

Anche quest'anno l'Azienda si è dotata del Sistema di Valutazione delle Prestazioni che rappresenta, così come normato dall'articolo 75 del Contratto Nazionale vigente, il momento in cui *l'impresa attribuisce annualmente al lavoratore/lavoratrice un giudizio professionale complessivo ... accompagnato da una sintetica descrizione.*

L'importanza dello Strumento è data anche dal fatto che, come ogni anno, il giudizio di sintesi ha una pesante ricaduta sul risultato finale delle **schede di incentivazione individuale**. E per questo è necessario conoscerne il funzionamento.

Riassumiamo di seguito alcuni principi guida:

- Accedono al Sistema solo i lavoratori che hanno prestato servizio in azienda per un periodo di almeno 4 mesi.
- Al valutato è attribuita l'ultima mansione ricoperta per almeno 5 mesi nel corso dell'anno oggetto di valutazione. Oppure la mansione ricoperta per la maggior parte dell'anno.
- Al valutato è attribuito l'ufficio di maggior permanenza nel periodo in cui ha maturato la mansione di valutazione.
- Se l'assenza per maternità/aspettativa si verifica durante il periodo dei colloqui, i colleghi possono essere contattati telefonicamente dal valutatore per la comunicazione della valutazione.
- E' uno strumento che deve valutare solamente i "comportamenti lavorativi" dando **giudizi qualitativi** e non quantitativi come sancito anche dal recente rinnovo del CCNL (... *Il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva e intensa*).
- La valutazione assegnata al singolo lavoratore, dopo l'avvenuto colloquio, verrà pubblicata nell'applicativo rintracciabile dal percorso Risorse Umane - Clarity - Valutazione Web. Il valutato riceverà una mail automatica di segnalazione e da quel momento sarà possibile per il valutato visionare la valutazione, inserire eventuali commenti, accettare o non accettare, e dare eventualmente il via al processo di "ricorso".
- E' possibile consultare anche le schede di valutazione degli anni 2017 e 2018 seguendo il percorso Valutazione Web - Stampa scheda storica e compilando i campi richiesti.
- Il valutato è tenuto a confermare la scheda scegliendo se condividere oppure no la valutazione. E' anche possibile in questa fase inserire un commento. L'eventuale disaccordo espresso in chiusura di scheda non determina l'avvio dell'iter di contestazione della valutazione, ma ha comunque l'**utilità di fare restare agli atti la non condivisione e l'eventuale nota aggiuntiva di motivazione**.
- Il valutato ha facoltà, come normato dall'articolo 75 del CCNL, di **presentare ricorso** alla valutazione compilando la domanda all'interno dell'applicativo Self-Service di Clarity (Risorse Umane - Applicazioni - Clarity - Richieste - Self Service). La domanda deve essere presentata entro 15 dalla pubblicazione della valutazione. In caso di assenza o impossibilità ad accedere al portale aziendale, si può presentare istanza mandando una mail al proprio Gestore Risorse che provvederà ad inoltrare domanda al servizio di competenza.
- Al colloquio di ricorso il valutato **ha diritto di farsi assistere da un dirigente della sua organizzazione sindacale**, e per questo motivo invitiamo come sempre a contattare il proprio referente sindacale per qualsiasi dubbio riguardo aspetti di tutto il procedimento.
- Al colloquio sarà possibile produrre dichiarazioni scritte o altre documentazioni a supporto della propria tesi, e tale documentazione potrà essere ricevuta dall'Azienda.
- Il colloquio di ricorso dovrà avvenire entro 30 giorni dall'invio della richiesta da parte del valutato e l'azienda avrà poi tempo altri 60 giorni per comunicare l'esito del ricorso.

Sottolineiamo come il "ricorso" sia l'unico strumento a disposizione del lavoratore per portare le sue considerazioni, se discordanti dal giudizio, e ci auguriamo che l'Azienda che tanto crede in questo sistema – anche quest'anno non condiviso nella sua applicazione e nella sua logica di funzionamento, da noi negli anni denunciato nei suoi limiti e nei suoi effetti spesso tutt'altro che motivanti – dimostri altrettanta serietà nel correggere eventuali distorsioni accettando la bontà dei ricorsi quando motivati e meritevoli di essere accolti. Solo così i colleghi potranno credere e condividere il senso di questo momento di confronto e crescita.