



Notizie

UILCARIGE

Notiziario a cura della UILCA BANCA CARIGE

P.zza Soziglia 12/7 16123 Genova Tel. 010 2472989 Tel. 010 2473004 Fax 010 2545774 uilca.carige@uilca.it www.uilcarige.it



Alle Iscritte e agli Iscritti
UILCA BANCA CARIGE

NON C'È PIÙ LA PAGELLA

A partire da quest'anno, con valenza sul 2010, l'Azienda ha deciso di dotarsi di un nuovo sistema di valutazione del personale.

Al riguardo non ci risulta ancora uscita una apposita comunicazione circolare, pertanto riteniamo opportuno illustrare l'argomento essendo di primaria importanza nell'ambito della vita aziendale di tutti noi, potendo avere a volte notevoli ripercussioni anche sull'aspetto economico.

Sull'importanza del sistema di valutazione in se stesso, invece, nutriamo i nostri dubbi: ci è sempre sembrato un alibi per non riconoscere gli avanzamenti di carriera, con frasi del tipo "mi spiace, ma non hai nemmeno il giudizio giusto...", e una cosa superflua invece nel caso di nota elevata (alzi la mano chi non conosce almeno un pluripremiato con il famigerato **molto soddisfa-**

cente, eppure mai promosso!). Quanto detto vale soprattutto per il passato recente, per il futuro...vedremo.

Andiamo ai contenuti: innanzi tutto con il nuovo sistema salta all'occhio che non avremo più i colloqui finali che si risolvevano nella "consegna delle pagelle", recanti i commenti e i consigli per un "buon prosieguo" del rapporto di lavoro da parte dei giudicanti, in primis i responsabili di filiale o di ufficio, che condividevano i giudizi di sintesi scalettati, come noto, su inadeguato, adeguato, pienamente adeguato, molto soddisfacente.

Infatti tutto ciò sarà semplicemente sostituito da due stati di giudizio:

- **Negativo**
- **Positivo**

che ricorda da vicino: acceso/spento o on/off, se preferite.

L'Azienda, nell'illustrare il suo progetto, ha rimarcato fortemente che l'intenzione sarebbe appunto di non dare più i "voti",

infatti nell'ambito del giudizio positivo, quello che realmente interessa sarebbe individuare i livelli di capacità legati alle competenze di ciascun dipendente per stabilire dove siano i punti forza e dove invece sarebbe opportuno intervenire, ad esempio con la formazione, per aumentare un determinato livello, se ritenuto basso, in relazione a un livello di riferimento (c.d. target) tipico per ciascuna competenza calata in ciascuna mansione.

Forse partendo dalle mansioni il discorso si fa più semplice: ogni mansione (cassiere, mass market, affluent, small business, ecc.) è caratterizzata da un insieme di competenze che sono necessarie perché venga svolta correttamente.

Ogni competenza può essere più o meno "padroneggiata" da ciascuno di noi e ciò può essere schematizzato ricorrendo a una scala di livelli (sette) di conoscenze/capacità sulla specifica competenza.

Nella scala dei livelli può essere individuato quello di riferimento, come già detto chiamato target, tipico della mansione presa in esame.

Non a tutti indistintamente viene pertanto richiesto lo stesso livello di una determinata conoscenza.

Banalizzando, il livello di conoscenza "titoli" che per un cassiere potrebbe essere il primo dei sette previsti, per un *private* potrebbe essere il sesto, oppure, la capacità di leadership di un direttore di filiale potrebbe essere senz'altro superiore a quella di private, quindi il suo target potrebbe essere il 5° o il 6° livello contro il 1° o il 2° del private (n.b.: gli esempi non ricalcano gli schemi che si è data l'Azienda).

Target però non significa livello massimo, ma dovrebbe essere il livello di prestazioni che la banca si attende, infatti, tornando all'esempio di prima, un private può ben avere un livello di leadership più elevato di quello atteso e così potrebbe essere un buon direttore di domani, almeno sotto questo aspetto.

