

Anche quest'anno siamo arrivati ai colloqui di valutazione delle prestazioni che, ricordiamo a tutti, sono regolate dall'art.75 del CCNL oltre che dalla normativa aziendale: quest'anno Performer 2.0. Quest'anno sono state introdotte modifiche importanti compresa una revisione della scala dei giudizi sintetici che auspichiamo non sia un tentativo di appiattimento della valutazione allo scopo di non erogare premi incentivanti!

Prendiamo atto, leggendo la normativa aziendale, che i principi guida della valutazione sono: "coerenza, tangibilità e innovazione" e che il giudizio "si concentra sulla prestazione, non giudica la persona" favorendo la "presa di consapevolezza".

Ci permettiamo di ricordare che questi bei principi sottintendono un costante dialogo, tra valutatori e valutati, durante l'anno di riferimento, in modo tale che eventuali abbassamenti di giudizio non arrivino come una doccia scozzese, ma vengano anticipati al collega cui deve essere fatto presente che la sua prestazione non sta seguendo l'andamento atteso fornendogli strumenti e modalità per rimediare. Purtroppo troppo spesso non è così ed in molti casi non viene svolta dal valutatore neppure la MID YEAR REVIEW (valutazione di metà anno nei periodi giugno-luglio) espressamente prevista dal processo di Performer che addirittura nei casi di prefigurata prestazione "non in linea con le attese", è richiesto non solo il colloquio con la Persona valutata ma anche una segnalazione alla Funzione del Personale di riferimento.

Ricordiamo che l'algoritmo da cui scaturisce il giudizio sintetico finale (che il valutatore può modificare di un livello in più o in meno nell'ambito della propria responsabilità manageriale), si basa sulle indicazioni inserite dal valutatore e produce i seguenti 5 livelli di valutazione e che problemi familiari o di disabilità non devono avere alcun peso nella valutazione del collega:

- NON IN LINEA CON LE ATTESE DI RUOLO
- PARZIALMENTE IN LINEA CON LE ATTESE DI RUOLO
- IN LINEA CON LE ATTESE DI RUOLO
- AL DI SOPRA DELLE ATTESE DI RUOLO
- MOLTO AL DI SOPRA DELLE ATTESE DI RUOLO

Come sapete i primi due livelli di giudizio NON CONSENTONO l'accesso al PREMIO DI ECCELLENZA, che per normativa può essere erogato solo a partire dal giudizio "in linea con le aspettative di ruolo".

Non vogliamo pensar male, ma forse non siamo lontani dal vero quando si sente dire – da tanti colleghi sempre più amareggiati – che tutto questo serve solo per risparmiare sul sistema incentivante.

SARA' SOLO UN CASO CHE STANNO FIOCCANDO TANTI GIUDIZI :

"PARZIALMENTE IN LINEA CON LE ASPETTATIVE DI RUOLO " ? Consentiteci di dubitarne !

Ricordiamo a tutti che la firma per ricevuta/presa visione della scheda di valutazione lascia impregiudicato il diritto, garantito dal CCNL art. 75, di effettuare il ricorso a entro 15 giorni, durante il quale il collega può farsi assistere da un sindacalista di sua scelta. L'Azienda convocherà il collega entro 30 giorni dalla presentazione del ricorso e ne comunicherà l'esito entro i 60 giorni successivi.

Di seguito alleghiamo un fac-simile per la presentazione del ricorso confermandovi che le RSA delle scriventi sigle sindacali sono a vostra disposizione per ogni necessità.

Le Segreterie di Coordinamento di Banca CR Firenze

[Valutazione-prestazioni-Facciamoci-sentire-definitivo](#)



Cr Firenze: Valutazione delle prestazioni, facciamoci sentire!

Photo by [HowardLake](#) 