



Fideuram

www.fisac-fideuram.net

info@fisac-fideuram.net

PERFORMER

Colloquio finale di valutazione sul 2017

In questi giorni si stanno svolgendo i **colloqui di valutazione** con il Responsabile di Unità Organizzativa, fase finale di Performer 2.0 relativo all'anno 2017

Molto spesso i colleghi hanno lamentato, nelle precedenti valutazioni, un colloquio estremamente superficiale, perfino limitato alla sola consegna della scheda, a volte con la scusante che la "porta" è sempre aperta durante l'anno per confrontarsi. Sappiamo bene che non è così, quindi è **fondamentale che il colloquio si svolga con i criteri previsti dal processo aziendale, consentendo una analisi congiunta delle principali componenti: la prestazione lavorativa, il potenziale professionale, il clima lavorativo e le motivazioni individuali, le competenze, l'organizzazione del lavoro.**

Il colloquio, per dichiarazione aziendale, rappresenta **"il fulcro dell'intero processo"** in cui il responsabile deve illustrare a ciascuna risorsa gli aspetti che hanno caratterizzato la sua prestazione e che hanno determinato quindi il giudizio sintetico finale di valutazione, previsto dal CCNL, e condividere un eventuale piano di sviluppo inclusi gli aspetti formativi.

Per il personale inserito di recente nell'Unità Organizzativa il Responsabile contatterà il precedente Responsabile per ottenere tutte le informazioni necessarie ad effettuare la valutazione. Nei confronti degli assenti nel periodo stabilito per l'attività di valutazione e per i quali non sia possibile effettuare il colloquio, lo stesso dovrà effettuare la valutazione, pur se priva dell'auto-valutazione, e comunicare quindi il giudizio attribuito. In caso di personale distaccato presso Azienda/Società del Gruppo, sempre il Responsabile curerà la valutazione che sarà fatta propria dalla Società distaccante.

Il Responsabile di Unità Organizzativa può delegare l'attività di valutazione ad uno o più dei suoi riporti diretti. Il riporto diretto delegato, in ogni caso, dovrà coincidere con una figura di riferimento riconosciuta dalla Struttura ed in possesso di adeguate caratteristiche di professionalità e seniority. **Il Responsabile dell'Unità Organizzativa, anche ad avvenuta delega, mantiene la responsabilità del corretto espletamento dell'intero processo di valutazione.**

Durante il colloquio il lavoratore può richiedere l'inserimento di un proprio commento sulla scheda di valutazione, che stampata in duplice copia dovrà essere firmata dal Responsabile e per presa visione dal Collaboratore: al valutato rimarrà una delle due copie. Invitiamo tutti i colleghi ad inserire i propri commenti anche a supporto di un eventuale ricorso (Art. 75 CCNL), da effettuarsi **entro 15 giorni** dal ricevimento della valutazione (alleghiamo il modulo da utilizzare), in occasione del quale potrà farsi assistere dal proprio Rappresentate Sindacale.

Sottolineiamo che la firma da parte del lavoratore non implica l'accettazione della valutazione, ma è solo "per ricevuta". Infatti, qualora il giudizio professionale non sia ritenuto coerente con le prestazioni svolte, è possibile appunto presentare ricorso, come previsto dal vigente CCNL.

Spett.
FIDEURAM Intesa SanPaolo Private Banking
Responsabile Personale

e p.c. Responsabile Filiale/Unità Organizzativa

Oggetto: ricorso contro il giudizio professionale ai sensi dell'art. 75 CCNL 31/3/2015.

Io sottoscritto/a _____, matricola n. _____

in servizio presso la Filiale/ Unità Organizzativa/Servizio

_____, presento

ricorso contro il complessivo giudizio professionale ricevuto in data _____, non ritenendolo
rispondente alla prestazione svolta.

Vi comunico che, nella procedura in oggetto, mi assisterà il Rappresentante Sindacale della
organizzazione sindacale _____, il cui nominativo comunicherò al momento della
mia convocazione.

In attesa di una Vostra comunicazione, porgo distinti saluti.

Data _____

Firma _____