



## INCONTRO CON AZIENDA DEL 30 -10-2003

**Sistema di valutazione** – Nell'incontro di ieri con la delegazione Aziendale è stato ripreso il tema del sistema valutativo; sono stati forniti i seguenti dati relativi all'intera popolazione di U.S.I. : colleghi/e con giudizio di sintesi

<b>Adeguito</b>	<b>12%</b>
<b>Soddisfacente</b>	<b>40%</b>
<b>Più che soddisfacente</b>	<b>42%</b>
<b>Superiore alle attese</b>	<b>6%</b>

Pur rilevando un dato nel complesso assolutamente positivo e di soddisfazione, si è ulteriormente sottolineata l'esigenza di un processo di valutazione costante, con contatti periodici onde consentire una reale ed effettiva conoscenza e coscienza delle risorse impiegate comparto per comparto e delle esigenze non solo tecnico-operative, ma anche dei carichi e tempi di lavoro; al fine di avere un quadro oggettivo inerente le aree ove i colleghi sono maggiormente sottoposti a stress ed impegni che vanno ben oltre l'orario di lavoro canonico (vedasi anche le recenti presenze in azienda durante i week-end).

A tal proposito l'Azienda ha comunicato che verranno preparati e curati aspetti formativi specifici e rivolti ai capi-comparto, in considerazione altresì della rapida crescita all'interno della nostra struttura di nuove figure e professionalità.

**Formazione** – Anche per questo aspetto ci sono stati forniti alcuni dati, di seguito elencati : nel corso dell'anno 2003 sono state erogate 55390 ore di formazione (+ 10% rispetto all'anno 2002) rivolte a 950 colleghi/e (su una popolazione di circa 1200 risorse, comprendenti anche i rapporti di lavoro a tempo determinato ed interinale), con una media di 58,3 ore pro-capite, sensibilmente superiore alla previsione contrattuale nazionale (50 ore).

I corsi di formazione hanno avuto, come temi di interesse, aspetti tecnici nel 60% dei casi, aspetti manageriali nel 30% ed aspetti di carattere generale nel restante 10%. Si rileva con soddisfazione che, come da tempo dalle OO.SS. sottolineato in termini di coinvolgimento di **tutti i colleghi/e**, in tal senso l'azienda si sta attivando per erogare formazione anche alle risorse non ancora pienamente coinvolte. E' intenzione aziendale utilizzare, ai fini della formazione per l'anno 2004, i fondi accantonati presso il **Fondo Esuberi** della categoria e disponibili, ai sensi dell'accordo di attuazione dello stesso, per erogare formazione in via continuativa ai dipendenti del credito. Rileviamo con soddisfazione il pieno utilizzo di uno strumento previsto da appositi accordi sindacali nazionali, con un impatto diretto sulle dinamiche dei costi del personale (71550 € per addetto in U.S.I.) che, per quanto concerne il peso della formazione, viene ad essere sgravato per circa 500.000 € (quota accantonata presso il Fondo da U.S.I. e relativa alla percentuale dello 0,50 della Retribuzione Annuale Lorda). La riflessione che ne segue è che, a fronte del risparmio di cui sopra, l'indicatore tra fatturato di U.S.I. e costo del personale, preso a parametro per la **determinazione del Premio di Produttività così come contrattato nel vigente C.I.A.**, si incrementa determinando, di fatto, una ripartizione nei confronti di **tutti i dipendenti** dei risultati economici dell'azienda, cui l'impegno costante e la professionalità dei colleghi/e contribuiscono in maniera determinante.

**Clima aziendale** - Ai fini del processo di formazione e del suo costante miglioramento è rivolta l'analisi, da parte aziendale, delle risposte dei colleghi relative all'indagine sul clima interno; a tal proposito la delegazione aziendale ha espresso soddisfazione per l'attenzione rivolta dai colleghi in U.S.I. (79% il dato più rilevante all'interno del Gruppo) ed ha, di conseguenza, comunicato che è allo studio un progetto formativo, in collaborazione con Università Cattolica e centro di consulenza Adfor; tale iniziativa, rivolta a **tutti i colleghi/e**, è articolata su 2 giornate e per i responsabili di comparto, area ed unità sono previste 5 giornate su tematiche quali l'eccellenza operativa e la consulenza rivolta al cliente. Le sensibilità espresse dai colleghi su questi argomenti sono state recepite dall'Azienda, che prevede di trasformare l'Iniziativa Eccellenza Operativa in vera struttura, di migliorare la struttura di Audit, di istituire una filiale di prova e di prevedere una struttura dedicata alla messa a punto delle procedure nell'ambito dell'H.D. Funzionale.

**Consulenti esterni** – Procede il piano di razionalizzazione relativo ai consulenti esterni; il loro numero passa, nelle aree Unisig, da 156 al 1-1-03 a 113 al 1-1-04 e, nelle aree I.T. da 55 del 1-1-03 a 47 al 1-1-04, per un totale ad inizio 2004 di 160 unità con una previsione a consuntivo fine 2004 che si attesti sulle 125-130 unità; quest'ultimo dato è ritenuto fisiologico ed ottimale all'interno dell'azienda.

