

ART. 3 – PERCORSI PROFESSIONALI

Lo sviluppo professionale che interessa il personale delle Aree Professionali e della categoria dei Quadri direttivi, offre ai dipendenti pari opportunità sia alla crescita delle conoscenze e delle competenze, sia alla progressione di carriera.

In attuazione dell'art. 64 del CCNL vigente, lo sviluppo professionale si realizza tramite una formazione adeguata (anche in autoapprendimento ed affiancamento), l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro.

Lo sviluppo professionale all'interno della 3a Area Professionale e, per il Percorso Professionale Verticale, fino al 1° Livello dei Quadri Direttivi, si attua attraverso specifici Percorsi Professionali ai quali potrà aderire tutto il personale della Banca Toscana (Strutture Periferiche - Rete e Capogruppo - e Strutture Centrali - Direzione Generale e Consorzio), su base volontaria e senza preselezione iniziale, purché con determinata anzianità di servizio e giudizio complessivo non inferiore a "adeguato".

I Percorsi Professionali individuati sono:

- ◆ Percorso Professionale Orizzontale Strutture Periferiche - teso a sviluppare i ruoli delle Strutture Periferiche - Rete e Capogruppo (da un ruolo ad altri equivalenti) attraverso la crescita delle competenze da maturare con esperienza lavorativa, la mobilità orizzontale su diverse posizioni di lavoro e adeguati interventi formativi. Anzianità minima di servizio richiesta pari a 4 anni, la durata del Percorso è prevista in massimo 5 anni.
- ◆ Percorso Professionale Orizzontale Strutture Centrali - teso a sviluppare i ruoli di Direzione Generale e di Consorzio (da una attività ad altra paritetica) all'interno delle filiere di volta in volta individuate, attraverso la crescita delle competenze di "mestiere" atte a sviluppare la professionalità necessaria ai futuri "professional". Anzianità minima di servizio richiesta pari a 5 anni, la durata del Percorso è prevista in massimo 5 anni.
- ◆ Percorso Professionale Verticale - teso a sviluppare determinate figure di Rete (Ruoli obiettivo) che prevedano sequenze programmate di posizioni di lavoro in senso verticale e di iniziative formative specifiche entro un orizzonte temporale di riferimento. Anzianità minima di servizio richiesta pari a 4 anni, la durata del Percorso è prevista in massimo 3 anni.

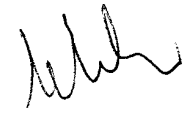
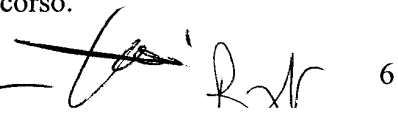
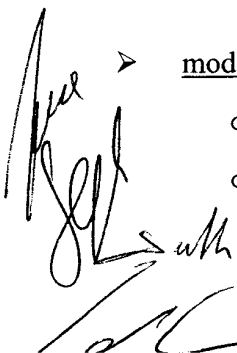
Il Percorso Orizzontale è così regolamentato:

- Tutte le aree di attività previste dall'organizzazione di Rete Filiali e Capogruppo).
- Tutte le aree di attività all'interno delle filiere individuate (Direzione Generale e Consorzio).
- La mobilità professionale si esplica, ove possibile, nell'ambito dell'unità operativa di appartenenza o in quelle limitrofe; in caso di impossibilità, all'interno del Gruppo di appartenenza; per le Strutture Centrali la mobilità è riferita alle filiere individuate.
- Le principali modalità di svolgimento dei percorsi in termini di:

- Esperienze formative correlate;
- Sistema di "seguimento": per le Strutture Periferiche (Filiali e Capogruppo) è svolto e monitorato a cura del Direttore Operativo che effettuerà la supervisione ed il

coordinamento con i responsabili diretti della struttura in cui il dipendente è occupato; per le Strutture Centrali (Direzione Generale e Consorzio) è svolto e monitorato dall'Ufficio Personale.

