

PERFORMER 2.0 – edizione 2016

Dato per finito a fine 2014 – e per questo rifiutando all'epoca l'azienda di discutere le seniority segnalate come non corrette – il sistema di valutazione delle prestazioni del Gruppo Intesa Sanpaolo – applicato anche in Fideuram - è invece ancora vivo e vegeto, anzi "energetico" (vedere al punto 4 delle Regole: "... concretizzare la propria spinta motivazionale ed energetica (vs sé e vs altri)"). Leggendo certe cose consiglieremmo di rivolgersi al proprio Capo, anzi al Responsabile, anzi al Responsabile di Struttura (la locuzione cambia passando dalle prime alle ultime pagine delle Regole) per farsi spiegare lui come interpreta questa spinta verso sé stessi e verso altri.

Le Regole pubblicate indicano anche le linee guida del Performer 2.0.

Tangibilità? Deve esserci davvero! Auspichiamo che il modello della "leadership situazionale" ed il piano di sviluppo ("...una sorta di "vista" sul futuro"...), nell'aiutare i Responsabili nella più efficace gestione e sviluppo di ogni collaboratore, producano anche danari in più sul PVR.

Coerenza? La chiediamo! Anche quest'anno rimane fondamentale la corretta attribuzione della seniority per un'adeguata associazione degli indicatori di prestazione da valutare, ma anche perché essa concorrerà a determinare il livello economico del PVR.

Innovazione? Quando e come? Piuttosto il processo risulta sempre incardinato sugli stessi parametri:

- per le persone operanti nelle filiali e negli sportelli, vale l'associazione tra il Ruolo ricoperto ed il profilo assegnato dal proprio responsabile (con relativa Seniority collegata);
- per le persone operanti nelle strutture centrali, vale sull'abbinamento tra la Seniority riconosciuta dal responsabile e profilo assegnato.

Il nuovo modello di filiale – dal nostro punto di vista tutto da discutere – produrrà effetti nelle valutazioni del prossimo anno. Per le strutture centrali ... quando un confronto sulle professionalità e sui ruoli tecnico-specialistici? O almeno uno "skill inventory" per usare la terminologia di "ON AIR"? Quest'ultimo ancora non applicato in Fideuram.

La tempistica complessiva per la valutazione delle prestazioni 2016 è la seguente:

- attribuzione della seniority (per le strutture centrali): dal 1° al 16 dicembre 2016;
- autovalutazione, dal 9 gennaio al 20 gennaio 2017;
- valutazione da parte del Responsabile dal 30 gennaio al 24 febbraio 2017;
- colloquio con il Responsabile entro il 28 aprile 2017.

Consigliamo a ciascun collega di verificare subito la correttezza del ruolo/della seniority che gli verrà assegnata, confrontandosi se necessario al più presto col proprio Responsabile in caso di livello non corrispondente alla propria professionalità. Da parte nostra siamo ovviamente a disposizione dei colleghi.

2 dicembre 2016

Fisac Cgil Fideuram

www.fisac-fideuram.net
info@fisac-fideuram.net