

SISTEMA VALUTATIVO

Nel corso dell'incontro del 13 luglio l'Azienda ha illustrato le principali modifiche che intende apportare a partire dall'anno prossimo al processo di valutazione, denominato PERforMER, dopo la sperimentazione su un campione di 1.000 valutazioni.

In particolare prevederebbe:

- snellire il processo attraverso la semplificazione della procedura informatica e un allungamento del periodo di tempo in cui è possibile fare l'autovalutazione per il collega e la valutazione da parte del responsabile, fermo restando la consegna del giudizio entro aprile;
- attribuzione di specifiche schede sulla base dei profili e della complessità lavorativa delle diverse figure professionali;
- giudizio di sintesi finale non più numerico e con l'inserimento di un nuovo livello (inadeguato, parzialmente adeguato, adeguato, più che adeguato, elevato, eccellente);
- maggiore responsabilità manageriale del Capo diretto che potrà confermare o attribuire un giudizio finale diverso da quello risultante dalla procedura informatica (in un range di oscillazione di +1 o -1), apponendo sulla scheda le proprie motivazioni gestionali; eliminazione delle percentuali di valutazioni "suggerite" per ogni filiale/ufficio, salvo l'indicazione per le valutazioni più alte (*ndr: c'è sempre un limite per la responsabilità manageriale dei Capi...*);
- rilevazione delle competenze tecniche non più sulla stessa scheda ma in apposito momento con cadenza biennale, fermo restando che la pianificazione della formazione potrà essere effettuata in ogni momento.

L'Azienda sta inoltre valutando se eliminare, solo per la rete, il legame tra valutazione delle prestazioni e gli obiettivi raggiunti nel giudizio di sintesi (oggi il peso è 70% per la valutazione dei comportamenti e 30% per i risultati), fermo restando che per l'accesso al sistema incentivante si terrà comunque conto del giudizio sintetico. Su questa ipotesi, abbiamo dichiarato di essere favorevoli all'eliminazione dell'incidenza dei risultati raggiunti sulla sintesi della valutazione, come sempre richiesto in passato.

Rimangono però ferme le nostre critiche su un sistema valutativo che non viene ancora considerato dai Capi come momento di confronto costruttivo con i propri collaboratori e soprattutto su un sistema incentivante fortemente discrezionale (*il "disastro" di quest'anno, con premi erogati in cifra difforme ai risultati comunicati a ciascun lavoratore nella scheda di valutazione, è sintomatico di come l'azienda eserciti la più assoluta discrezionalità in materia*).

PARI OPPORTUNITA'

Il 19 luglio si è svolto un primo incontro delle Commissioni Pari Opportunità di Intesa Sanpaolo, Banco di Napoli, CariVeneto, CariFirenze con l'ufficio Formazione.

La discussione si è sviluppata su quattro temi:

- 1) diversità di genere
- 2) differenza generazionale
- 3) diversità culturale
- 4) diverse abilità.

In autunno proseguirà il confronto per quelle iniziative che possono essere immediatamente finalizzate alla formazione (ricordiamo che il Fondo paritetico interprofessionale nazionale Banche Assicurazioni - FBA - ha recentemente emanato l'Avviso n. 2-2010 per sostenere e finanziare piani formativi aziendali sulle Pari Opportunità), nonché per sviluppare una ulteriore fase di lavoro congiunto sulle altre proposte.

Milano, 26 luglio 2010