- Le condizioni economiche saranno stabilite in termini di:
 - diarie per trasferimenti;
 - forme di sostegno contrattualmente previste: in alternativa ai trattamenti connessi ai trasferimenti (contributo alloggio o indennità di cui al terzo comma dell'art. 10 del presente accordo) riconoscimento al personale appartenente alla 3° area professionale di un' indennità straordinaria di percorso professionale, pari a € 70,00 mensili per i trasferimenti entro i 15 Km, € 117,00 mensili per trasferimenti da 16 a 25 Km, € 140,00 mensili per trasferimenti da 26 a 30 Km. L'indennità in parola è corrisposta per 12 mensilità e non concorre alla determinazione del TFR; è comunque in facoltà dell'Azienda riconoscere, nell'ipotesi di opzione per contributo alloggio, un intervento economico aggiuntivo nei casi di mobilità più ampia, fino ad un importo massimo di € 250,00 mensili, da rivedere ad ogni successivo cambiamento di destinazione durante il Percorso.
- valorizzazione "in itinere", da attuarsi attraverso l'allargamento delle esperienze pratiche di lavoro e mobilità su diverse posizioni di lavoro, che concorrono, comunque, a realizzare lo sviluppo professionale;
- valorizzazione al termine del percorso: priorità di utilizzo nei ruoli dove la risorsa ha maturato competenze, al verificarsi di esigenze interne al Gruppo di appartenenza;
- verifica degli stati di avanzamento:
 - relazione quadrimestrale degli stati di avanzamento, a cura del Direttore Operativo, mirata a verificare l'evoluzione dei percorsi nell'ambito del Gruppo e basata su criteri di giudizio oggettivi, trasparenti e omogenei, in grado di misurare effettivamente lo sviluppo professionale del partecipante al percorso con riguardo al raggiungimento dei requisiti per svolgere quel ruolo; la relazione sarà asseverata dalla Direzione Generale per il successivo inoltro, in sintesi, al partecipante al percorso;
 - relazione annuale alle OO.SS. sull'andamento complessivo del progetto, in ordine al numero delle domande di partecipazione pervenute, alle caratteristiche del complesso degli interessati (quali età, anzianità di servizio, titolo di studio, ecc) alle valutazioni espresse, ai risultati dei momenti formativi, alle possibilità di svolgimento di mansioni coerenti alle accresciute professionalità ed alle dipendenze presso le quali le mansioni siano state svolte, ai risultati discendenti dall'attività lavorativa in tal modo prestata;
 - ove necessario, previsione di prosecuzione di un ulteriore periodo finalizzato a colmare le "carenze formative".
- modalità per l'interruzione:
 - ad iniziativa del dipendente,
 - ad iniziativa aziendale, per mancato conseguimento (rilevato dal terzo quadrimestre in poi) degli obiettivi di crescita professionale compatibili con la permanenza nel percorso.



- avanzamenti di carriera per il Percorso Orizzontale relativo ai ruoli delle Strutture Periferiche - Rete e Capogruppo: Al personale inserito nel percorso verrà applicato il processo promotivo ordinario. Resta fermo che, decorsi due anni dal termine del percorso, il dipendente che non sia utilizzato in ruoli comportanti inquadramento e che nel periodo abbia sempre mantenuto una scheda di valutazione positiva, sarà inquadrato nel livello contrattuale immediatamente superiore e gli sarà riconosciuto il trattamento economico del livello retributivo superiore rispetto a quello posseduto, con il limite massimo del 3° Livello retributivo della 3^ Area Professionale.

Il Percorso Professionale Verticale è così regolamentato:

- Le aree di attività sulle quali orientare prioritariamente i percorsi, da comunicare periodicamente, in funzione delle esigenze aziendali di breve e medio termine.
- La mobilità territoriale: stante il fatto che il percorso ipotizzato risponde, da un lato, alla esigenza aziendale di qualificazione professionale delle risorse in un'ottica di flessibilità e, dall'altro, alle aspettative di crescita professionale e di carriera di coloro che volontariamente si pongono in tale percorso, sono superate le norme sulla mobilità di cui ai punti 1 e 2 dell'art. 10 del presente accordo.
- Le principali modalità di svolgimento dei percorsi, in termini di:
 - esperienze operative (ruoli da ricoprire e tempi di permanenza secondo criteri individuali),
 - esperienze formative correlate;
 - sistema di "seguimento": svolto e monitorato a cura del Direttore Operativo che effettuerà la supervisione e il coordinamento- unitamente all'Ufficio Personale- con i responsabili diretti della struttura in cui il dipendente è occupato;
- verifica degli stati di avanzamento:
 - relazione quadrimestrale degli stati di avanzamento, a cura del Direttore Operativo, mirata a verificare l'evoluzione dei percorsi nell'ambito del Gruppo e basata su criteri di giudizio oggettivi, trasparenti e omogenei, in grado di misurare effettivamente lo sviluppo professionale del partecipante al percorso con riguardo al raggiungimento dei requisiti per svolgere quel ruolo; la relazione sarà asseverata dalla Direzione Generale per il successivo inoltro, in sintesi, al partecipante al percorso;
 - in caso di esito negativo della verifica è prevista, per una sola volta, la ripetizione del modulo;
 - relazione annuale alle OO.SS. sull'andamento complessivo del progetto, in ordine al numero delle domande di partecipazione pervenute, alle caratteristiche del complesso degli interessati (quali età, anzianità di servizio, titolo di studio, ecc) alle valutazioni espresse, ai risultati dei momenti formativi, alle possibilità di svolgimento di mansioni coerenti alle accresciute professionalità ed alle dipendenze presso le quali le mansioni siano state svolte, ai risultati discendenti dall'attività lavorativa in tal modo prestata;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

