ENTRIAMO NEL MERITO

a proposito di Promozioni, Premi, Valutazioni ed Mbo

Carissimi colleghi,
vorremmo tutti insieme avviare un dibattito, il più possibile costruttivo, su alcune modalità gestionali che contraddistinguono il nostro Gruppo e la nostra Azienda.

L'argomento è complesso e presenta tante sfaccettature. Sicuramente l'arrivo, nel pieno del mese di agosto, delle circolari riguardanti premi e avanzamenti ha destato alcune perplessità. Assolutamente non parliamo dei nomi in essa riportati, quanto della difficile comprensione delle modalità tramite le quali certi percorsi professionali si possano o meno sviluppare; i modelli cui l'azienda fa riferimento non sono vieppiù comprensibili

Ed è anche per questo motivo che sono inscindibili tra di loro tutti i passaggi che portano alla valutazione, alla premiazione, alla remunerazione della prestazione professionale che ci piacerebbe capire. Proviamo quindi un veloce percorso di destrutturazione per arrivare ad un interrogativo che vi vogliamo sottoporre.

Obiettivi

Partiamo quindi dagli obiettivi. Di obiettivi si occupa MBO che dovrebbe risultare essere la bussola nello svolgimento della nostra attività quotidiana. Il nome stesso MBO sta a significare una teorica modalità di lavoro per obiettivi.

Partendo dalla lettura dei budget e dei consuntivi si nota che sono di difficile comprensione anche a causa degli scarsi investimenti sugli strumenti di rendicontazione. Sappiamo infatti che tanti aspetti del nostro lavoro sono misurati con estremo ritardo e, talvolta, viene richiesto, in maniera non conforme e non corretta, la compilazione di file artigianali.

Allo stesso modo spesso obiettivi indicati nella valutazione della performance annuale sono estremamente vaghi. E nella vaghezza sappiamo che tutto a posteriori può essere legittimamente affermato e desunto.

MBO crea divisioni. Tutti gli anni rigettiamo come sindacato lo strumento in sé ed il suo utilizzo. Quest'anno, data la situazione epidemica particolare e lo sforzo profuso da tutti, ne abbiamo anche chiesto la sospensione, ma per l'azienda è uno strumento fondamentale. Pare quindi volontà aziendale creare divisioni. Perché, ad esempio, lo spostamento di importanti risorse su alcuni modelli di servizio genera disgregazione, a maggior ragione se fatto in maniera esplicita e pubblica.

Gli obiettivi vengono poi cambiati più volte nel corso dell'anno e, come nel caso lapalissiano della perdita attesa per l'mbo della rete, è palese come tali numeri possono essere abilmente e tranquillamente pilotati.

Ci viene chiesto di correre, ma non si sa verso che cosa. Corriamo bendati verso orizzonti irraggiungibili, non misurabili e non verificabili. La costante sterilizzazione di parte importante del nostro lavoro (come nel caso delle lavorazioni Covid) e i downgrade/upgrade dei modelli di servizio rendono i nostri sforzi vani.

Valutazioni

La scarsa attenzione riposta nei colloqui infrannuali, nei colloqui gestionali, nei momenti di riscontro con il proprio valutatore e con il proprio gestore dimostra come la valutazione ed il confronto con il servizio del personale siano percepiti essenzialmente come un obbligo di natura burocratica e contrattuale.

Le condizioni in cui lavoriamo, la ristrettezza degli organici con conseguente impossibilità di svolgimento completo del proprio ruolo assegnato, invalidano nei fatti la valutazione in quanto legata ad un ruolo che, di fatto, è impossibile ricoprire pienamente. Ma tutto ciò non è preso in considerazione, anzi spesso tale valutazione viene quasi utilizzata come grimaldello per tacciare i colleghi di inadeguatezza senza considerare ili contesto nel quale lavorano.