Tutto quanto finora descritto avverrebbe, ulteriore novità rispetto al passato, in assoluta trasparenza: ciascun dipendente di Banca Carige può conoscere cosa "pensa" di lui il suo valutatore e può segnalare in assoluta trasparenza i suoi punti di vista e le sue osservazioni che saranno leggibili, quindi note, al suo valutatore e all'ufficio deputato alla gestione del sistema valutativo, ad oggi le Risorse Umane.

Vista la novità di spirito, ma anche di sostanza, che l'Azienda ha dichiarato in sede di presentazione e visto che l'approccio alla materia cambia completamente rispetto al passato, le Organizzazioni Sindacali hanno insistito affinché tutti i valutatori venissero "formati" a dovere prima di affrontare il nuovo ciclo di valutazioni, quelle per l'anno 2010 che ormai dovrebbero essere prossime.

Tornando alla trasparenza, essa non deve essere assolutamente confusa con la possibilità da parte di altri, rispetti ai tre soggetti interessati e sopra menzionati, di venire a conoscenza di ciò che riguarda ciascuno, infatti la *privacy* esiste e continua a esistere, ovviamente, anche in questa materia.

Questo è in estrema sintesi quanto l'Azienda ci ha illustrato sul tema, o comunque ciò che abbiamo inteso, visto che sembra ancora mancare un comunicazione ufficiale che tratti la materia.

Per parte nostra abbiamo rilevato che il passaggio a due sole valutazioni di sintesi, negativo o positivo, ha di fatto eliminato tutta la schiera dei ricorsi portati avanti dai colleghi che in passato avevano ricevuto un giudizio non ritenuto rispondente alle prestazioni svolte, giudizio non necessariamente inadeguato.

È noto infatti che anche chi riceveva, ad esempio, un "pienamente adeguato" poteva ricorrere perché riteneva di valere "molto soddisfacente".

Da oggi non sarà più possibile e l'Azienda, quando lo abbiamo fatto notare, ha risposto che non era affatto un problema (e lo crediamo bene che la pensi così) e che la soluzione è nella trasparenza del sistema:

ciascuno infatti, in ogni momento, può "controllare" i suoi livelli e segnalare eventuali distonie rispetto a ciò che ritiene di sé, sembrerebbe che ognuno partecipi direttamente alla propria valutazione in un'ottica di crescita (ironicamente potremmo aggiungere: per il proprio bene e per quello supremo e comune!)

Torniamo seri!

Il ricorso avverso alle note rimarrà invece per coloro che dovessero ricevere una valutazione negativa. Anche in questo caso vale il principio della trasparenza! A fronte di questa affermazione aziendale ci è parso di poter leggere tra le righe che il collega interessato dovrebbe aver avuto modo di "correggersi" in corso d'anno andando a colmare le lacune che, evidentemente, lo hanno collocato a livelli così bassi nelle varie competenze della sua mansione da provocare tale risultato, così sembra però consequenziale che il ricorso diventi superfluo.

Discorso molto pericoloso!

Va ricordato e sottolineato infatti che ogni collega ha diritto di essere formato e "impiegato" al meglio delle sue possibilità e attitudini.

Quest'ultimo, se bene applicato, può diventare anche una leva per l'Azienda che ha tutto l'interesse a individuare la migliore collocazione per ciascuno compatibilmente con le esigenze d'insieme (o organizzative), le normative a tutela degli interessati e, soprattutto, con le attitudini di cui siamo portatori.

FERIE ARRETRATE

IL 30 GIUGNO DI OGNI ANNO LE AZIENDE POSSONO ADDEBITARE AI DIPENDENTI INTERESSATI I CONTRIBUTI RELATIVI ALLE FERIE ARRETRATE MATURATE 18 MESI PRIMA, PER QUEST'ANNO SI TRATTA DELLE FERIE DEL 2009 ANCORA DA FRUIRE. Auspichiamo che quest'anno in Carige non si proceda in tal senso.

La vigente normativa prevede infatti che ogni lavoratore abbia "diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane".

Le stesse dovranno essere godute nel rispetto del principio dettato dall'art. 2109 cod. civ., espressamente richiamato nell'art. 10 del decreto legislativo n.66 del 2003, ossia "nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro".