- condizioni economiche, saranno da stabilire in termini di:
 - diarie per trasferimenti;
 - forme di sostegno contrattualmente previste: in alternativa ai trattamenti connessi ai trasferimenti (contributo alloggio o indennità di cui al terzo comma dell'art. 10 del presente accordo), riconoscimento al personale appartenente alla 3° area professionale di un' indennità straordinaria di percorso professionale, pari a € 70,00 mensili per i trasferimenti entro i 15 Km, € 117,00 mensili per trasferimenti da 16 a 25 Km, € 140,00 mensili per trasferimenti da 26 a 30 Km. L'indennità in parola è corrisposta per 12 mensilità e non concorre alla determinazione del TFR; è comunque in facoltà dell'Azienda riconoscere, nell'ipotesi di opzione per il contributo alloggio, un intervento economico aggiuntivo nei casi di mobilità più ampia, fino ad un importo massimo di € 250,00 mensili, da rivedere ad ogni successivo cambiamento di destinazione durante il Percorso;
- avanzamenti di carriera legati al percorso professionale. Al personale inserito nel percorso (il cui orizzonte temporale di riferimento è di massimo tre anni) verrà applicato il processo promotivo ordinario. Qualora, al termine del percorso, l'inserimento in ruolo comportante inquadramento si rivelasse non praticabile per due anni consecutivi, alla scadenza del secondo anno, il dipendente che nel periodo abbia sempre mantenuto una scheda di valutazione positiva, sarà inquadrato nel livello contrattuale immediatamente superiore e gli sarà riconosciuto il trattamento economico del livello retributivo superiore rispetto a quello posseduto;
- modalità per l'interruzione:
 - ad iniziativa del dipendente;
 - ad iniziativa aziendale, in caso di due verifiche trimestrali negative, anche non consecutive nell'arco dell'intera durata del percorso;
 - in entrambi i casi, viene comunque garantito il reinserimento del dipendente in mansioni almeno equivalenti a quelle di avvio del percorso e la riassegnazione ad una filiale del Gruppo di provenienza (secondo l'attuale assetto organizzativo della Rete Filiali), prescindendo dalla normativa in materia di trasferimenti prevista dall'art. 10 del presente accordo.

Qualora le domande annuali di partecipazione si rivelassero particolarmente elevate sotto il profilo numerico, saranno individuati di volta in volta - d'intesa con le OO.SS. - i criteri utili a stabilire le priorità temporali per l'accesso (dipendenti che inizieranno subito i percorsi; dipendenti che inizieranno successivamente), in modo comunque da evitare esclusioni.

L'Azienda trasmetterà una specifica comunicazione (tramite rete Intranet) al personale, nella quale saranno evidenziati tutti i suddetti aspetti.

➤ Informative alle OO.SS.

L'Azienda informerà le Organizzazioni Sindacali in ordine al numero di domande di partecipazione ai Percorsi Professionali pervenute, alle caratteristiche del complesso degli interessati (quali età, anzianità di servizio, titolo di studio, ecc.), alle valutazioni espresse, ai risultati dei momenti formativi, alle possibilità di svolgimento di mansioni coerenti alle accresciute

Professionalità ed alle dipendenze presso le quali le mansioni medesime siano state svolte, ai risultati discendenti dall'attività lavorativa in tal modo prestata ed agli sviluppi di carriera conseguenti, facendo riferimento a promozioni, inquadramenti o passaggi di categoria in forma separata da quelli riguardanti il personale non inserito nei Percorsi Professionali.

La prima verifica complessiva sull'attuazione del Progetto avverrà decorsi sei mesi dall'attivazione dell'iniziativa.

➤ Formazione:

I Percorsi Professionali saranno sostenuti da opportuni Progetti Formativi mirati a sviluppare adeguate capacità e conoscenze in coerenza con il ruolo da ricoprire e personalizzate sui bisogni di ogni singola risorsa. Tali interventi formativi possono rientrare all'interno dei quantitativi previsti per la formazione contrattualizzata

