



INTESA  SANPAOLO
mail: segreteria@fabintesasanpaolo.org
www.fabintesasanpaolo.eu

Teti, UpPER e le nuove "pressioni professionali"

Come vi avevamo anticipato con le varie comunicazioni sul sistema di rilevazione delle competenze (battezzato poi stranamente con il nome di Teti) è arrivata la fase successiva, quella **legata alla valutazione delle prestazioni**.

Ma partiamo dall'inizio. Tutto questo sistema è iniziato, con luci ed ombre, a partire con il **censimento delle competenze chiamato Teti**, nome che a noi ricorda il mito della ninfa del mare che diede alla luce Achille. La cui famosa ira probabilmente venne scatenata, comprensibilmente, al momento del censimento delle competenze **trovandosi di fronte ad un sistema lungo, complicato, spesso dispersivo quando non addirittura inesatto**.

E meno male, ironicamente parlando, che i colleghi hanno un sacco di tempo libero per studiarlo e compilarne l'infinita sfilza di valori, evitando il rischio che Teti diventi un mero (ed inutile) compito meccanico di "avanti", "avanti", "avanti", "invio".

Finito il censimento delle competenze, **ancora in corso di svolgimento**, inizierà la fase di valutazione delle prestazioni. Il nome scelto per questo sistema è **UpPER**, e la Banca lo definisce, con il suo tipico stile, "ricco di elementi per valorizzare le specificità dei vari "mestieri" presenti nel Gruppo e per favorire il dialogo tra Responsabili e Collaboratori".

Aggiungiamo qualche dettaglio:

- ci saranno **3 indicatori oggetto della valutazione**, associati ai colleghi in base ai "mestieri" a loro associati. Nella BdT, principalmente rete, saranno selezionati a monte uguali per tutti, nelle sedi centrali i responsabili selezioneranno gli indicatori per i singoli colleghi. Gli indicatori andranno ad influenzare, molto probabilmente, il **piano di formazione dei colleghi** ed è quindi fondamentale che siano selezionati correttamente. È prevista in questa fase un **colloquio con il Responsabile** nella quale **vengono spiegate le ragioni dietro la scelta degli indicatori personali**. Il collega che non si trovasse d'accordo con la scelta subita avrà **5 giorni per chiederne una "eventuale revisione"** ed è prevista la **possibilità di lasciare traccia scritta** di quanto contestato. Questa possibilità di "revisione" della scelta non sarà possibile per chi avrà gli indicatori identificati a monte.
- **Feedback durante il periodo di valutazione**. Lo scopo dichiarato è quello di dare un riscontro continuativo di come stia procedendo la valutazione del collega e non solo come "sorpresa finale" al momento della consegna.

- **Scala di Valutazione a 7 livelli** (da inadeguato a eccellente). Ricordiamo a tutti che ai sensi del CCNL la valutazione negativa sarà riconducibile solamente ad uno dei 7 livelli, inadeguato.
- Sistema accentrato tutto su **#People**.

Le **tempistiche** dichiarate dall'azienda sono:

- In aprile e maggio verranno attribuite le seniority ai colleghi: ricordiamo di **verificare in fase di attribuzione che non vi siano "errori" di procedura**
- Maggio: verranno assegnati gli indicatori personali di valutazione
- Da luglio a settembre verranno effettuate le "Mid-Year Review", ovvero gli incontri di metà percorso utile a capire "come tira il vento"
- A Gennaio 2020 ci sarà il momento di autovalutazione del collega
- La valutazione finale sarà effettuata a febbraio 2020
- Il colloquio di valutazione verrà effettuato a marzo 2020

Non possiamo che ribadire l'importanza di una corretta gestione del sistema di valutazione. È il momento nel quale i colleghi ricevono un riscontro scritto (che rimane nel proprio "fascicolo" personale) da parte del diretto responsabile che valuta la qualità del suo lavoro.

Come ogni sistema nuovo si avrà bisogno di tempo di per trovare il giusto equilibrio, ed è in questa fase che **dovremo impedire storture o usi impropri del mezzo.**

È importante ribadire come **la scelta degli indicatori dovrà essere fatta responsabilmente** e non strumentalizzata e distorta nel tentativo di indirizzare il risultato finale.

Sarà da verificare il **corretto utilizzo del feedback** che non dovrà diventare un **sistema umiliante nel quale ricevere solamente riscontri negativi o, peggio, di ricatto professionale. Non vorremmo trovarci davanti ad un sistema di "pressione professionale".**

È nei momenti di cambiamento che si deve prestare maggiore attenzione.

Torino/Milano 12.4.2019

LA SEGRETERIA **FABI** GRUPPO INTESA SANPAOLO