



INTESA  SANPAOLO
mail: segreteria@fabintesasanpaolo.org
www.fabintesasanpaolo.eu

COMUNICATO INCONTRO 01 MARZO 2019

MODELLO DELLE CONOSCENZE E MESTIERI.

In data odierna l'azienda ha ripreso il tema del "Modello Conoscenze e Mestieri" già presentato in precedenza, ribadendo come **non sia un sistema legato alla valutazione professionale ma che può però incidere sulla crescita professionale.**

Non entriamo nel dettaglio tecnico del funzionamento del sistema, anche perché a breve l'azienda lo spiegherà nel dettaglio attraverso i suoi consueti canali, se non citando il fatto che **sarà centrale il riconoscimento delle conoscenze che verranno acquisite nel tempo** in base al lavoro (mestiere) che si sta svolgendo e quelle che **sono state acquisite nel passato** (queste ultime "certificabili" attraverso una sorta di autocertificazione).

Come già fatto attraverso i precedenti comunicati abbiamo ricordato che si dovrà operare per **impedire possibili forzature del sistema** invalidando, se non sovvertendo, lo scopo di un sistema di rilevazione delle conoscenze personali. Questo strumento non deve essere utilizzato per scopi diversi dalla crescita professionale del collega e della collegata formazione professionale.

Il Modello di Conoscenze e Mestieri verrà affiancato da un sistema di gestione della **formazione professionale**: in base alle conoscenze ritenute necessarie dal modello (e di conseguenza dall'azienda stessa) per svolgere correttamente il proprio mestiere questo sistema selezionerà in automatico le **necessità formative utili a colmare le eventuali lacune.**

Questo sistema "intelligente" della formazione **sarà anche alimentato da quanto scaturirà dal nuovo sistema di valutazione professionale**: nel caso in cui la valutazione del collega presentasse delle carenze in ambiti specifici o necessità di "rafforzarsi" in alcuni ambiti, si vedrà proporre formazione specifica dal sistema stesso.

Sostanzialmente questi sistemi dovrebbero rilevare e colmare eventuali scostamenti tra le attuali conoscenze del collega e quelle necessarie a svolgere correttamente il suo mestiere.

La banca sostiene, **come facciamo noi da anni**, la fondamentale importanza di un piano formativo completo e soprattutto sostiene che ne garantirà la fruizione tramite lo strumento dello **smart learning con una pianificazione strutturata simile a quella del piano ferie**.

Ci auguriamo che questi nuovi sistemi risultino **abbastanza intelligenti da non permettere più che un collega venga messo a svolgere un compito prima che gli sia stata fatta una formazione adeguata per ricoprirlo quel ruolo**.

VALUTAZIONE PROFESSIONALE.

La valutazione professionale per i colleghi operanti in Banca dei Territori (rete) verrà fatta su **tre indicatori (KPI) che verranno selezionati ad inizio anno e saranno gli stessi per tutti**.

Nelle rimanenti strutture centrali di Banca dei Territori e di Sede i **tre indicatori saranno identificati dal responsabile del collega, al quale verranno comunicati ad inizio anno**.

La nuova scala di valutazione **sarà su 7 livelli** che andranno da "inadeguato" (unico livello negativo a norma di CCNL) ad "eccellente".

Fondamentale sarà la formazione che verrà fatta ai valutatori su come applicare questo nuovo modello di valutazione professionale.

Non vorremmo correre il rischio che non sia recepita correttamente la natura stessa di questo (e di qualsiasi altro) modello di valutazione professionale. Verificheremo puntualmente ogni segnalazione di pressioni indebite (tramite ad esempio ad i meccanismi di feedback), storture nell'applicazione del modello presentato o utilizzi "punitivi" o coercitivi che ne potranno scaturire.

Torino/Milano, 1.3.2019

LA SEGRETERIA **FABI** GRUPPO INTESA SANPAOLO