

Beffa Continua

La gestione delle seniority in Fideuram è stata sempre caratterizzata – dal nostro punto di vista – da un'opacità considerevole sui criteri generali, e riteniamo che l'andamento dei fatti non ci abbia smentito. E quindi torniamo sull'argomento perché merita.

Già nel 2011 facemmo un comunicato (che alleghiamo), e l'azienda l'anno successivo fece lo sforzo di inserire qualche informazione in più nella normativa interna aziendale sul sistema di valutazione. Ma l'opacità, sempre dal nostro punto di vista, è rimasta.

La consapevolezza per tutti è arrivata nel 2014 al momento della sottoscrizione del Lecop, il cui valore economico per ciascun aderente è stato generato della seniority posseduta rispetto al 2013.

A fine 2014 le richieste pressanti di rivedere e correggere le seniority incongruenti sono state rifiutate dall'azienda praticamente sempre con due motivazioni: 1) non si può più modificare il dato sul sistema Performer, 2) inutile modificare perché tanto è l'ultimo anno del Performer, arriverà un nuovo sistema.

Le cose sono andate però diversamente! il Performer è rimasto, pur oggi etichettato 2.0. E le seniority sono rimaste al passar del tempo quelle assegnate in origine anni prima, a meno forse di qualche raro fortunato.

Il rete bancaria in particolare non si è mosso alcunchè, e l'assurdo è che abbiamo ora e sempre tutti gli addetti di sportello a seniority 1 e tutti i responsabili a seniority 2. Persino negli sportelli dove al pomeriggio si fanno da tempo le pratiche di fido la seniority non è stata modificata! E quindi ad oggi siamo ancora così. Dica l'azienda se le cose stanno diversamente, chiarisca se abbiamo scritto una cosa fasulla. Saremo ben lieti di aver sbagliato e lo riconosceremo pubblicamente.

Anche negli uffici di sede è stato fatto un utilizzo francamente indigeribile della seniority 1, considerando pure le tante ore di formazione che capi e capetti hanno accumulato negli anni sul sistema di valutazione, e che hanno contribuito al monte ore formativo erogato annualmente dall'azienda.

Vorremmo dire che la responsabilità è del precedente management, ma quello attuale non ha modificato nulla (e nello specifico qualcuno di quelli che c'erano prima ci sono anche adesso).

La 'Seniority', tra valutazione professionale e sistema incentivante

Intanto ricordiamo a tutti che rispetto al nuovo sistema Performer l'azienda ha rifiutato per ben due volte, nello scorso autunno, di incontrare il sindacato. Volevamo almeno una migliore informazione e chiarimenti rispetto a quanto ci aveva fornito, consegnandoci una fotocopia in un incontro dello scorso settembre.

Le schede valutative, nella sezione dei comportamenti (compresi nell'autovalutazione) sono profilate in base al ruolo. Il valutatore assegna il ruolo ed in base ad esso viene definita la griglia dei comportamenti. E' bene però soffermarsi un attimo sul criterio organizzativo alla base del meccanismo.

Per le persone operanti nelle Filiali e negli Sportelli l'associazione tra profilo e ruolo ricoperto viene effettuata in base allo schema riportato nella Circolare 600/2010, ovvero:

- Profilo 1 – Adetto di Sportello, Adetto Amministrativo
- Profilo 2 – Resp. Sportello Estremo, Adetto Crediti
- Profilo 3 – Resp. Sportello Interno di Filiali, Specialista Titoli, Specialista Crediti
- Profilo 4 – Specialisti Crediti con facoltà deliberativa

In questo caso è facile da identificare chi sia un Resp. Sportello Estremo, piuttosto che uno Specialisti Crediti. Per le persone operanti presso le Strutture Centrali, la medesima circolare fa riferimento all'abbinamento tra profili e seniority, secondo questo schema:

- Profilo 1 – Seniority 1, alias Adetto Operativo
- Profilo 2 – Seniority 2, alias Professional Junior
- Profilo 3 – Seniority 3, alias Professional
- Profilo 4 – Seniority 4, alias Professional Senior
- Profilo 5 – Seniority 5, alias Coordinatore

Cosa è una Seniority?

