



Segreterie di Coordinamento Unicredit Banca

Falcri – Fiba/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Nei giorni scorsi l'Azienda ci ha intrattenuti per illustrarci i criteri di valutazione delle prestazioni che intende adottare in Unicredit Banca. Nelle ex Banche federate esistevano strumenti di valutazione molto simili, ma il processo ha prodotto valutazioni disomogenee. L'intero processo sarà proceduralizzato, tramite portale. La valutazione è svincolata dagli obiettivi commerciali. L'obiettivo dichiarato dall'Azienda è quello di:

- ✓ Mettere a fuoco uno strumento omogeneo,
- ✓ Valorizzare la qualità della prestazione e la professionalità,
- ✓ Migliorare le competenze ed i comportamenti indirizzandoli e adeguandoli alla mutata realtà,
- ✓ Definire le possibili aree di miglioramento della prestazione,
- ✓ Orientare la formazione
- ✓ Costituire la base di riferimento per lo sviluppo professionale,
- ✓ Ancorare e differenziare le valutazioni in relazione al ruolo ricoperto.

A tali scopi sono state definite schede specifiche di ruolo nelle quali sono identificate le competenze richieste. Le schede di valutazione sono di due tipi.

- ✓ Schede di ruolo – manageriali e professionali - per i ruoli di rete più significativi quali: addetto alla clientela, addetto commerciale, assistente piccole imprese, consulente privati, consulente piccole imprese, sviluppatori, coadiutori d'agenzia, direttore d'agenzia, direttore centro piccole imprese, direttore di mercato, per i quali saranno indicate competenze, distintive, di Gruppo e specifiche di Unicredit Banca.
- ✓ Schede omnibus: distinte tra Quadri Direttivi e Aree professionali per i restanti ruoli.

L'Azienda si è impegnata a stimolare l'effettuazione ed a valorizzare momenti di confronto e discussione – iniziale, infrannuale, finale - fra valutatore e valutato, considerandoli qualificanti dell'intero processo.

Elementi di novità sono rappresentati dalla predisposizione di una “guida per il valutatore”, accompagnata da momenti di incontro e formazione in aula, e da un documento di sintesi on line per i valutati, oltre alla consueta circolare.

L'obiettivo è rendere la valutazione il più possibile omogenea, equa ed oggettiva, e superare i problemi di gestione realizzati nel passato.

Abbiamo chiesto ed ottenuto che, sulle schede, sia previsto un apposito spazio riservato ad osservazioni e note sia del valutatore, sia del valutato e che, le stesse, siano visibili da entrambi i soggetti valutatore e valutato.

Abbiamo anche chiesto che sul portale sia richiamato l'art.57 del CCNL, con l'indicazione della possibilità di ricorrere avverso il giudizio professionale, considerato non rispondente alla prestazione svolta, da effettuare entro 15 giorni dalla comunicazione, con la possibilità per il lavoratore/trice di farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale. Su questo punto l'Azienda si è riservata una risposta.

Abbiamo considerato positivamente le novità concernenti il processo di valutazione illustratoci, anche se abbiamo sottolineato come, spesso, ai buoni propositi annunciati dalla Direzione Generale, non corrispondano comportamenti coerenti e come le valutazioni siano viziate da elementi personali non equi ed oggettivi e condizionate dal raggiungimento o meno degli obiettivi commerciali.

In particolare ancora molti responsabili non effettuano i previsti colloqui con i propri collaboratori ed, anzi, li considerino come un'inutile perdita di tempo a discapito del raggiungimento degli obiettivi commerciali.

A questo proposito abbiamo chiesto sia inserito, nella scheda di valutazione dei ruoli di sintesi, un "indice di coerenza" tra le disposizioni aziendali e i comportamenti concreti, il quale apprezzi il rispetto delle prassi, delle norme di legge e di contratto, la capacità di formare "squadra" e la responsabilità di far crescere professionalmente i propri collaboratori; nonché che sia prevista la possibilità che una parte della valutazione sia affidata ai collaboratori.

Abbiamo infine chiesto all'Azienda che le valutazioni del 2003 tengano conto delle novità introdotte e del fatto che quello è stato un anno particolare, affinché non si realizzi una drastica riduzione delle stesse, a questo fine si terrà un apposito incontro nel quale l'Azienda si è impegnata a fornirci i dati a consuntivo.

FIGURE PROFESSIONALI: NUOVA DENOMINAZIONE

L'Azienda ci ha anche comunicato di aver deciso di modificare la denominazione di alcune figure professionali che indichiamo di seguito:

§ Da Coadiutore del Direttore d'Agenzia a Responsabile Servizio Clienti

§ Da Addetto alla Clientela a Addetto Servizio clienti

§ Da Direttore Centro Small Business a Direttore Centro Piccole Imprese

§ Da Consulente Small Business a Consulente Piccole Imprese

§ Da Assistente Small Business a Assistente Piccole Imprese.

Bologna 19 febbraio 2004

Le Segreterie di Coordinamento
Falcri – Fiba/Csl – Fisac/Cgil - UilCA
Unicredit Banca