



COORDINAMENTI RSA BANCA MONTE DEI PASCHI SIENA

## **SVILUPPO PROFESSIONALE E RIFORMA DELLA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE**

Sulla base delle previsioni contenute nell' **Accordo 19 dicembre 2012**, innovativo del precedente Contratto Integrativo Aziendale di Banca Monte dei Paschi, sono proseguiti in questi giorni gli incontri tra FABI-FIBA-UGL-UILCA e la delegazione datoriale sui temi dello **sviluppo professionale dei Dipendenti e della riforma della valutazione**. Tali temi, che comunque troveranno una più compiuta e definitiva definizione in sede di stesura dell' articolato CIA, hanno formato oggetto di un ulteriore Accordo, datato 19 febbraio 2013, che disciplina la tempistica di applicazione dei nuovi processi e le successive fasi di verifica per i medesimi.

**Nel confermare il concetto che lo sviluppo professionale dei Lavoratori dovrà essere orientato verso presupposti di pari opportunità** - in linea con le esigenze di copertura dei ruoli e di conseguente pianificazione delle stesse - le Parti hanno quindi proceduto a codificare gli indirizzi, i principi ed i criteri che regolamentano il nuovo sistema, denominato **"Talent & Performance management"**.

All'interno di questo sistema, occupano **un posto di primaria importanza sia la formazione connessa all'incremento delle competenze ed all'esperienza pratica di lavoro, sia la possibile mobilità sulle diverse posizioni professionali** esistenti nell'unità operativa o nella filiera commerciale di riferimento. Analoga importanza viene ovviamente riconosciuta alla **valutazione del Personale, che presenta elementi di profonda innovazione culturale rispetto al passato**, tali da consigliare un progressivo adeguamento temporale delle prassi esistenti - così come indicato nella citata Intesa del 19 febbraio, allegata alla presente comunicazione - da rendere comunque coerenti con la struttura aziendale e l'organizzazione del lavoro discendenti dal Piano Industriale 2012-2015.

Con attinenza al capitolo della **valutazione della prestazioni** - che è il primo aspetto della riforma dello sviluppo professionale che verrà concretizzato - vengono identificati i **9 comportamenti** che, adeguatamente declinati per ruolo, funzione e livelli di responsabilità, assumeranno una rilevanza centrale nel processo di crescita e di valutazione dei Colleghi. Pertanto, lo scopo del nuovo sistema è quello di orientare la prestazione ed il progresso professionale, favorendo la valorizzazione dei comportamenti ricercati, e conseguentemente dell'impegno e del coinvolgimento personale nella attuazione degli obiettivi qualitativi e quantitativi.

**Gli obiettivi qualitativi e quantitativi di cui sopra, non devono tuttavia essere confusi con la programmazione commerciale, con il budget o con il sistema incentivante**, rappresentando semmai la modalità per lavorare in maniera più efficace, ed orientando chiaramente l'impegno di ogni risorsa senza per questo sostituirsi ai target tipici dell'attività svolta, assegnati in corso d'anno.

**La lettura complessiva riguardante i comportamenti, le competenze, gli obiettivi ed il presidio dell'attività lavorativa svolta, contribuisce ad orientare la valutazione della prestazione**, la quale risulta pertanto costituita dalle seguenti fasi operative:

- **Piano di azione** → assegnazione degli obiettivi da parte del Responsabile (Valutatore diretto) al Dipendente;
- **autovalutazione da parte del Dipendente** → da effettuare a novembre di ogni anno;

- **valutazione della prestazione annuale del Dipendente da parte del Responsabile** → da effettuare a dicembre di ogni anno;
- **consegna scheda con sottoscrizione per presa visione, e confronto tra Responsabile e Valutato** → da effettuare a gennaio dell'anno successivo, e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la valutazione;
- **eventuale presentazione alla Direzione Aziendale del ricorso avverso la valutazione, nel caso in cui il Valutato ritenga il giudizio complessivo non rispondente alla prestazione svolta**, così come indicato in base alle previsioni del vigente CCNL, integralmente accolte nella prima versione del **Documento 1709**, pubblicato in data 20 febbraio 2013.

***In occasione dell'avvio del nuovo sistema, e comunque in maniera eccezionale per l'anno in corso, si ricorda che il processo di autovalutazione*** – che, sulla base dell'impostazione rivendicata dalle scriventi OO.SS., non potrà avere carattere obbligatorio, pur rappresentando una effettiva opportunità (realizzabile anche parzialmente, con la compilazione solo di alcune sezioni), per consentire ai Lavoratori di esprimere la propria opinione rispetto ai vari fattori di valutazione – ***verrà effettuato due volte:***

- la prima, **dal 20 febbraio 2013 al 4 marzo 2013** (solo su comportamenti e competenze specialistiche), precedentemente alla definizione del Piano di azione, con l'obiettivo di fare acquisire consapevolezza del nuovo sistema;
- la seconda – come da processo ordinario - da completare **a novembre 2013**, prima della valutazione di fine anno e su tutte le sezioni previste.

Maggiori dettagli ed approfondimenti sulla materia potranno essere acquisiti mediante la lettura del citato Documento 1709 e del Manuale Operativo 134, entrambi allegati alla presente comunicazione.

L'introduzione del "Talent & Performance Management" rappresenta l'inizio di un percorso, i cui principi sono stati codificati all'interno dell'Accordo 19 dicembre 2012, e successivamente sviluppati nell'Intesa del 19 febbraio 2013, entrambi sottoscritti da FABI-FIBA-UGL-UILCA.

Se il rinnovamento culturale al quale il Progetto si ispira verrà accompagnato dall'adozione di metodologie di confronto tra Valutatore e Valutato essenzialmente partecipative – laddove la capacità di ascolto, esercitata in maniera reale, potrebbe costituire la parte costruttiva dello spirito critico richiesto per migliorare un Progetto comunque agli albori, e quindi aperto ad ogni contributo – potremo dire di avere collaborato in termini collettivi, sotto il profilo dell'evoluzione delle competenze richieste ai Dipendenti, al rinnovamento ed al rilancio della nostra Banca.

I contenuti degli Accordi prima citati consentono tuttavia, alle scriventi OO.SS., di monitorare attentamente gli effetti del nuovo sistema di valutazione, al fine di poter formulare eventuali considerazioni e proposte di tipo migliorativo sulla base delle indicazioni che, in tal senso, perverranno direttamente dai Colleghi.

Per i motivi sopra esposti, FABI-FIBA-UGL-UILCA ritengono importante che i Dipendenti procedano in maniera volontaria ad effettuare il percorso di autovalutazione previsto nel periodo 20 febbraio/4 marzo, perseguendo così la possibilità di diventare soggetti attivi del proprio progetto professionale, all'interno di un sistema di valutazione più trasparente ed oggettivo.

**LE SEGRETERIE FABI-FIBA-UGL-UILCA**

Siena, 25 febbraio 2013