



N° 2-2004

Fiba Mail lettera periodica agli iscritti a cura
della Segreteria Fiba CISL Banca Fideuram S.p.A.

Caro collega...

ULTIME NOTIZIE:

Domani 19 febbraio alle ore 11.00 incontreremo la Direzione Risorse Umane in merito alla ristrutturazione del Gruppo BF.

FIBA FIDEURAM:

E' in fase di ultimazione il sito internet Fiba Fideuram, uno strumento moderno per comunicare le nostre idee ed i valori nei quali crediamo!

SPECIALE VALUTAZIONI:

In questi giorni sono in corso i colloqui valutativi relativi alle prestazioni lavorative effettuate nell'anno 2003 ed ai risultati attesi/obiettivi assegnati per l'anno in corso.

Riteniamo opportuno proporvi il testo degli articoli del Contratto Nazionale ed Integrativo riguardanti la valutazione professionale.

Ti ricordiamo inoltre che la scheda di valutazione prevede alcune righe destinate agli eventuali commenti del valutato e che, per ogni chiarimento, puoi contattare il tuo rappresentante sindacale.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Art. 56 - Criteri di valutazione professionale

Lo sviluppo professionale, in connessione alla valutazione professionale, concorre allo sviluppo di carriera del personale.

Le Parti nazionali convengono, a titolo esemplificativo, che idonei elementi di valutazione professionale - i cui contenuti vengono opportunamente individuati dalle aziende in relazione alle specifiche figure professionali, alla propria organizzazione, ai propri obiettivi strategici - sono i seguenti: **competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni.**

Art. 57 - Valutazione del lavoratore/lavoratrice

L'azienda attribuisce annualmente al lavoratore/ lavoratrice un giudizio professionale complessivo.

Il giudizio di cui al comma che precede, accompagnato da una

sintetica motivazione, deve essere comunicato per iscritto al lavoratore/lavoratrice entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce.

Il lavoratore/lavoratrice viene informato periodicamente circa il merito della valutazione professionale formulata dall'azienda e delle linee adottate dall'azienda stessa al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo.

Nei casi in cui le assenze del lavoratore/lavoratrice dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, servizio militare, siano di durata tale da non consentire una valutazione ai fini del giudizio professionale, si fa riferimento - agli effetti degli automatismi, del premio aziendale e dell'ex premio di rendimento - all'ultimo giudizio conseguito dall'interessato.

L'eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e il premio aziendale non vengono erogati in caso di giudizio di sintesi negativo.

Il lavoratore/lavoratrice che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lui svolta può presentare un proprio ricorso alla Direzione aziendale competente entro 15 giorni dalla comunicazione. Nella procedura il lavoratore/lavoratrice può farsi assistere da un dirigente dell'organizzazione sindacale stipulante, facente parte del personale, a cui conferisce mandato.

L'azienda, sentito il lavoratore/lavoratrice entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.

Il lavoratore/lavoratrice, cui sia stato attribuito il giudizio di sintesi negativo può, a richiesta, ottenere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

VALUTAZIONE PROFESSIONALE

La Banca prevederà nel sistema di valutazione professionale:

- un incontro ad inizio anno in merito ai risultati attesi;
- una verifica sull'andamento della prestazione lavorativa nel corso dell'anno;
- una comunicazione finale in merito alla valutazione conseguita.

La Banca ribadisce inoltre che la valutazione professionale riveste particolare importanza, impegnandosi - anche attraverso un adeguato coinvolgimento dei valutatori - a garantire la correttezza, l'oggettività e l'omogeneità del sistema.

A parziale integrazione della procedura dell'art. 57 del C.C.N.L. (*), la Banca prevederà la partecipazione alla stessa della Direzione di appartenenza del dipendente e della Direzione Risorse Umane.



Ci impegniamo a fare in modo che il processo valutativo diventi sempre più un aspetto sostanziale e non solo formale nei percorsi professionali.

Un cordiale saluto ... a presto

Marco Bernabò	Bologna
Massimo Zanchi Vittorino Bocchi	Milano
Sofia De Maria	Napoli
Giancarlo Galloni Carla D'Amore Fabio Cocchi	Roma
Claudio Panataro	Torino
Francesco De Zen	Vicenza