

ART. 4 - VALUTAZIONE PROFESSIONALE (1^a, 2^a e 3^a area professionale)

In attuazione anche dei criteri di sviluppo professionale sanciti dal CCNL, la valutazione deve servire ad orientare il dipendente al miglioramento e quindi deve contenere un "feed back" analitico e responsabilizzare alla coesione operativa e al trasferimento di conoscenze.

La valutazione utile è quella che grazie all'interazione tra valutatore e valutato consente di tracciare obiettivi e percorsi di miglioramento.

Un processo di valutazione efficace può dare un contributo positivo all'evolvere di una cultura professionale più conforme all'idea di dignità del lavoro.

In tale contesto la valutazione professionale dei dipendenti, connessa allo sviluppo professionale concorre allo sviluppo di carriera degli stessi.

L'Azienda identifica come idonei elementi di valutazione le competenze professionali, i precedenti professionali, la padronanza del ruolo, le prestazioni, le attitudini e le potenzialità professionali.

La valutazione viene attribuita annualmente attraverso un giudizio professionale complessivo, comunicato al dipendente interessato, i cui contenuti sono modulati anche in relazione alle varie figure professionali.

La valutazione dei singoli aspetti viene espressa in termini di maggiore o minore positività del giudizio (negativo, adeguato, più che adeguato, eccellente).

La suddetta valutazione viene effettuata dal superiore diretto. Alla valutazione parteciperà uno o più responsabili della struttura di appartenenza di livello superiore al valutatore diretto.

La valutazione del dipendente, farà riferimento al 31 dicembre dell'anno solare appena trascorso, sulle mansioni svolte a tale data, purchè esercitate per almeno cinque mesi. In casi di cambiamento di ruolo/mansione nel corso dell'anno, il dipendente sarà valutato anche per le altre mansioni purchè svolte per almeno cinque mesi.


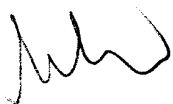
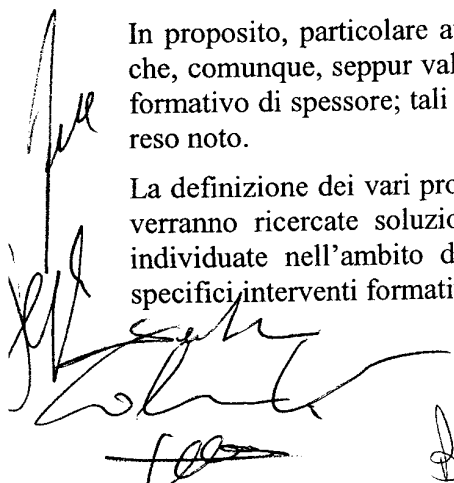
La valutazione verrà effettuata nei primi tre mesi dell'anno successivo all'anno di riferimento.

Al termine della procedura di valutazione, ciascun dipendente, verrà informato, in forma chiara e palese, circa il giudizio professionale complessivo, nel corso di un colloquio con il superiore diretto che ha effettuato la valutazione.

Poichè la valutazione deve servire principalmente ad orientare il dipendente al miglioramento attraverso anche l'interazione tra valutatore e valutato, il dipendente viene informato periodicamente circa il merito della valutazione medesima attraverso l'accesso allo strumento valutativo, partecipato alle OO.SS. e comunicato al personale, mediante la procedura intranet entro il 1° semestre dell'anno di riferimento della valutazione stessa; il valutatore nel corso del colloquio con l'interessato chiarirà il merito della valutazione espressa e potrà rappresentare i percorsi di miglioramento atti a colmare le carenze formative eventualmente rilevate.

In proposito, particolare attenzione verrà dedicata a coloro che risultino valutati negativamente o che, comunque, seppur valutati adeguati, presentino lacune tali da rendere opportuno un intervento formativo di spessore; tali informazioni troveranno riscontro nello strumento valutativo come sopra reso noto.

La definizione dei vari processi formativi verrà portata a conoscenza di tutto il personale; all'uopo verranno ricercate soluzioni atte a determinare un collegamento fra le aree di miglioramento individuate nell'ambito della valutazione professionale e la funzione preposta ad attivare gli specifici interventi formativi.



I dipendenti che nel corso dell'anno risultino presenti in servizio per un numero di giorni inferiore a cinque non riceveranno la valutazione di cui ai precedenti comma ma avranno la conferma dell'ultima valutazione secondo quanto previsto dall'art. 66 del C.C.N.L. del 12/02/05.

In caso di giudizio complessivo negativo si darà luogo ad una espressione esplicita e sintetica.

Il dipendente che abbia ricevuto un giudizio professionale negativo, entro cinque giorni lavorativi dalla comunicazione scritta dello stesso, potrà richiedere un colloquio formale verbalizzato, propedeutico al ricorso su detta valutazione, con almeno due valutatori che hanno espresso il giudizio. Su indicazione del dipendente, e qualora lo stesso ne faccia richiesta, a tale colloquio sarà presente un Rappresentante sindacale designato dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo. Entro dieci giorni lavorativi dal colloquio il dipendente potrà ricorrere avverso il giudizio inoltrando istanza scritta e motivata alla Direzione Generale tramite la direzione dell'unità di appartenenza.

Per l'esame dei ricorsi l'Azienda costituisce un'apposita commissione che acquisisce, dai soggetti che hanno espresso la valutazione, le motivazioni della stessa in relazione agli aspetti oggetto della contestazione del dipendente.

Il ricorrente può chiedere di essere assistito da un dirigente sindacale e può richiedere di essere ascoltato in sede di discussione del ricorso. Ai lavori della commissione partecipa a titolo consultivo un Rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale aziendale firmataria del presente accordo.

I Rappresentanti Sindacali presenti ai lavori della commissione potranno esprimere considerazioni orali o scritte in merito al ricorso.

La decisione da parte della commissione dovrà attenersi agli atti concretizzati in sede di analisi della pratica del ricorso.

In caso di accoglimento del ricorso stesso la commissione formulerà sul dipendente un nuovo giudizio analitico.

Dell'esito della procedura verrà data comunicazione scritta e motivata al dipendente interessato. In presenza di una conferma negativa il dipendente può presentare ulteriore istanza presso il Direttore Generale il quale provvederà a convocare una commissione all'uopo costituita che nell'arco di cinque giorni esprime un ulteriore e definitivo giudizio di merito.

Fermo restando quanto sopra previsto per la procedura in caso di giudizio negativo, avverso il giudizio professionale complessivo potranno essere attivate le procedure di ricorso previste dall'art. 66 comma 6 e 7 del CCNL 12/02/05: verrà istituita apposita Commissione Tecnica ai cui lavori parteciperanno dipendenti designati dalla Banca e un rappresentante sindacale per ciascuna sigla firmataria del presente accordo, cui è demandato l'esame delle eventuali fattispecie anomale che verranno esaminate al fine di individuare soluzioni idonee.

La valutazione professionale come sopra articolata e finalizzata, per quanto ovvio, non sarà presa a riferimento per l'erogazione delle quote di salario variabile a fronte del sistema incentivante

