

- **Valutazione delle Prestazioni**
- **Modello Conoscenze e Mestieri**

Notizie e nostre considerazioni sugli argomenti trattati con l'Azienda.

NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE PROFESSIONALE

Come avevamo già preannunciato Intesa Sanpaolo ha illustrato il “nuovo sistema di valutazione professionale” per il 2019 nelle more della procedura di confronto tra Azienda e OO.SS. prevista dall'art. 76 del CCNL.

Procedura che si è conclusa in data 1° marzo u.s. senza però aver raggiunto alcun accordo al riguardo.

Infatti il nuovo sistema di valutazione, che partirà a breve e che sostituirà PERFORMER, si basa su due sistemi di valutazione distinti:

- uno per i Dirigenti e i Quadri Direttivi “con incarichi formalizzati”, basato su obiettivi qualitativi e quantitativi;
- uno per il restante Personale (Aree Professionali – Quadri Direttivi), basato su indicatori di prestazione.

La valutazione sarà fatta su 3 degli 11 indicatori previsti per ciascun ruolo e saranno scelti all'inizio dell'anno da parte del Responsabile e comunicati all'interessato il quale, una volta ricevuta la valutazione, potrà esprimere la sua opinione entro 5 giorni.

Fa eccezione Banca dei Territori per la quale i 3 indicatori individuati dalla struttura valgono per l'intera Rete.

Il nuovo sistema prevede:

- possibili feedback tra il Responsabile della struttura e il valutato durante tutto l'anno;
- l'Autovalutazione fatta dal soggetto interessato, quale termine di raffronto;
- un giudizio sintetico articolato su 7 livelli (1.Inadeguato – 2.Sotto le aspettative – 3.Quasi in linea con le aspettative – 4.In linea con le aspettative – 5.Sopra le aspettative – 6.Ampliamente sopra le aspettative – 7.Eccellente).

Abbiamo espresso all'Azienda tutte le nostre perplessità e preoccupazioni sul “nuovo sistema di valutazione professionale” che, per come è stato impostato – ad esempio i momenti feedback potrebbero rischiare di tradursi in strumenti di pressione commerciale - rischia di peggiorare il già pessimo clima che si respira in Intesa Sanpaolo, a causa delle già incombenti e continue pressioni commerciali che in alcuni casi si sono dimostrate del tutto fuori controllo.

Così come riteniamo non corretto e non rispettoso della normativa nazionale limitare, come invece prevede l'Azienda, gli indicatori oggetto di valutazione.

Infine riteniamo non sufficientemente chiarito un aspetto fondamentale ovvero che l'oggetto di valutazione è solo la qualità della prestazione lavorativa e non sono i risultati commerciali ottenuti, che invece spesso vengono presi a pretesto per abbassare i giudizi espressi.

Monitoreremo con attenzione lo sviluppo del nuovo modello con l'impegno di rappresentare tutte le criticità che emergeranno.

MODELLO DI RILEVAZIONE DELLE CONOSCENZE E DEI MESTIERI

Si è concluso il confronto con l'Azienda sul nuovo sistema di rilevazione delle conoscenze e dei mestieri che entrerà in funzione a breve e che servirà solo a censire e catalogare le competenze e le conoscenze delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Ciascun Collega, attraverso una piattaforma digitalizzata, appositamente predisposta già a partire dal prossimo mese di giugno, potrà, su base volontaria, auto-rilevare le proprie conoscenze rispetto ai "mestieri" svolti. Limitatamente a quello attualmente svolto ci sarà una validazione da parte del proprio Responsabile che non comporterà alcun giudizio in merito.

Sempre attraverso la piattaforma sarà inoltre possibile segnalare, oltre alle conoscenze acquisite da esperienze extra aziendali, anche esperienze scolastiche/universitarie e propri interessi estranei all'ambito lavorativo.

Il sistema, analizzando i dati a disposizione, individuerà le esigenze formative necessarie a colmare eventuali "gap" in rapporto al proprio ruolo, mediante la predisposizione di un piano personalizzato che fissa suggerimenti formativi e tempistiche di fruizione.

Il nuovo sistema, a detta dell'Azienda, permetterà di definire per ciascun Collega specifiche modalità di apprendimento che non necessitano dell'autorizzazione preventiva da parte del Responsabile della struttura di appartenenza.

L'Azienda ha confermato che il "nuovo sistema di rilevazione delle conoscenze e dei mestieri" non avrà alcun impatto diretto sulla "retribuzione variabile" dei soggetti interessati.

Da parte nostra abbiamo evidenziato la necessità di intervenire direttamente sui processi formativi in essere e far sì che questi siano più efficaci e attinenti alle necessità rilevate. Riteniamo infatti urgente che si intervenga con una pianificazione formativa che ne garantisca la fruizione certa oltre ad essere adeguata al compito che si andrà ad affrontare, in quanto in molti casi si mettono le Lavoratrici e i Lavoratori in condizione di non poter operare correttamente e nel rispetto della normativa prevista.

Milano, 7 marzo 2019