Secondo la normativa di legge le ferie possono essere considerate da fruire in un primo periodo non frazionato di due settimane nello stesso anno in cui maturano e un secondo periodo da fruire nei 18 mesi dal termine dall'anno di maturazione, anche frazionate, salvo migliori usi aziendali.

Qualora un collega si trovi quindi nella situazione sopra esposta, potrebbe trovare in busta paga l'addebito dei contributi obbligatori (circa 10 euro per ogni giornata riferito alla media dei dipendenti della banca). Nel cedolino del gennaio successivo avverrebbe il rimborso quando le ferie in questione siano fruite.

IL PARADOSSO DELLA FORMAZIONE

Avete presente il famoso “comma 22”? (se non sapete cosa sia non vi lasciamo con la curiosità, andate all’ultima pagina)

Ecco, questa è la formazione in Banca Carige: è importante, anzi fondamentale, è indispensabile per accrescere la propria professionalità, per gli avanzamenti, ti viene scritto nei cosiddetti colloqui che ne hai bisogno, che ti manca, che la dovresti fare, ma se ti scegli o di assegnano un corso il più delle volte rimane un fatto teorico, perché il corso viene sempre procrastinato, annullato, rinviato a data a destinarsi: manca sempre l’organico, c’è sempre un’emergenza, qualcuno da sostituire.

E la formazione veleggia verso l’infinito.....eppure è stata inserita nei parametri degli obiettivi, al punto che la poca formazione effettivamente fruibile dai colleghi, per le solite endemiche carenze di organico, viene ammassata tutta nel mese di novembre.

Ecco un altro argomento che ancora una volta fa capo, come molti altri, alla madre di tutti i problemi: la coperta corta (striminzita e piena di buchi) degli organici in Banca Carige.

Per non parlare del fatto che negli ultimi tempi la gran parte della formazione che l’azienda svolge è quella finanziata da FBA* (fondo banche assicurazioni) e in particolare viene data priorità a quella Isvap, finalizzata alla conoscenza e vendita dei prodotti assicurativi: quindi, dal punto di vista della valenza formativa, ci troviamo di fronte ad un unico ambito di collocamento di prodotti (e con quale ritorno per la banca su cui ci sarebbe da interrogarsi, ma su questo argomento ci riserviamo di ritornare un’altra volta).

Ma tutte le dichiarazioni sull’importanza della formazione, sulla sua priorità ecc. ecc.?

Dove sono gli investimenti della banca? Quanti soldi ci mette di suo, oltre a quelli che riceve da FBA? Quale importanza reale dà alla valorizzazione del proprio patrimonio più importante, quello umano?

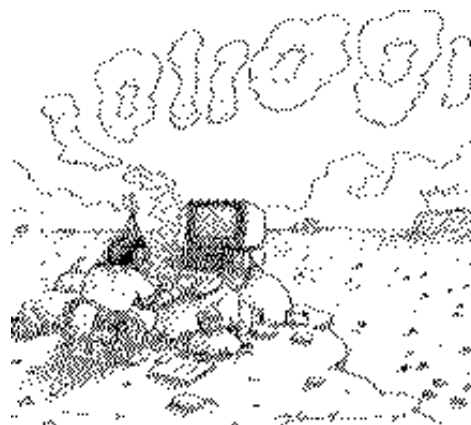
Certo, ci è stato consegnato un bel manualetto sul progetto formativo per il 2011, che contiene anche cose interessanti...ma ci sembra che, come dire, ancora una volta fra il dire e il fare...ci sia di mezzo il fatto che a fruirne siano pochi fortunati (o eletti) mentre la maggioranza dei colleghi deve cavarsela come può, districandosi fra una sostituzione a destra e una a sinistra, un rinvio qua e uno là, salvo poi, magari, vedersi scrivere che non ha fatto la formazione.

Se l’azienda tiene veramente alla crescita professionale dei propri dipendenti (di tutti) non basta scrivere il piano formativo, bisogna anche, e soprattutto, renderlo fruibile. Questo è quanto.

(*) Per chi non lo sapesse FBA è l’acronimo di Fondo Banche Assicurazioni, ossia Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua nei Settori del Credito e della Assicurazioni, nato nel luglio del 2008 per volontà di ABI, ANIA, CGIL, CISL e UIL.

