

Colloquio finale di valutazione

In questi giorni è iniziata la consegna delle schede di valutazione relative all'anno 2009, in ritardo come lo scorso anno rispetto ai tempi indicati dall'azienda. Premesso che il sistema valutativo e incentivante è frutto di scelte unilaterali dell'Azienda e non condivise dalle Organizzazioni Sindacali, riteniamo opportuno riepilogare la procedura per l'eventuale ricorso.

Nel momento della consegna della scheda, il collega può esprimere le proprie osservazioni in merito al giudizio ricevuto e riportarle nell'apposito spazio. La firma della valutazione da parte del collega è solo per ricevuta e non significa affatto la sua implicita accettazione. Infatti, il lavoratore che ritenesse il giudizio professionale insoddisfacente e non rispondente alla prestazione svolta può presentare ricorso, come previsto dal CCNL.

La valutazione va considerata da parte del lavoratore alla luce di tutti i suoi punti qualificanti, come indicati dalle norme aziendali.

Per cominciare, il lavoratore cui siano stati assegnati e comunicati nel 2009 specifici obiettivi individuali, deve trovarli formalizzati all'interno della scheda.

Quindi, la valutazione ricevuta:

- sulle proprie **competenze** deve essere ben ponderata e condivisa da parte del lavoratore tanto più che questa ha valenza biennale,
- sui **comportamenti** deve anch'essa essere ben ponderata e condivisa, dato che essa rientra nel giudizio sintetico finale.
- sui **risultati** conseguiti rispetto agli obiettivi (compresi gli eventuali obiettivi personali), deve essere assolutamente condivisa dal lavoratore, visto l'impatto sul giudizio finale.

La valutazione sintetica finale determina l'erogazione delle componenti retributive variabili. Al riguardo, riteniamo che la cosiddetta "distribuzione attesa" delle valutazioni finali vada utilizzata ribaltandone il senso, e cioè non un lavoratore su quattro (il 25%) debba ricevere "per quanto possibile" una valutazione negativa o inferiore alle attese, quanto piuttosto che almeno il 65% prenda una valutazione in linea con le attese, ed almeno il 10% la prenda superiore alle attese. Questo sarebbe coerente con un'azienda che punti all'eccellenza, alla primazia nel suo settore!

La scheda deve contenere inoltre il piano di sviluppo individuale, che il lavoratore deve valutare e condividere alla luce della sua propria figura CIA, in ottica di sviluppo tramite il percorso professionale. Deve infine essere obbligatoriamente presente un commento al giudizio finale, da parte del valutatore (sempre il referente gerarchico diretto, oppure un suo delegato laddove l'unità organizzativa abbia più di 25 risorse)

L'eventuale richiesta di ricorso deve essere presentata entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione (per effettuare il ricorso può essere utilizzato il fac-simile allegato).

La procedura di ricorso prevede che il lavoratore sia sentito entro 30 giorni dalla richiesta e possa farsi assistere da un Rappresentante sindacale. Entro i successivi 60 giorni, l'azienda comunicherà le proprie determinazioni

Ricordiamo inoltre ai colleghi interessati che nei prossimi giorni ripasseremo per ritirare la scheda sulla verifica degli inquadramenti, percorsi professionali, valutazioni e formazione, distribuita nella scorsa settimana.