Non ci riferiamo, ovviamente, agli ultimi mesi ed al contesto pandemico, bensì ad uno stile gestionale che sta contraddistinguendo la nostra Azienda negli anni. La presenza dei gestori nelle filiali è cosa molto rara ed è generalmente dovuta ai trasferimenti. Quindi è una presenza vissuta e percepita come intimidatoria. Ci chiediamo se i colleghi si sentano liberi di avere un confronto costruttivo e dialettico con l'azienda, o se i vertici vengano percepiti come erogatori di decisioni.

Promozioni e premi

Le promozioni ed i premi sono discrezionalità aziendali. In poche parole il Banco di Sardegna ed il gruppo BPER possono decidere di premiare e promuovere chi vogliono aldilà di ogni ragionevole dubbio circa la legittimità. Ma rimane il dato di fatto che, a maggior ragione in un settore come il nostro, ci si vanta di possedere strumenti e metodi oggettivi che sono alla base di scelte strategiche e gestionali.

Tutto ciò non trova rispondenza alcuna nelle circolari che ogni anno vanno a elencare tali premialità.

Gli obiettivi non sono chiari nè misurabili, vengono più volte cambiate nel corso degli anni ed anche all'interno della stessa annualità. Gli strumenti tramite i quali raggiungere gli obiettivi, come ad esempio le squadre di colleghi dentro le filiali e gli uffici, non sono assolutamente definiti in maniera coerente e tempestiva. Le valutazioni dei collaboratori si prestano ad una soggettività ondivaga. Molto spesso, in barba ad una delle regole principali del controllo di gestione, chi tara gli obiettivi è il controllore stesso che a questo punto può indirizzare scelte strategiche e numeriche.

Se andiamo a scomporre i numeri delle promozioni vediamo come tra rete e direzione generale vi siano forti differenze a favore della DG. Allo stesso modo questo discrimine deriva anche dal fatto che non esiste un percorso chiaro e ben delineato per la stragrande maggioranza dei ruoli al di fuori della rete. Risulta, dunque, palese come l'azienda non voglia regolamentare tutto questo, in modo da lasciare i colleghi del centro e semicentro privi di strumenti chiari tramite i quali sviluppare un proprio percorso professionale ed inquadramentale, se non attraverso la vicinanza al capo che potrà suggerire il proprio nome per un avanzamento.

Quindi…..

Da tutte queste considerazioni sviluppiamo la coscienza sempre più chiara che non vi sia trasparenza nell'evoluzione e nella misurazione della nostra prestazione. Sicuramente lavoriamo in una regione povera e le alternative non sono tante. Sicuramente lo stipendio arriva tutti i mesi con certezza e puntualità. Ma così facendo sorge un dubbio che accompagna purtroppo tutta la nostra attività lavorativa in azienda. Ed è un dubbio fondamentale.

Stante l'assodata e dimostrata mancanza di obiettività ci chiediamo se tale circostanza è dovuta ad imperizia e disorganizzazione o ci sia una volontà di legare i percorsi professionali ad elementi meramente di natura soggettiva?

Disorganizzazione volontaria o involontaria?

Questo dubbio è purtroppo un macigno pesante che disinnesca la buona volontà e l'entusiasmo di tantissimi di noi.

Proprio in questi mesi stanno entrando in azienda centinaia di ragazzi con importanti esperienza universitarie e professionali. Già alcuni di loro hanno fatto altre scelte successivamente all'assunzione al Banco.

Ci chiediamo quindi se sia utile e se produca quegli effetti di emulazione al meglio, che un sistema incentivante e premiante dovrebbe produrre, riscontrare premialità e promozioni costruite per dare migliaia di euro a pochi eletti, a scapito di chi gestisce il mass market e fa i volumi; premi in direzione generale senza criterio di ripartizione e pesatura tra uffici e persone; promozioni che seguono la stessa logica e tagliano fuori la rete. Tutto questo accade in un momento di profonda difficoltà, nel quale serve coesione e senso di squadra per gestire tutti insieme, con responsabilità, tensioni sociali inusuali.

Si apre una sfida importante, una sfida di modernità, una sfida di trasparenza e merito, una sfida che necessita di ingenti investimenti sulle procedure informatiche e sulla formazione. Altrimenti il rischio è che ci adatteremo semplicemente alla corrente che ci trascinerà chissà dove.