

CGIL



Banca Fideuram

PERFORMER all'ultimo giro. Poi cosa?

Pur se già annunciata la sua sostituzione nel corso del 2015 (sarà sostituito da Capogruppo da un sistema “più coerente con le attuali linee strategiche del Gruppo”) è utile spendere delle righe riguardo l'avvio del sistema aziendale di valutazione “PERforMER”.

Autovalutazione

Il prossimo **8 febbraio** scade il termine per effettuare l'autovalutazione della prestazione relativa al 2014. L'autovalutazione è una facoltà, non un obbligo. Consigliamo di eseguirla, anche per non dare “vantaggi” alla controparte nel caso di successiva contestazione del giudizio professionale ricevuto.

Sottolineiamo che:

- per le persone operanti nelle filiali e negli sportelli, il processo è incardinato sull'associazione tra il Ruolo ricoperto (addetto di sportello, responsabile di sportello, specialista titoli, ecc...) ed il profilo assegnato dal proprio responsabile, con i relativi comportamenti organizzativi previsti;
- per le persone operanti nelle strutture centrali, il processo si incardina invece sull'abbinamento tra Seniority riconosciuta e profilo assegnato, sempre con i relativi comportamenti organizzativi previsti.

Si vedano al riguardo la circolare ed il manuale a disposizione dei responsabili, pubblicati nella sezione Gestione e Sviluppo del Portale del Personale.

La prima cosa che consigliamo a ciascun dipendente, che si faccia o meno l'autovalutazione, è **verificare sulla procedura informatica la correttezza del ruolo/della seniority assegnate dal proprio responsabile**, e nel caso chiedere chiarimenti e/o modifiche. E' evidente che l'assegnazione deve rispettare il complesso delle attività e responsabilità esercitate, e che non può essere una caratteristica non soggetta nel tempo ad evoluzione e sviluppo.

Obiettivi individuali

Altro passaggio importante è **verificare la formalizzazione di eventuali obiettivi ad-personam assegnati** (es. quelli connessi ad incarichi ricevuti per la gestione del rischio operativo della propria unità organizzativa, piuttosto che altri presidi specifici).

Piani di Sviluppo individuale

Anche la parte della valutazione riguardante i piani di sviluppo individuale deve essere ben presidiata. Consigliamo ad ogni dipendente di **informarsi col proprio responsabile riguardo il proprio piano di sviluppo** (cioè la formazione prevista per ognuno), da avviare ora per il prossimo biennio.

Tempistica prevista

Entro il **27 marzo** andrà completata dal responsabile la valutazione, che per tutti i dipendenti del Gruppo Fideuram sarà basata per il 70% sui comportamenti organizzativi e per il restante 30%

sugli obiettivi qualitativi. Entro il **30 aprile** andranno eseguiti i colloqui finali con ogni persona valutata.

Torneremo sull'argomento PERforMER in prossimità dei colloqui di condivisione del giudizio professionale, per segnalare eventuali disomogeneità di applicazione del sistema, disattenzioni, non puntualità dei valutatori, e per riepilogare la **procedura per l'eventuale ricorso** all'Ufficio del Personale qualora il giudizio professionale ricevuto non sia ritenuto coerente con le prestazioni svolte. Siamo a disposizione dei colleghi in merito a qualsiasi aspetto e, in particolare, nelle situazioni in cui vi sono state assenze, distacco o spostamento nell'anno di riferimento.

Un bilancio

L'introduzione di sistemi valutativi a brutta copia di quelli di capogruppo è avvenuta a partire dal 2008, senza accordo sindacale, precisamente qualche mese prima dell'operazione di armonizzazione che ha poi cancellato l'intero impianto della Contrattazione Integrativa Aziendale di Banca Fideuram.

Da quel momento le figure professionali, lo sviluppo professionale e la valutazione sono stati scollegati tra loro e non hanno concorso allo sviluppo di carriera (come previsto dall'art.73 CCNL). Inoltre non è stata prevista la condivisione degli obiettivi assegnati. Non è stato possibile valutare la coerenza del sistema valutativo con i meccanismi incentivanti; le declaratorie delle competenze professionali sono state fornite in modo parziale e generico, lasciando spazio in sede applicativa ad errori ed incongruenze.

Non è stato mai chiarito il contenuto, il senso e l'applicazione delle "seniority professionali". Sottolineiamo al riguardo che nel mondo filiale e sportelli di Banca Fideuram c'è stato nel tempo un minimo di maggiore chiarezza nella caratterizzazione delle risorse (al netto di quanto le scelte siano state poi azzeccate o meno). Invece nelle strutture centrali la gestione della seniority da parte dei Responsabili non è mai stata chiara, trasparente, e si è rivelata spesso completamente sganciata dalla percorso lavorativo e professionale. Fino all'assurdo di qualche caso in cui l'aver lavorato in diversi uffici - piuttosto che essere stato sempre nello stesso posto - si è rivelato penalizzante.

Infine, riguardo all'autovalutazione, in caso di scostamento significativo rispetto alla valutazione del responsabile, non è stata prevista una chiara e trasparente procedura, finalizzata alla valorizzazione delle attitudini del singolo per un diverso utilizzo e sviluppo professionale.

Per cambiare

Vanno riscritte le declaratorie delle figure professionali, il loro ambito organizzativo di applicazione, i criteri di crescita e sviluppo per il passaggio alla figura professionale superiore (il "percorso"). Vanno reintrodotti gli obiettivi personali, chiaramente identificabili e misurabili, da condividere esplicitamente con il proprio responsabile.

Il nuovo sistema valutativo dovrà essere correlato e connesso ai piani formativi, allo sviluppo professionale e al sistema incentivante, opportunamente adattato alle peculiarità di Banca Fideuram.

Il nuovo sistema andrà presentato e discusso con le organizzazioni sindacali, attivando costruttivamente le procedure di coinvolgimento sindacale previste dal CCNL, con l'obiettivo di condividere principi, criteri e modalità di verifica.

26 gennaio 2015

Fisac Cgil Banca Fideuram

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