



UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI

Aderente a Union Network International – UNI

UILCA BANCO DI NAPOLI

On Air – L'azienda tenta un allungo, noi non abbandoneremo l'obiettivo di percorsi contrattati

E' di questi giorni il "lancio" nel Banco di Napoli (nell'ambito del roll-out sulla Banca dei Territori) del progetto On Air, partorito dopo una gestazione durata circa due anni. Come evidenziato anche nella mail che il Direttore Generale ha inoltrato a tutto il personale, si tratta di un piano che prevede la possibilità per i lavoratori di avanzare la propria candidatura per processi che possono essere di crescita professionale verticale o di riposizionamento in termini orizzontali. Il processo prevede quattro passaggi: l'autocandidatura in Sap da parte del lavoratore, l'analisi delle candidature (considerando in prevalenza la prestazione del lavoratore) la verifica di sviluppabilità e la creazione dei bacini da cui attingere per soddisfare i bisogni delle diverse strutture organizzative. Nello sviluppo del processo sarà anche possibile evidenziare le conoscenze tecniche del singolo, implementandole rispetto a quelle già in possesso della banca.

Inoltre, l'Azienda si pone l'obiettivo di attivare eventuali piani di azione personalizzati a supporto delle aree di miglioramento, coinvolgendo il Capo diretto del lavoratore per raccogliere eventuali integrazioni/suggerimenti; avviando momenti di colloquio con il lavoratore; demandando alla responsabilità individuale del lavoratore la realizzazione delle azioni previste dal Piano, avvalendosi anche del supporto del Capo Diretto o dello Specialista delle Risorse Umane di riferimento. Il processo è dinamico: i lavoratori non inviati alla Verifica di Sviluppabilità mantengono la candidatura all'interno del modello, a meno che non decidano di ritirarla, avendo facoltà di modificare anche in seguito le informazioni inserite ed eventualmente di ricandidarsi. In tal modo il lavoratore può essere successivamente rivalutato per passare alla Verifica di Sviluppabilità, a seguito di un consolidamento delle *performance* individuali nel ruolo ricoperto.

Sin dalla prima fase di sperimentazione, risalente al periodo maggio-dicembre 2011 la Uilca aveva fatto diverse osservazioni sia metodologiche che di merito. Sul piano tecnico ad esempio, avevamo chiesto che l'azienda producesse una informativa puntuale e trasparente soprattutto quanto alla possibilità, da parte del lavoratore, di modificare o ritirare in qualsiasi momento le eventuali disponibilità di mobilità organizzativa o territoriale precedentemente inserite in On Air che riteniamo vadano integrate con appositi colloqui gestionali per evidenziare le specificità rispetto ad una generalizzata disponibilità, in modo da superare le eventuali resistenze ad autocensurarsi e candidarsi. Su questo punto notiamo che l'indicazione è stata sostanzialmente recepita, anche se a questi aspetti specifici non si fa cenno nel documento informativo allegato alla mail del Direttore Generale, bensì nelle faq che comunque sono state rese disponibili in Sap, ben evidenziate nel menu On Air, e delle quali ad ogni buon fine consigliamo la lettura; come pure consigliamo di procedere all'eventuale inserimento dei dati in procedura avvalendosi della guida operativa in quanto alcune pagine, in caso di errata indicazione dei dati, non consentono di poter tornare indietro e rettificare gli errori. Il documento informativo si limita a precisare che la procedura viene riaperta ogni sei mesi per consentire di aggiornare le informazioni inserite.

La Uilca aveva osservato altresì come un modello del genere modificasse in modo sensibile il rapporto tra lavoratore e azienda nonché il peso del processo valutativo aziendale nella vita professionale di ciascun collega. In questa direzione avevamo chiesto la disponibilità a sviluppare nel tempo colloqui con tutti gli autocandidati, sulla quale nessuna risposta concreta sembra venire dal materiale informativo diffuso dall'azienda, che anzi dà per scontata la propria piena discrezionalità nelle modalità di avvalersi delle informazioni acquisite; come pure esprimevamo la nostra contrarietà a logiche di valutazione vincolate a percentuali massime per attribuire determinati giudizi positivi, che ovviamente furono negate dalla controparte, sebbene tutti sappiamo che non ce le siamo sognate, ragion per cui sarebbe opportuno, anche alla luce del nuovo impatto delle qualifiche sul nuovo strumento, immaginare dei criteri molto trasparenti, verificabili e validi per tutti. Apprezziamo invece come On Air sia un modo per ufficializzare l'orientamento che gli Uffici del

Personale intendono assumere rispetto alle aspirazioni espresse dai lavoratori, dal momento che è prevista una fase di accettazione e valutazione, da parte dell'Azienda, di quanto inserito nel censimento.

Infine si pone una questione politica di relazioni industriali, perché il censimento On Air viene presentato, con una certa baldanza, come l'unica modalità di accesso alla crescita professionale nel Gruppo. Mentre da un lato riteniamo, per quanto ovvio, che la autocandidatura non rappresenti un passo indietro in termini di pianificazione, in particolar modo per quella platea di colleghi che hanno già condiviso un progetto di crescita con gli Uffici del Personale, che hanno completato un pacchetto formativo di tipo "PRO" e già considerati in un vivaio da cui attingere per futuri inserimenti, anzi pensiamo che con "ON AIR" si possa ratificare e/o confermare quanto sinora raggiunto; d'altro canto però riteniamo che la materia della crescita professionale è sempre stata oggetto di contrattazione (CCNL e secondo livello) e che i termini dell'accordo 19 ottobre 2012, con cui si ratificava la sospensione dell'efficacia degli accordi di armonizzazione, definendo criteri provvisori e rinviando la trattativa alla seconda metà del 2014, devono essere ritenuti vincolanti anche per la controparte aziendale. Nulla vieta all'Azienda di procedere alla raccolta dei dati, ma i percorsi professionali sono disciplinati da accordi. Se poi l'azienda ritiene superato sin da ora il dettato del 19 ottobre su questo punto, allora urge agendare la trattativa sui percorsi, senza attendere il 2014. Altrimenti per ora On Air potrà essere qualsiasi cosa, ma non l'unica porta attraverso cui si accede alla crescita professionale nel Gruppo.

Lo sviluppo professionale ha bisogno di regole certe e non unilaterali o meramente discrezionali