

## VALUTAZIONI 2005

Sono in corso di consegna le valutazioni del personale per i comportamenti espressi nel 2005. Ricordiamo brevemente lo schema di funzionamento dell'intero sistema valutativo.

La valutazione è basata su un giudizio scritto (scheda) che valuta i risultati raggiunti, i **COMPORAMENTI** espressi, l'andamento di eventuali percorsi professionali seguiti.

Per il personale inserito nei percorsi professionali che comportano l'inquadramento nella 3° Area Professionale (ex capo ufficio), la scheda di valutazione oltre al giudizio (positivo) relativo all'andamento del percorso seguito, riporta la data di inserimento nel medesimo, data che segna l'inizio della decorrenza dei tempi *massimi* di riconoscimento dell'inquadramento spettante.

Il censimento delle competenze professionali viene effettuato dall'Azienda ogni due anni. Le competenze dimostrate non concorrono alla determinazione dell'entità dell'incentivo annuale.

### Scheda di valutazione dei comportamenti

La scheda è composta da un giudizio sintetico e da un giudizio analitico in cui ad ogni area di valutazione viene dato un punteggio che esprime la più o meno elevata positività e che determina quello sintetico.

I giudizi sintetici sono:

- comportamenti incoerenti
- comportamenti adeguati
- comportamenti orientati all'eccellenza
- comportamenti di eccellenza assoluta

La scheda viene consegnata nella sua interezza (giudizio sintetico + analitico) ogni anno, nel mese di maggio dell'anno successivo a quello cui il giudizio si riferisce. Il processo di valutazione inizia con la comunicazione degli obiettivi annuali ed i comportamenti di eccellenza richiesti per ogni singola figura professionale. La scheda è consultabile anche su "Green Village".

Alla scheda di valutazione è collegata un'erogazione economica (detta quota comportamenti) che si va ad aggiungere all'erogazione per i risultati eventualmente raggiunti e che non è direttamente legata al raggiungimento degli specifici obiettivi annuali.

La valutazione dei comportamenti esamina, a seconda della figura professionale, alcuni dei seguenti aspetti: relazione con la clientela, realizzazione e operatività, integrazione, immagine, affidabilità, pianificazione e organizzazione, gestione, gioco di squadra.

Nella scheda di valutazione sugli aspetti suddetti si indica la frequenza con cui vengono osservati i "comportamenti di eccellenza" con la seguente scalettatura:

- 1 comportamento di eccellenza mai agito
- 3 comportamento corrispondente ad un livello di normalità
- 5 comportamento di eccellenza mediamente agito
- 7 comportamento di eccellenza frequentemente agito
- 9 eccellenza sistematicamente agita in tutte le situazioni

Rapportato a 100 il livello massimo dei giudizi ottenuti nelle singole figure professionali, si proporziona ad esso la somma dei livelli individualmente conseguiti. La percentuale ottenuta colloca la risorsa in una scala di valutazione che è la seguente:

0	22	55	85	100%
↓	↓	<b>minimo</b>	↓	↓
comportam. incoerenti	comportam. adeguati		comportam. orientati all'eccellenza	comportam. di eccellenza assoluta
↓	↓		↓	↓
<b>nessuna erogazione</b>	<b>solo quota risultati</b>		<b>quota risultati + comportamenti</b>	<b>con 100% erogazione pari a 3 volte il minimo</b>

Il **processo di valutazione** viene attivato per i colleghi assunti a tempo indeterminato al momento della prima assegnazione.

Qualora la valutazione fosse non positiva e tale da configurare un giudizio sintetico pari a “comportamenti incoerenti”, il valutatore diretto ha l’obbligo di convocare preventivamente il collega per un colloquio entro il mese di ottobre dell’anno della valutazione. (cioè l’anno scorso).

Il lavoratore può essere valutato “negativo” solo in presenza di provvedimento disciplinare. Può ottenere un cambio mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio o seguire corsi di riqualificazione professionale.

## ***RICORSI***

**Nel caso in cui il collega, ricevuta la scheda, ritenga non veritiero il giudizio ricevuto, può, entro 15 giorni, richiedere, per iscritto, un colloquio all’Azienda esprimendo eventualmente l’intenzione di farsi assistere da un Dirigente Sindacale.**

Entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta, la competente Funzione aziendale convoca il lavoratore al colloquio, alla presenza del valutatore diretto ed entro 60 giorni comunica le proprie decisioni nel corso di un altro colloquio. Le norme del Contratto Integrativo Aziendale individuano con precisione quale soggetto sia il valutatore diretto (per le filiali, il Direttore).

In allegato trasmettiamo facsimile della lettera di contestazione della valutazione ricevuta, **da trasmettere entro 15 giorni dalla consegna della scheda di valutazione e da consegnare sia alla funzione superiore, sia al proprio valutatore diretto, raccogliendo la firma per ricevuta.**

Torino, 30 maggio 2006