

LA VALUTAZIONE PROFESSIONALE (ISTRUZIONI PER L'USO)

In questi giorni si stanno svolgendo i colloqui per attribuire un giudizio professionale ai lavoratori di Carispezia relativamente all'anno 2013, processo che dovrebbe concludersi entro il 22 febbraio prossimo (circ. 26 del 27/1/14).

Come ogni anno, la FIBA CISL vuole ricordare il significato ed il valore di questo momento che troppo spesso viene vissuto come una mera formalità da espletare in fretta...

Gli articoli 73, 74 e 75 del CCNL 2012 sottolineano esplicitamente come lo sviluppo professionale sia componente fondamentale sia per la realizzazione personale del lavoratore che per la competitività aziendale. In particolare, la crescita professionale fa parte di quei fattori attraverso i quali si concretizza il concetto di RSI (Responsabilità Sociale d'Impresa), permettendo un miglioramento della qualità della vita nell'ambiente di lavoro al pari dell'ottimizzazione dei servizi offerti alla clientela.

Purtroppo però, la visione che ricaviamo dai commenti di molti colleghi è quella di uno strumento in cui la pura "prestazione" ha un peso eccessivo rispetto ad altri elementi valutativi (competenze, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali...). In molti casi il risultato è una valutazione che sembra classificare il Personale rispetto a standard preconfezionati (indipendentemente dalla volontà del valutatore), generando talvolta disagi che possono incrinare il clima interno.

INDICAZIONI PRATICHE

- Il momento del colloquio è un passaggio fondamentale nel processo della valutazione: pretendete che venga effettuato anche perché vengano registrate in procedura le osservazioni del valutato!
- La scala di valutazione è articolata su 4 livelli: A (prestazione oltre le aspettative), B (in linea con le aspettative), C (quasi in linea con le aspettative), D (non in linea con le aspettative).
Vi ricordiamo che coloro ai quali verrà attribuita la valutazione "C" subiranno una decurtazione dell'eventuale premio incentivante del 20% (es. un gestore family prenderebbe 1600€ anziché 2000€!), mentre chi verrà valutato con "D" (obbligatorio passaggio del valutatore col "diretto superiore") non percepirà né l'eventuale incentivante, né il VAP!
- Nel caso il valutato ritenga che la valutazione ricevuta non sia rispondente alle proprie capacità professionali e alla prestazione svolta, può presentare ricorso entro 15 giorni dalla comunicazione, facendosi assistere da un dirigente della FIBA CISL (vedi modulo nella pagina seguente).

L'Azienda, sentito il lavoratore entro 30 gg dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni entro i successivi 60 gg.

Chiariamo un aspetto che spesso crea confusione: la firma che il valutato appone nella scheda di valutazione non equivale all'accettazione del giudizio ma ad una presa visione che non impedisce affatto un eventuale ricorso.





FAC SIMILE MODULO RICORSO

Spett.le
Ufficio Risorse Umane
Carispezia

Oggetto: Ricorso valutazione professionale

La Spezia, _____ 2014

Il/La sottoscritto/a _____ matr. n. _____
ritiene che il giudizio espresso nella valutazione professionale comunica
to in data _____ non sia rispondente alla prestazione svolta e,
pertanto, ai sensi del comma n. 6 art. 75 del CCNL 2012 presenta ricorso
contro tale giudizio.

Comunica inoltre che intende farsi assistere da un dirigente sindacale
della Fiba Cisl.

Distinti saluti.

www.fibagruppocariparma.it