudizio espresso e’ vincolante per l’accesso al PREMIO DI ECCELLENZA previsto dal Premio Variabile di Risultato 2015 per il personale delle filiali/strutture che l’hanno conseguito, **in quanto non viene erogato solo al personale con una valutazione inferiore a “In linea con le attese di ruolo”**. A ciò va aggiunto che ogni Persona, al di là del conseguimento del risultato di eccellenza, si attende di ricevere una valutazione adeguata e rispettosa, in linea con l’impegno profuso secondo criteri tangibili e omogenei, come declinato nelle declaratorie aziendali.

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. Ci risulta infatti che, mettendo in discussione anche i giudizi espressi nei sistemi valutativi aziendali utilizzati in precedenza, siano “fioccate”, a tutti i livelli, diverse valutazioni “Parzialmente in linea con le attese di ruolo”.

La cosa ci stupisce molto anche in considerazione dei risultati espressi dalla nostra Direzione nel 2015 il cui merito va alle Persone che vi lavorano. Le valutazioni “Non in linea con le attese di ruolo” e “Parzialmente in linea con le attese di ruolo” non possono essere motivate adducendo ai lavoratori di non essersi adeguati prontamente ad un modello di servizio che ha mostrato tutte le sue carenze sul piano della formazione e ricollocazione del personale.

Per tutti questi motivi invitiamo i colleghi ad **ALZARE LA TESTA** e, laddove ve ne siano gli estremi, ad effettuare ricorso contro la valutazione ricevuta.

Come vi avevamo già segnalato nel nostro volantino del 12 febbraio, la sottoscrizione per ricevuta/presa visione della scheda di valutazione lascia impregiudicata la possibilità per l’interessato ad effettuare ricorso contro la valutazione, **entro 15 giorni dal ricevimento della stessa**, come previsto dall’Art. 75 del CCNL ABI che riportiamo integralmente:

“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 fac-simile per la presentazione del ricorso, ricordando a tutte/i che le RSA scriventi sono a disposizione per domande e supporto nella presentazione del ricorso.

Bologna, 27 aprile 2016

SEGRETERIE DI COORDINAMENTO

FABI-FIRST/CISL-FISAC/CGIL- UILCA/UIL-UNISIN

Spett. le

(nome azienda)

Servizio Personale _____

e p.c. Responsabile Filiale/Unità produttiva

Oggetto: ricorso avverso il giudizio professionale ai sensi dell'art. 75 CCNL 31/03/2015.

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 mio Rappresentante Sindacale, il cui nominativo comunicherò al momento della mia convocazione. In attesa di una Vostra comunicazione, porgo distinti saluti.

Data _____

Firma _____