

Valutazione professionale: A che punto eravamo? Escludere gli obiettivi quantitativi!

[Tratto dalla piattaforma CIA Agos](#) (approvata dalla [maggioranza dei lavoratori votanti](#)):

È dal 2020 che [Agos utilizza un sistema di valutazione professionale](#) non ritenuto in linea con le previsioni del CCNL ABI dalle OO.SS.” Come spieghiamo al tempo.

Il CCNL prevede la valutazione professionale, non il raggiungimento di “obiettivi”!

Pertanto, nel CIA vogliamo ribadire:

1. Esclusione obiettivi quantitativi (anche surrettizi)
2. Obbiettivi per ruolo (no ad obiettivi individuali)
3. Riduzione degli ambiti di valutazione
4. Sterilizzazione conseguenze per valutazione negativa

Ambizione Cura Fiducia e Valutazione: Cosa richiede Agos?

Nella “call4all” del 4 luglio, l’AD e la Direzione HR hanno annunciato a tutti i lavoratori in anteprima diretta l’avvio del progetto **“RealPeopleXChange, un programma che comprende la diffusione di uno stile di leadership fondato su Ambizione, Cura e Fiducia: tre abilitatori della trasformazione”** con la proposizione di una nuova gamma di comportamenti aziendali richiesti.

Il primo passo annunciato di tale progetto consisterebbe nell’obbligo di auto-attribuzione, da parte di tutti i lavoratori Agos, di nuovi obiettivi per la scheda di valutazione annuale 2026, da scegliere nel set di nuovi obiettivi predisposti dall’azienda.

Tale novità (già descritta **Manuale operativo - MAO AGOS HCM - Human Capital Management VALUTAZIONE PRESTAZIONI E COMPETENZE** Capitolo 8: Auto-assegnazione obiettivo - novità 2026) prevede l’espletamento dell’auto-assegnazione entro il 31 luglio 2026 nella scheda di valutazione.

Ma non è una cosa positiva?

Il fatto che l’azienda chieda ai lavoratori di autoassegnarsi un obiettivo sul quale poi il lavoratore stesso sarà valutato può sembrare anche una cosa positiva ma ci sono alcuni punti su cui ravvisiamo delle criticità:

- il fatto che questo non è fino in fondo un obiettivo autodeterminato perché è comunque soggetto ad approvazione o rifiuto del proprio manager e quindi si trasformerebbe in un ennesimo obiettivo assegnato, oltretutto in corso d’anno;
- il fatto che, scegliendo l’obiettivo, ci si autoattribuisce il relativo *kpi* di misurazione del successo (e quindi per differenza dell’insuccesso). Si rischia così di far scegliere “spintaneamente” al lavoratore quegli obiettivi quantitativi che l’azienda non dovrebbe assegnare (in quanto contrari alle previsioni del CCNL). Per questo abbiamo già chiesto all’azienda di attivare la procedura contrattuale per *“ricercare soluzioni condivise”¹ che superino questi punti critici.*

1 - CCNL ABI: Art. 85 - Coinvolgimento sindacale

1. L’impresa, 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.
2. 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’impresa rende operativi i propri Procedure analoghe, ma della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di eventuali modifiche che l’impresa intendesse apportare successivamente.
3. L’impresa, al termine della procedura, porta a conoscenza delle lavoratrici/lavoratori indirizzi, principi e criteri di cui sopra.

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

Intanto, cosa puoi fare? se devi scegliere, punta sulla tua formazione! il tuo obiettivo? La tua crescita!

Molti lavoratori ci hanno chiesto cosa fare visto l'imminenza delle scadenze.

Nella mail **RealPeopleXChange** l'azienda ci chiede di aiutarla *"a tradurre gli abilitatori della trasformazione **Ambizione, Cura e Fiducia** in comportamenti concreti, capaci di fare la differenza nel lavoro di ogni giorno"*.

Bene, facciamolo davvero, partendo dalla **nostra formazione professionale**²

(Per [formazione professionale](#) non si intendono i corsi obbligatori, ma quelli definiti in Arcadia *"per crescere nelle tue competenze"*).

Le stesse schede distribuite dall'azienda prevedono questa possibilità, ossia:

1. **Libreria obiettivi** scegliere "Obiettivo di trasformazione: Ambizione_ Crescita del potenziale"
2. **Nome obiettivo** inserire: "Formazione professionale ex 80 CCNL"
3. **Descrizione obiettivo** inserire: "assumermi la responsabilità del mio sviluppo professionale, ricercando occasioni di apprendimento e ampliando progressivamente le competenze"
4. **Criteri di riuscita** inserire: "Completamento dei percorsi formativi previsti"

Per quanto riguarda i Manager suggeriamo, specularmente di autoassegnarsi

1. **Libreria obiettivi scegliere** "Obiettivo di trasformazione: Ambizione_ Crescita del potenziale"
2. **Nome obiettivo** inserire: "Supporta la crescita professionale dei collaboratori attraverso la Formazione professionale ex 80 CCNL"
3. **Descrizione obiettivo** inserire: "Valorizza le caratteristiche individuali delle persone e favorisce percorsi di crescita coerenti con potenzialità e aspirazioni tramite la formazione professionale aziendale."
4. **Criteri di riuscita** inserire: "Raggiungere l'obiettivo di formazione professionale assegnate al mio teams da HR"

2 - Art. 82 - Sviluppo professionale e di carriera

1. Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per le lavoratrici/lavoratori e per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie.
2. Pertanto le imprese si impegnano a valorizzare e sviluppare le capacità professionali, [...],tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale.
3. Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite:
 1. a)una formazione adeguata;