



Fideuram

www.fisac-fideuram.net

info@fisac-fideuram.net

Performer 2017 **Consigli per l'uso**

In data 24/11 è stata avviato per Fideuram e le sue Controllate il sistema di valutazione delle prestazioni professionali riferito al 2017, che terminerà il 30/4/2018.

La tempistica complessiva prevista è la seguente:

- **attribuzione** del ruolo/profilo/seniority: entro il 7 dicembre;
- **autovalutazione**: dall'8 gennaio al 19 gennaio 2018;
- **valutazione** da parte del Responsabile dal 29 gennaio al 20 febbraio 2018;
- **colloquio** con il Responsabile entro il 30 aprile 2018.

Alla luce dell'accordo di gruppo del 22/11, che conferma l'impianto del PVR dell'anno scorso, nel premio variabile di risultato 2017 che sarà erogato nel mese di maggio 2018 la seniority concorrerà a determinare il livello economico del premio per chi non ha la figura professionale assegnata.

Ribadiamo ancora una volta che, per tutti quindi anche per il personale destinatario di sistemi incentivanti ad-hoc, per un'adeguata associazione degli indicatori di prestazione da valutare, è essenziale la **corretta attribuzione della seniority**.

Sottolineiamo che:

- per il personale operante nelle reti commerciali (rete di vendita in ISPB, rete delle filiali e sportelli in Fideuram), il processo è incardinato sull'associazione tra **ruolo** ricoperto, caratterizzato da responsabilità ed attività, e **profilo** professionale riconosciuto dal proprio responsabile (con relativa seniority assegnata);
- per il personale operante nelle strutture centrali, il processo si incardina sull'abbinamento tra profilo professionale assegnato, anche qui caratterizzato da responsabilità ed attività, e **seniority** riconosciuta.

La prima cosa che consigliamo a ciascun dipendente è verificare la correttezza del ruolo/profilo e della seniority assegnati, e nel caso chiedere chiarimenti e/o modifiche. E' evidente che **l'assegnazione deve rispettare il complesso delle attività e responsabilità esercitate**.

Vanno evitate le situazioni paradossali in cui lo spostarsi di ufficio o piazza, per richiesta individuale o per accettazione di proposta aziendale, si traducono in abbassamenti immotivati di seniority. L'aver lavorato in diversi uffici – piuttosto che essere stati sempre nello stesso posto – non può essere di per sé penalizzante.

Occorre particolare attenzione all'assegnazione delle seniority da parte dei responsabili di unità organizzative, ed invitiamo tutti i colleghi a confrontarsi al più presto con il proprio responsabile, e se occorre con il "responsabile del responsabile", in caso di livello non corrispondente alla propria professionalità.

E' importante che le dichiarazioni aziendali di disponibilità al **confronto** sui casi specifici abbiano seguito concreto e quindi che, al di là della data indicata del 7 dicembre come termine formale per le attribuzioni di seniority, tutto il tempo a disposizione prima dell'avvio della fase valutativa vera e propria (29 gennaio) venga utilizzato per la **verifica** laddove il lavoratore lo richieda.

Riguardo l'**autovalutazione**, in caso di scostamento significativo rispetto alla valutazione effettuata dal responsabile, deve esserci un immediato confronto per l'esame della situazione, a valle del quale se lo scostamento è confermato si potrà valutare un diverso utilizzo e sviluppo professionale, finalizzato alla valorizzazione delle attitudini del singolo.

Rimane inteso che da parte nostra siamo a disposizione dei colleghi.

30 novembre 2017

Fisac Cgil Fideuram

I livelli di Seniority

Seniority livello 1	<p>ATTIVITA'/RESPONSABILITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> Svolge prevalentemente attività di natura operativa Supporta la Struttura nello svolgimento delle attività Collabora all'attuazione dei processi e al raggiungimento degli obiettivi dell'unità di appartenenza <p>CONOSCENZE TECNICHE Conoscenze tecniche dell'area di appartenenza</p>
Seniority livello 2	<p>ATTIVITA'/RESPONSABILITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> Svolge in prevalenza attività di analisi/reporting/consulenza nei confronti dei clienti su tematiche di non elevata complessità Si occupa di processi omogenei Non ha ancora maturato un livello di completa autonomia Collabora al raggiungimento degli obiettivi dell'unità di appartenenza <p>CONOSCENZE TECNICHE Conoscenze di base delle tecniche e delle discipline dell'area di appartenenza</p>
Seniority livello 3	<p>ATTIVITA'/RESPONSABILITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> Svolge attività specialistica e di consulenza nei confronti dei clienti Si occupa di processi eterogenei Normalmente opera in autonomia Contribuisce al raggiungimento degli obiettivi dell'unità di appartenenza <p>CONOSCENZE TECNICHE Conoscenze specialistiche delle tecniche e delle discipline dell'area di appartenenza</p>
Seniority livello 4	<p>ATTIVITA'/RESPONSABILITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> Svolge attività specialistica e di consulenza nei confronti dei clienti anche su tematiche che esulano dagli standard Può fornire formazione e supporto nei confronti di colleghi con minore seniority E' responsabile di obiettivi/progetti specifici Si occupa di processi eterogenei <p>CONOSCENZE TECNICHE Conoscenze specialistiche approfondite delle tecniche e delle discipline dell'area di appartenenza Conoscenze di base di altre aree</p>
Seniority livello 5	<p>ATTIVITA'/RESPONSABILITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> Coordina le risorse dell'unità di appartenenza o specifici team Svolge le attività di sua competenza con adeguato livello di autonomia E' responsabile di obiettivi/progetti/processi dell'unità di appartenenza, e/o inerenti altre strutture <p>CONOSCENZE TECNICHE Conoscenze approfondite delle tecniche e delle discipline della propria area di appartenenza e/o di ambiti diversi</p>
Seniority livello 6	<p>ATTIVITA'/RESPONSABILITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestisce le risorse dell'unità di appartenenza Svolge le attività di sua competenza con assunzione di responsabilità nelle decisioni E' responsabile dell'ingaggio e motivazione della propria squadra verso la realizzazione di obiettivi e risultati E' responsabile dello sviluppo e della crescita delle persone della propria squadra <p>CONOSCENZE TECNICHE Conoscenza delle tecniche manageriali a supporto della presa di decisione e della gestione e sviluppo della squadra</p>