Cosa ha di diverso la Seniority 4 dalla 3 o dalla 5?

A quel che è dato sapere il prospetto vigente in capogruppo è il seguente.

Seniority livello 1	ATTIVITÀ/RESPONSABILITÀ Svolge prevalentemente attività di natura operativa - supporta la struttura nel svolgimento delle attività - Collabora all'attuazione dei processi e al raggiungimento degli obiettivi di appartenenza
Seniority livello 2	ATTIVITÀ/RESPONSABILITÀ Svolge in prevalenza attività di conoscenze tecniche complessa - Si occupa di processi omogenei - Non ha ancora maturato un livello di appartenenza

CONOSCENZE/TECNICHE Conoscenze di base delle tecniche e delle discipline dell'area di appartenenza

Seniority livello 3	ATTIVITÀ/RESPONSABILITÀ Svolge attività specialistica e di consulenza nel confronto dei clienti - Si occupa di processieterogenei - Normalmente opera in autonomia - Contribuisce al raggiungimento degli obiettivi dell'unità di appartenenza
Seniority livello 4	ATTIVITÀ/RESPONSABILITÀ Svolge attività specialistica e di consulenza nei confronti dei clienti attorno su tematiche che esulano dagli standard - Può fornire informazione e supporto nei confronti di colleghi con minore seniority - E responsabile di collettivi/progetti specifici - Si occupa di processieterogenei
Seniority livello 5	ATTIVITÀ/RESPONSABILITÀ Coordinazione delle risorse dell'unità di appartenenza o specifici team - Svolge le attività di sua competenza con adeguato livello di autonomia - E responsabile di collettivi/progetti/processi dell'unità di appartenenza.

CONOSCENZE/TECNICHE Conoscenze approfondite delle tecniche e delle discipline della propria area di appartenenza e/o di ambiti diversi.

Da qui si capisce bene che differenza c'è - ad esempio - tra l'assegnare ad una risorsa la seniority 3 piuttosto che la 2. Non è tanto e solo nei comportamenti organizzativi attesi quanto nel fatto che si assegna la 2 se la risorsa non ha maturato ancora autonomia, mentre si prevede di assegnare la 3 quando essa opera in autonomia. La seniority 4 si qualifica invece nella capacità di formare colleghi meno esperti, piuttosto che di occuparsi di processieterogenei (qui poi si apre il tema di come vengono trascinate e considerate queste attività), eccetera... insomma il prospetto è illuminante.

Si applica questo schema in Fideuram? E come si incarna in tutto ciò le figure e i percorsi professionali? L'azienda deve ancora spiegarlo.

E' importante, per l'intanto, che il lavoratore verifichi e sia consapevole di quale Seniority gli è stata attribuita.

La questione è doppiamente importante, perché la Seniority deve essere coerente con la figura professionale da percorso CIA (Tecnico, Specialisti, Professional Coordinatore).

ha peso, nella politica aziendale degli incentivi e dei riconoscimenti, ove l'azienda tiene in considerazione la valutazione ed il livello ma anche il ruolo ricoperto, cioè appunto la seniority (vedasi Circolare 400/2010).

Altro punto non chiarito è quello relativo agli obiettivi 'ad personam'. Il Valutatore che abbia assegnato obiettivi individuali ad una sua risorsa deve formalizzarli all'interno della scheda di valutazione, assegnando il relativo peso.

In Fideuram di questo aspetto, come di altri propagandati come qualificanti del nuovo sistema, vi è traccia, consapevolezza ed applicazione effettiva?

17 febbraio 2011

Fisac Cgil Banca Fideuram