

CAPITOLO XII
ADDESTRAMENTO – FORMAZIONE – CRITERI DI
SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA –
VALUTAZIONE DEL LAVORATORE/LAVORATRICE

Art. 53 – Addestramento

Le aziende provvedono ad un opportuno addestramento dei dipendenti nuovi assunti con contratto non a termine inquadrati nella 3^a area professionale, 1° livello retributivo e 2^a area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie), da tenersi di norma durante il periodo di prova e comunque entro il primo anno di servizio.

Tale addestramento, di durata non inferiore a quattro settimane, anche non continuative, per i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 3^a area professionale, 1° livello retributivo o a due settimane per i dipendenti inquadrati nella 2^a area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie), si svolge durante il normale orario di lavoro.

Durante l'addestramento, ove questo sia organizzato in corsi collettivi, è data facoltà ai dipendenti di cui sopra di partecipare a riunioni promosse, durante l'orario di lavoro, dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, per illustrare materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le predette organizzazioni sindacali possono tenere tali riunioni, singolarmente o congiuntamente, a mezzo di un proprio dirigente facente parte del personale dell'azienda, previa comunicazione alla Direzione aziendale competente del nominativo designato.

Per gli interventi dei dirigenti di cui sopra, da svolgersi secondo l'ordine di precedenza delle richieste comunicate alla Direzione aziendale competente con un preavviso di almeno 48 ore, è riservata al dirigente di ciascuna organizzazione sindacale, mezz'ora cumulabile nei casi di interventi congiunti di dirigenti appartenenti ad organizzazioni diverse.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Art. 54 - Formazione

Le Parti stipulanti ribadiscono che la promozione delle iniziative in materia di formazione rientra nell'ambito di Enbicredito.

L'eventuale riduzione di orario di lavoro da destinare alla formazione può essere definita nell'ambito degli strumenti previsti dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998.

* * *

Salvo quanto disciplinato in materia di formazione d'ingresso in relazione alle previsioni di legge, la formazione continua del personale:

- rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali;
- concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;
- assume un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del sistema bancario e la valutazione delle risorse umane;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

Pertanto, l'azienda promuove corsi di formazione professionale – nei confronti del personale in servizio con contratto non a termine – secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto, a far tempo dal 1° gennaio 2000, delle seguenti previsioni:

- a) un "pacchetto formativo" non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro;
- b) un ulteriore "pacchetto" di 26 ore annuali, di cui 8 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro,

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

la formazione di cui alle lett. a) e b) potrà essere svolta anche tramite autoformazione, con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica.

A ciascun lavoratore/lavoratrice, il quantitativo di formazione di cui alla lett.b) viene offerto per quote inscindibili di ore retribuite e non retribuite.

Ai fini della medesima formazione di cui alla lett. b) vengono considerate dall'azienda, su richiesta dei lavoratori/lavoratrici, eventuali particolari situazioni personali e/o familiari, con specifico riguardo al personale femminile, concordando con gli interessati le soluzioni organizzative che ne consentano l'effettuazione.

La formazione al di fuori dell'orario di lavoro, in caso di copertura con finanziamenti da parte di fonti esterne, anche nell'ambito di iniziative promosse tramite Enbicredito, potrà essere, in tutto o in parte, retribuita.

Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi, nonché l'eventuale accorpamento, in tutto o in parte, dei quantitativi annuali di ore previsti dalle norme che precedono, formano oggetto di valutazione congiunta nel corso di un apposito incontro da tenere entro il mese di febbraio di ogni anno tra le Parti aziendali. Tale incontro viene ripetuto nel corso dell'anno qualora l'azienda apporti sostanziali modifiche in materia. Nell'ambito del medesimo incontro le Parti definiscono le modalità di partecipazione del personale ai corsi predetti.

Tempi, modalità di effettuazione e programmi dei corsi devono essere portati a conoscenza del personale.

All'attuazione di quanto previsto dal presente articolo può anche procedersi mediante la istituzione di corsi a carattere interaziendale da realizzarsi ad iniziativa e nell'ambito di quelle aziende che per la loro dimensione, per l'appartenenza ad un gruppo bancario, od altre ragioni di carattere tecnico ed organizzativo ne ravvisassero la necessità.

Nei casi di innovazioni tecnologiche o di rilevanti ristrutturazioni aziendali che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di consistenti gruppi di personale, le aziende organizzano – utilizzando a tal

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

fine anche i quantitativi previsti dal presente articolo – corsi di riqualificazione del personale interessato.

Ulteriori corsi indetti ed organizzati dalle aziende per addestramenti professionali, si svolgono durante il normale orario di lavoro e la partecipazione dei lavoratori/lavoratrici invitati a frequentarli è facoltativa.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

FABI FALCRI FEDERDIRIGENTICREDITO FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UIL C.A.

Art. 55 - Sviluppo professionale e di carriera

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori/lavoratrici e per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie.

Pertanto le aziende si impegnano a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive delle aziende stesse, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale.

Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite:

- a) una formazione adeguata;
- b) l'esperienza pratica di lavoro;
- c) la mobilità su diverse posizioni di lavoro.

Detto sviluppo professionale terrà conto dei diversi apporti professionali connessi al differente inquadramento del personale e in connessione alla valutazione professionale del personale concorre allo sviluppo di carriera del personale stesso.

In relazione a progetti aziendali per la gestione strategica delle risorse umane l'azienda può prevedere, informandone gli organismi sindacali, percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedano sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.

Lo sviluppo professionale per gli appartenenti alla 3^a area professionale e per i quadri direttivi si realizza con i criteri riportati nelle rispettive Parti speciali.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

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.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

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.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

CHIARIMENTO A VERBALE

Le aziende dedicheranno particolare attenzione al momento della trasformazione del sistema di valutazione del lavoratore/lavoratrice rispetto al precedente sistema delle note caratteristiche, garantendo la massima obiettività al fine di evitare che il mutamento dei criteri rispetto a quelli in precedenza adottati comporti, di per sé, valutazioni meno favorevoli.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

FABI FALCRI FEDERDIRIGENTICREDITO FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UIL C.A.

Art. 58 - Coinvolgimento sindacale

L'azienda, anche su richiesta degli organismi sindacali aziendali, comunica agli stessi – nel corso di un apposito incontro – gli indirizzi, i principi e i criteri che si intendono adottare per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso.

Gli organismi sindacali predetti formulano loro considerazioni e proposte nell'ambito di una procedura di confronto della durata massima di 30 giorni finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri di cui al comma che precede, fermo restando che al termine della procedura stessa l'azienda rende operativi i propri provvedimenti. Procedura analoga, ma della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di eventuali modifiche che l'azienda intendesse apportare successivamente.

L'azienda, al termine della procedura, porta a conoscenza dei lavoratori/lavoratrici indirizzi, principi e criteri di cui sopra.

Le Parti aziendali concordano le modalità di verifica per l'applicazione dei principi e criteri suindicati.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE