

LA

VOCE



FRIULADRIA



Comunicato d'informazione sindacale per gli iscritti – n. 27 febbraio '12

SOMMARIO

Il sito internet della fiba di friuladria

1

La valutazione professionale: istruzioni per l'uso

1

LA FIBA
FRIULADRIA
ON LINE ...

anche dal posto di
lavoro.

non servono
password!

VALUTAZIONE
PROFESSIONALE
2012



www.fiba.it www.fibafriuladria.com

Il Portale delle esperienze e delle opportunità
Federazione Italiana Bancari e Assicurativi

Ricordiamo che il sito è **accessibile anche dal posto di lavoro.**
Non ci sono zone riservate, non servono password!

inseriscilo tra i "preferiti"!



Il sito Internet della FIBA di Friuladria

www.fibafriuladria.com

il tempo vola!..siamo ormai giunti al secondo anno in rete: **più di 14.000 visite per il sito internet della Fiba di Friuladria.**

Un risultato lusinghiero, per un sito non certo di intrattenimento, che testimonia l'apprezzamento dei lavoratori. Un risultato che ci incoraggia ad investire ancora energie per migliorare la nostra efficacia informativa.

La valutazione professionale

La circolare 22 del 18 gennaio scorso avvia il **processo di valutazione professionale dei lavoratori relativo all'anno 2011.**

Purtroppo, per quella che è la nostra esperienza, spesso ravvisiamo un'ineadeguata consapevolezza del valore che tale processo dovrebbe avere.

È necessario, per **recuperarne l'intrinseco significato**, rileggere l'art. 67 - Sviluppo professionale e di carriera – CCNL 2007 che testualmente recita:

capacità professionali patrimonio fondamentale

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

2. *Pertanto le imprese 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 imprese stesse, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale.*

sviluppo professionale: miglioramento qualità di vita ottimizzazione dei servizi

In sostanza, viene dichiarato esplicitamente che **lo sviluppo professionale è componente fondamentale sia per la realizzazione personale del lavoratore che per la competitività aziendale.** La **crescita professionale** fa parte di quei fattori attraverso i quali si **concretizza il concetto di Responsabilità Sociale d'Impresa**, sia nella sua **declinazione interna**, che si estrinseca nella ricerca del continuo **miglioramento della qualità di vita** nell'ambiente di lavoro, sia nella **declinazione esterna**, ovvero nell'**ottimizzazione dei servizi offerti alla clientela.**

Valutazione: supporto? garanzia?

L'art. 69 – **Valutazione del lavoratore/lavoratrice** – CCNL 2007 non a caso chiude il Capitolo X, perché la **funzione** di questo istituto contrattuale dovrebbe essere quella di **supporto e di garanzia per lo sviluppo professionale del lavoratore.**

La valutazione professionale non deve rischiare di essere, quindi, solo una pratica per l'esercizio del potere direttivo, prerogativa dell'impresa, che in ogni caso deve rimanere assoggettata ai principi di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 c.c.). Non dovrebbe essere nemmeno un maquillage delle vecchie "note di qualifica" (la famosa pagellina di altri tempi) che si riferivano alla pura prestazione.

CRITERI

SONO STATA GIUDICATA PER CIO' CHE AVEVO AP. PRESO INTORNO A QUESTO ESERCIZIO? SE E' COSI', ALLORA NON E' STATA GIUDICATA ANCHE LEI, MIA INSEGNANTE, SULLA SUA ABILITA' DI DARE A ME IL SUO SAPERE? E' DISPOSTA A SPARTIRE IL MIO 5?



Criteria di valutazione professionale

L' Art. 68 - CCNL 2007 individua infatti, quali riferimenti valutativi in relazione alle singole figure professionali, **"le competenze professionali, i precedenti professionali, la padronanza del ruolo, le attitudini, le potenzialità professionali"**, ed infine le **"prestazioni"**.

Lo strumento:

Lo **strumento di valutazione professionale** attualmente adottato, che non ha trovato la condivisione delle Organizzazioni Sindacali, **pecca di scarsa chiarezza** nella declaratoria dei KPI, ma soprattutto di una **eccessiva preponderanza ponderale della pura prestazione rispetto agli altri elementi valutativi.**

momento di confronto?

Per la visione che ricaviamo dai commenti dei colleghi, il **processo di valutazione** spesso **non viene vissuto come un momento di confronto** sulle cause dei risultati positivi o negativi, per individuare quei fattori organizzativi, tecnico professionali e di relazione che possono aver condizionato positivamente o negativamente i comportamenti professionali oggetto di analisi. E ciò quasi sempre indipendentemente dalla volontà del valutatore.

Valutazione: buono o cattivo?

In vari casi il risultato è una **valutazione** che sembra solo **classificare il personale rispetto a standard prestazionali** informalmente definiti. Una situazione che genera disagio e disaffezione, e non giova certo alla coesione sociale.

Del resto l'**esasperazione per il risultato economico, spesso di breve periodo**, è talmente **radicata e pervasiva**, da apparire talvolta perfino oltre l'effettiva volontà della Direzione Generale.



esasperazione
per
risultato
economico
di breve periodo

Responsabilità
Sociale
d'Impresa

Una esasperazione **sostenuta** anche da un **sistema incentivante** a tutt'oggi **non condiviso dalle Organizzazioni Sindacali**, che non considera adeguatamente le complesse interdipendenze che caratterizzano l'ambiente lavorativo sia al proprio interno, e la connessione con l'ambiente esterno e caratterizzato da da alcuni obiettivi fuorvianti. Un modello di sistema incentivante che, a nostro avviso, genera iniquità, a scapito della cooperazione e dello spirito di squadra.

La complessità del contesto economico-sociale dei tempi attuali **richiede** alle aziende che vogliono vincere le sfide lanciate dai repentini cambiamenti, **un tessuto di relazioni industriali affidabile e fecondo**, nell'ambito del quale si possano scrivere tutte le **regole necessarie** per perseguire **le migliori condizioni di benessere individuale e organizzativo**, strumenti strategici da cui può derivare un **indubbio vantaggio competitivo**. In altre parole, è più che mai necessaria l'attuazione dei valori della **Responsabilità Sociale d'Impresa**.

Nella pratica, **si tratta di affrontare, con spirito costruttivo, tutti i grandi temi della contrattazione di secondo livello**, quali: salute e sicurezza, formazione, valutazioni professionali, sviluppo professionale, inquadramenti, mobilità, orari di lavoro; previdenza integrativa, assistenza sanitaria, qualità della comunicazione l'equità e le pari opportunità, gli strumenti di indirizzo dell'attività commerciale, conciliazione tempi di lavoro e famiglia.

Il recente accordo sulle relazioni sindacali di gruppo (vedi volantino unitario del 31 gennaio u.s.) riteniamo possa essere un passo fondamentale per intraprendere un percorso verso il raggiungimento di questo obiettivo

ISTRUZIONI...



Indicazioni pratiche

Riteniamo che il procedimento di valutazione debba svilupparsi attraverso un **confronto trasparente**, e con la massima attenzione, da parte di valutatori e valutati. Ciò, **a prescindere dalla qualità dello strumento per la valutazione**, che a nostro avviso non è attualmente all'altezza delle finalità previste dalle norme contrattuali.

È necessario porre attenzione affinché anche le **considerazioni del valutato siano registrate in procedura**, in particolar modo nel caso di non condivisione del giudizio complessivo e/o dei singoli idem.

Il valutato deve ponderare le proprie considerazioni prendendosi il **tempo necessario** per una corretta stesura.

Nel caso in cui **il valutato ritenga** che il **giudizio non sia rispondente** alla prestazione da lui svolta, oltre a far inserire le proprie meditate considerazioni, **può presentare ricorso come indicato nell'art. 69** – Valutazione del lavoratore/lavoratrice – CCNL 2007 che testualmente recita:

6. *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.*
7. *L'impresa, sentito il lavoratore/lavoratrice entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.*

Consigliamo in questo caso di rivolgersi ad un sindacalista della Fiba per la necessaria assistenza.

Registrate
considerazioni
del valutato

RICORSO

SO PARLARE 5 LINGUE...
 LEGGO MOLTO... MI SENTO
 UN CREATIVO E HO BUONI IL BUDGET!
 RAPPORTI CON TUTTI...
 COS'E' CHE NON VA'?!..



Si ringrazia il collega della Fiba Maurizio Montalti per l'utilizzo della vignette

graficamont BY MAURIZIO MONTALTI

Segreteria di Coordinamento Banca Popolare FriulAdria
Segretario Responsabile – Giovanni Del Bel Belluz

Cognome	Nome	Reperibile presso	e - mail	Cellulare
Del Bel Belluz	Giovanni	Area FriulVeneta	fiba.friuladria@cisl.it	366/4180777
Mazzarella	Pierangelo	Ufficio Mutui	pierangelo.mazzarella@cisl.it	339/3058944
Pesce	Piero	Trieste Nucleo Private		338/6623591
Decimani	Barbara	Trieste 172 Via Giulia		347/9609887
Mattiussi	Fabio	Udine Filiale 439	wxmattiu@inwind.it	349/3706141
Favaro	Maurizio	Colfosco 84		347/9171574
Loris	Ennio	Conselve 305		

Segreterie RSA

Cognome	Nome	Reperibile presso	e - mail	Cellulare
Dal Maso	Carmen	Padova Nucleo Imprese		
Lachin	Mario	Sacile 007		
Marcolongo	Gloria	Treviso - V.le Fellissent		

DELEGA D'ISCRIZIONE

Spett. Servizio Risorse Umane – Banca Popolare Friuladria – Pordenone

Il/La sottoscritto/a			
Cognome			
Nome			
Matricola		Filiale/ Ufficio	

Aderisce alla Federazione Sindacale FIBA CISL ed autorizza la trattenuta ed il versamento del contributo sindacale con le modalità concordate tra la FIBA e la competente associazione imprenditoriale. La presente annulla e sostituisce ogni precedente adesione ad altri sindacati.

Data		Firma	
------	--	-------	--

Ricevuta l'informazione sull'utilizzazione dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del dlgs n.196/2003, il sottoscritto consente al loro trattamento nella misura necessaria per il proseguimento degli scopi statutari. Consente anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e agli Enti previdenziali e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge, dai contratti e dalle convenzioni.

Data		Firma	
------	--	-------	--



MODULO D'ISCRIZIONE

Sindacato Territoriale di			
Banca	Popolare Friuladria		
Il/La sottoscritto/a			
Cognome			
Nome			
Codice Fiscale			
Via		n.	
Cap	Città	Provincia	
Nato/a il	a	Provincia	
Matricola		Filiale/ Ufficio	
Inquadramento			
e-mail lavoro		e-mail casa	
Tel. lavoro		Cellulare	

Chiede di aderire alla vostra organizzazione sindacale

Data		Firma	
------	--	-------	--

Ricevuta l'informazione sull'utilizzazione dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del dlgs n.196/2003, il sottoscritto consente al loro trattamento nella misura necessaria per il proseguimento degli scopi statutari. Consente anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e agli Enti previdenziali e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge, dai contratti e dalle convenzioni.

Data		Firma	
------	--	-------	--

INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 – D.LGS N. 196/03

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali", La informiamo che i dati personali - da Lei forniti a questa Organizzazione Sindacale, ovvero altrimenti acquisiti dalla medesima nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti - inerenti, connessi e/o strumentali al Suo rapporto in qualità di Iscritto potranno formare oggetto di trattamento, nel rispetto della normativa sopra richiamata e degli obblighi di riservatezza. Per trattamento di dati personali si intende la loro raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, elaborazione, modificazione, selezione, estrazione, raffronto, utilizzo, comunicazione, diffusione, cancellazione e distruzione, ovvero la combinazione di due o più di tali operazioni. Tali dati verranno trattati per finalità connesse alle reciproche obbligazioni derivanti dal suo rapporto di Iscritto.

Il trattamento di tali dati avverrà mediante strumenti idonei a garantirne la sicurezza e riservatezza e potrà essere effettuato anche attraverso strumenti automatizzati atti a memorizzare, gestire e trasmettere i dati stessi. La informiamo inoltre che i dati a Lei riferibili saranno trattati nel rispetto delle modalità indicate nell'art. 11 del D.Lgs n 196/03 il quale prevede, tra l'altro, che i dati stessi siano:

- trattati in modo lecito e secondo correttezza; raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi;
- esatti e, se necessario, aggiornati; pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti e trattati.

Nell'ambito dell'attività svolta dal Sindacato, i dati possono venire a conoscenza di dipendenti o collaboratori esterni debitamente incaricati dello svolgimento di specifici compiti.

La informiamo inoltre che - ferma restando la richiesta del Suo consenso nei casi previsti dalla legge - il predetto trattamento dei dati personali inerenti potrà essere effettuato dalla FIBA CISL, dalle sue strutture aziendali, di gruppo e territoriali; società o enti che forniscano a questa Organizzazione Sindacale servizi elaborativi o che svolgano attività strumentali a quella della medesima; da soggetti ai quali la facoltà di accedere ai Suoi dati personali sia riconosciuta da disposizioni di legge o di normativa secondaria o comunitaria, nonché di contrattazione collettiva; da soggetti ai quali la comunicazione dei Suoi dati personali risulti necessaria o sia comunque funzionale alla gestione del rapporto di Iscritto. La informiamo altresì che, in relazione ai predetti trattamenti, Lei potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs n 196/03 (articolo il cui testo è riportato in calce alla presente informativa).

Ai sensi dell'art. 13, primo comma, lett. c), del medesimo D.Lgs n.196/03, Le facciamo presente che "l'eventuale rifiuto a rispondere", al momento della raccolta di informazioni, può comportare l'oggettiva impossibilità per questo Sindacato di osservare gli obblighi di legge e/o di contratto connessi alla Sua iscrizione.

Infine, La informiamo che "Titolare" del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art.28 del D.Lgs 196/03 è FIBA CISL, Via Modena 5 Roma.

ART. 7 D.LGS N. 196/03

(Diritti dell'interessato – Diritto di accesso ai dati personali e altri diritti)

1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.
2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:
 - a) dell'origine dei dati personali;
 - b) delle finalità e modalità del trattamento;
 - c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
 - d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'articolo 5, comma 2; e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.
3. L'interessato ha diritto di ottenere:
 - a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
 - b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
 - c) l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;
4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte: per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta; al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.

Data

Firma

INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 – D.LGS N. 196/03 – COPIA PER L'ISCRITTO

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali", La informiamo che i dati personali - da Lei forniti a questa Organizzazione Sindacale, ovvero altrimenti acquisiti dalla medesima nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti - inerenti, connessi e/o strumentali al Suo rapporto in qualità di Iscritto potranno formare oggetto di trattamento, nel rispetto della normativa sopra richiamata e degli obblighi di riservatezza. Per trattamento di dati personali si intende la loro raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, elaborazione, modificazione, selezione, estrazione, raffronto, utilizzo, comunicazione, diffusione, cancellazione e distruzione, ovvero la combinazione di due o più di tali operazioni. Tali dati verranno trattati per finalità connesse alle reciproche obbligazioni derivanti dal suo rapporto di Iscritto.

Il trattamento di tali dati avverrà mediante strumenti idonei a garantirne la sicurezza e riservatezza e potrà essere effettuato anche attraverso strumenti automatizzati atti a memorizzare, gestire e trasmettere i dati stessi. La informiamo inoltre che i dati a Lei riferibili saranno trattati nel rispetto delle modalità indicate nell'art. 11 del D.Lgs n 196/03 il quale prevede, tra l'altro, che i dati stessi siano:

- trattati in modo lecito e secondo correttezza; raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi;
- esatti e, se necessario, aggiornati; pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti e trattati.

Nell'ambito dell'attività svolta dal Sindacato, i dati possono venire a conoscenza di dipendenti o collaboratori esterni debitamente incaricati dello svolgimento di specifici compiti.

La informiamo inoltre che - ferma restando la richiesta del Suo consenso nei casi previsti dalla legge - il predetto trattamento dei dati personali inerenti potrà essere effettuato dalla FIBA CISL, dalle sue strutture aziendali, di gruppo e territoriali; società o enti che forniscano a questa Organizzazione Sindacale servizi elaborativi o che svolgano attività strumentali a quella della medesima; da soggetti ai quali la facoltà di accedere ai Suoi dati personali sia riconosciuta da disposizioni di legge o di normativa secondaria o comunitaria, nonché di contrattazione collettiva; da soggetti ai quali la comunicazione dei Suoi dati personali risulti necessaria o sia comunque funzionale alla gestione del rapporto di Iscritto. La informiamo altresì che, in relazione ai predetti trattamenti, Lei potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs n 196/03 (articolo il cui testo è riportato in calce alla presente informativa).

Ai sensi dell'art. 13, primo comma, lett. c), del medesimo D.Lgs n.196/03, Le facciamo presente che "l'eventuale rifiuto a rispondere", al momento della raccolta di informazioni, può comportare l'oggettiva impossibilità per questo Sindacato di osservare gli obblighi di legge e/o di contratto connessi alla Sua iscrizione.

Infine, La informiamo che "Titolare" del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art.28 del D.Lgs 196/03 è FIBA CISL, Via Modena 5 Roma.-

ART. 7 D.LGS N. 196/03

(Diritti dell'interessato – Diritto di accesso ai dati personali e altri diritti)

1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.
2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:
 - a) dell'origine dei dati personali;
 - b) delle finalità e modalità del trattamento;
 - c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
 - d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'articolo 5, comma 2; e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.
3. L'interessato ha diritto di ottenere:
 - a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
 - b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
 - c) l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;
4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte: per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta; al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.