



Sistema di valutazione del Personale – Governance

Con l'incontro del 16 gennaio 2025 l'azienda ha concluso l'illustrazione alle Organizzazioni Sindacali del sistema di valutazione delle prestazioni che, in sostituzione delle seniority, ha visto l'introduzione del **titling professional**, sistema che nell'Area CDAITO (con eccezione della struttura di Business Service Center e di ISP IVS) è stato caratterizzato da particolari specificità.

È previsto per il 2025 l'estensione di questo sistema di valutazione sperimentato nell'area Tech ai rimanenti circa 11.600 colleghi delle restanti Aree di Governo, arrivando quindi ad interessare **un totale di 16.600 colleghi "professional"**.

Abbiamo evidenziato all'azienda le criticità che si sono riscontrate in questo periodo di "sperimentazione" chiedendo particolare attenzione organizzativa perché non si ripetano le stesse situazioni in fase di estensione. Le principali evidenze riportate sono:

- Feedback. La strumentazione si articola in due tipologie: valutazione e indirizzo per la crescita e lo sviluppo. Solo la valutazione effettuata dal Responsabile o dal suo Delegato integra e completa la definizione della scheda valutativa. Considerata l'importanza dello strumento, si ricorda ai colleghi di prestare la massima attenzione nella fase di scambio o di ricezione di feedback.
- Estensione ai 16.600 professional. L'estensione di questo articolato sistema a un così ampio numero di colleghi necessita di un'elevata attenzione gestionale. Abbiamo formalmente richiesto all'azienda un'attenta valutazione nell'assegnazione dei job title, al fine di prevenire assegnazioni non coerenti con le competenze professionali dei dipendenti.
- Abbiamo "ricordato" all'azienda che la valutazione dei colleghi può essere effettuata esclusivamente sulla componente qualitativa del lavoro svolto, escludendo qualsiasi considerazione sulla quantità. Questo concetto si applica in particolar modo, a titolo di esempio, a voci valutative quali possono essere quelle legate ai progetti seguiti e al rispetto delle tempistiche progettuali.
- La suddivisione in 21 sottolivelli valutativi, che si riducono a 7 nella valutazione finale, appare eccessivamente complessa e priva di una chiara correlazione con l'impianto complessivo. Tale complicazione inutilmente introdotta pensiamo possa pregiudicare l'applicazione pratica e corretta del sistema.

*È opportuno sottolineare che siamo davanti ad una cosiddetta "procedura debole", di tipo informativo e quindi **priva di una effettiva trattativa sindacale ma frutto di scelte unilaterali aziendali**: anche per questo non possiamo dividerne il contenuto. In particolare, riteniamo che il sistema di valutazione professionale sia un punto nodale della vita professionale del collega che quindi **debba essere messo al centro** del sistema stesso in modo da "far sentire la sua voce".*

*Occorre inoltre tenere conto che il sistema del titling introdotto dall'azienda sarà punto centrale per la definizione del PVR e, probabilmente, per eventuali altri sistemi incentivanti anche economici. Ricordiamo quindi ai colleghi di pretendere che **il title che gli verrà assegnato dal Responsabile sia il più aderente possibile con la vera professionalità espressa dal collega sul luogo di lavoro, senza storture o valutazioni non adeguate al lavoro svolto.***

*Quest'anno scadono gli accordi di secondo livello del Gruppo e saremo chiamati a rivedere il sistema di sviluppo e percorsi professionali. In tale ambito **abbiamo chiesto che la figura del COA sia estesa in maniera granulare su tutte le strutture di Governance** e che quindi possa essere una opportunità di crescita per tutti i colleghi che lavorano in ambito di "sede centrale".*

Milano, 21 gennaio 2025

**Delegazioni trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**