Figgieux, parlemmuse

(traduzione per i non liguri: Figlioli, parliamoci)



L’esempio deve averlo dato l’allora responsabile di un ufficio che avrebbe dovuto fare dell’arte della comunicazione verbale la sua mission: questo lucido ingegno, per parlare ai propri dirimpettai, usava la mail.

Sì, avete capito bene: per comunicare con chi aveva di fronte utilizzava la posta elettronica più incapacità di comunicare di questa!

Lo faceva per timidezza? per protervia? per mantenere le distanze? per vigliaccheria? Per evitare il confronto diretto? Non è dato sapere, o - perlomeno - noi non lo sappiamo.

Fatto sta che la cosa ha fatto scuola, e oggi, per parlare con i colleghi (in una filiale di 3 persone!) la direttrice, appunto, lo fa per mail, e il tono spesso non è dei più cordiali. D’altronde, se uno rifiuta il dialogo e preferisce scrivere, lo fa anche per comunicare le cose più antipatiche, o no? E comunque già il fatto di non usare la parola rende il tutto molto più antipatico.

Ma a che cosa sono serviti i corsi di comunicazione, di gestione delle risorse, di stile di leadership svolti dall’azienda e diretti ai responsabili di uffici e agenzie, se abbiamo persone che non sono neanche capaci di comunicare con i propri “sottoposti” guardandoli negli occhi? Altro che dialogo continuo, confronto giornaliero, che spesso –ci ha detto l’azienda –rende superfluo il colloquio in sede di valutazione, quindi manco il buongiorno viene dato, manco si alza il fondoschiena dalla seggiola per parlare con quei poveri disgraziati che stanno in cassa e in consulenza (che poi di un ridottissimo manipolo si tratta, due o tre persone al massimo).

Questo elemento di afasia istituzionale dovrebbe certo essere valutato dal superiore, che dubitiamo ne sia a conoscenza, ma, nel caso specifico – avendo lo stesso dimostrato negli anni una certa abitudine all’uso troppo disinvolto dello strumento informatico – probabilmente rischieremmo di vedere il fatto valutato come un risparmio di tempo da premiare, senza cogliere il lato ridicolo, e controproducente, di tutta la situazione!

Sarebbe meglio che le risorse umane sottolineassero alla diretta interessata (speriamo sia l’unica!) che è questo lo strumento adatto per la gestione delle risorse che le sono state affidate (e speriamo non lo facciano via mail!)

A proposito di paradossi:

Paradosso del Comma 22 (da Wikipedia, l'enciclopedia libera)

Il paradosso del Comma 22 è un paradosso contenuto nel libro *Catch 22* (letteralmente "Tranello 22" ma normalmente tradotto come "Comma 22") di Joseph Heller.

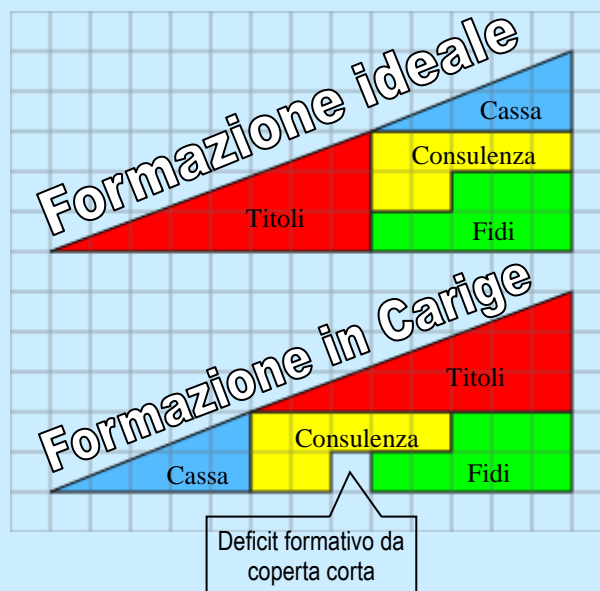
Il paradosso riguarda un'apparente possibilità di scelta in una regola o in una procedura, dove in realtà, per motivi logici nascosti o poco evidenti, non è possibile alcuna scelta ma vi è solo un'unica possibilità.

Il libro, edito nel 1961, rappresentò una feroce critica alla struttura militare e alla guerra, narrando le avventure di un gruppo di aviatori statunitensi dediti ai bombardamenti in Italia durante la Seconda guerra mondiale. Riportava i regolamenti cui i piloti erano soggetti, e fra questi due articoli contraddittori:

Articolo 12, Comma 21 «L'unico motivo valido per chiedere il congedo dal fronte è la pazzia.»

Articolo 12, Comma 22 «Chiunque chieda il congedo dal fronte non è pazzo.»

In realtà la norma sopra riportata non è mai esistita e, se lo fosse, sarebbe stata all'evidenza auto-contraddittoria.



Si tratta ovviamente di un esempio per difetto, secondo noi il deficit formativo supera l'equivalente di un "quadretto di formazione". Vogliamo solo rimarcare, scherzosamente, che da noi, sommando i pacchetti formativi il totale è, paradossalmente, inferiore ai casi di formazione ideale.

Uilca Banca Carige

Tel. 010 2472989 Fax 010 2545774

Responsabile: Mariateresa Ruzza 3346738978

Dirigenti Sindacali e RSA

Uffici sede e ICT

Cannarozzo Paola Polo Op. 931 0105794657
Cassaro M.Laura Large Corporate 0105792216
Di Giorgio Giuseppe Svil. rete extra lig.
Guerra Orietta 3346738972

Milano Giorgio Polo Genova 3393852971
Schenone Maura I C T 3495094803
Sesenna Stefano Svil.Sis./Cont. 0105792956
Testa Claudio Gest.Sist.C.Dip. 0105794864

Agenzie Genova e Provincia

Assandri M.Beatrice Ag. 7 3472516500
Corte Mauro Ag. 23 Ge 3494761810
Lanata Patrizia Ag.29 Ge 3924386410
Montanaro Daniele Ag. 3 Ge 3931620014
Pastorino Massimo Ag. 58 Ge 0103852276
Strano Maria Pia Fil.Varazze 01997680

Agenzie Savona e Provincia

Del Soldato Stefano Fil.C.Mon.te 019506222
Mariano Bruno Fil. Finale Ligure 0199695547

Agenzie Imperia e Provincia

Smeraldo Paolo Fil.S.Stefano al Mare 0184484258

Agenzie Fuori Liguria

Alberti Sabrina Ag. 2 Brescia 0303702626
Bologna Maria Fil. Latina 0773466734
Castronovo Mario Fil. Ancona Ag. 3 072070256
Castelli Piero A.T.E.Romagna 0516563021
Chinellato Stefania Fil.Noale 0415897611

Chirichiello Dionigi Fil. Fondi 504 0771515937
Chirico Patrizia Fil. Treviglio 036349388
Collura Alfonso Cons.Imp. PA 0916097948
D' Anna Antonino Sede Perugia 0755063311
De Vidi Fanni Fil. Milano Ag. 7 0248713292
Falcioni G.Vincenzo Fil. Viterbo 0761340470
Galifi Francesco Fil.Pal.zo Adriano 0918349048
Gallo Stefania Fil. Padova 3402982084
Ghera Fabio Ag.4 Roma 0679342080
Luchini Mauro Fil. Rivoli 0119536698
Lanati Roberto Fil.Casteggio 0383890322
Massini Fabio Ag. 5 Firenze 0553423211
Pagani Sergio Sede Milano 0288185011
Paganini Marco Fil. Saronno 0296248458
Palermo Salvatore Fil.Inverigo 3936711687
Polizzi Fabrizio CFI Palermo 0916097948
Sgarzi Stefano A.T.E.Romagna 0516563021
Tarini Claudio Ag.1 Padova 3485819873
Trentin Giuseppe Sede Venezia 0415496511
Tresoldi Stefano Fil. Alghero 0799733054

Commissione Mensa

Montanaro Daniele Ag. 3 Ge 3931620014

Responsabili Sicurezza

Minicucci Claudio Fil. Trecate 0321777431
Moio Fiorenza Ag:13 010594453