



Fideuram
www.fisac-fideuram.net
info@fisac-fideuram.net

Performer 2018

Consigli per l'uso

“Al fine di garantire equità valutativa, ogni risorsa viene valutata con una scheda profilata in funzione della complessità del lavoro svolto e quindi delle competenze e degli indicatori associati a tale complessità.”

“Valorizzare il merito individuale, partendo da una sua corretta individuazione, e supportare le Persone nella loro crescita professionale, sono responsabilità e azioni manageriali che costituiscono i cardini del sistema valutativo.”

In data 22/11 è stata avviato anche per Fideuram e le sue Controllate il sistema di valutazione delle prestazioni professionali di Gruppo ISP, riferito al 2018. La tempistica complessiva prevista è la seguente:

- **attribuzione** del ruolo/profilo/seniority: entro il 6/12;
- **autovalutazione**: dal 7/01 al 18/01/2019;
- **valutazione** da parte del Responsabile dal 28/01 al 20/02/2019;
- **colloquio** con il Responsabile entro il 30/04/2019.

Per un'adeguata associazione degli indicatori di prestazione da valutare è essenziale la **corretta attribuzione della seniority**, che concorre a determinare il livello economico del premio PVR, come chiaramente espresso nella tabella seguente in cui evidenziamo gli importi cumulati erogati nell'ultimo triennio per la parte di premio legata direttamente al parametro:

PVR = Quota Base + Quota di Business Unit + Quota di "eccellenza"

☞

Valori tabellari cumulati 2016-2018 per il Premio di risultato "di business unit"	
Seniority 5	3789
Seniority 4	2939
Seniority 3	1872
Seniority 2	701
Seniority 1	298

Anche per il personale destinatario di sistemi incentivanti ad-hoc, la valutazione si impernia

sulla seniority.

Sottolineiamo che (si vedano le tabelle in allegato):

- per il personale operante nelle reti commerciali (rete di vendita in ISPB, rete delle filiali e sportelli in Fideuram), il processo è incardinato sull'associazione tra **ruolo** ricoperto, caratterizzato da responsabilità ed attività, e **profilo** professionale riconosciuto dal proprio responsabile (con relativa seniority assegnata);
- per il personale operante nelle strutture centrali, il processo si incardina sull'abbinamento tra profilo professionale assegnato, anche qui caratterizzato da responsabilità ed attività, e **seniority** riconosciuta.

“La variazione della Seniority rispetto all’anno precedente nell’ambito del medesimo Work Level potrà essere effettuata direttamente dal Responsabile stesso. Per variazioni che comportino invece l’attribuzione di un diverso Work Level, il Responsabile potrà prendere contatto con l’Ufficio del Personale.”

<i>Work Level</i>	<i>Seniority</i>	<i>Declaratoria</i>
“Supporto”	1-2	Addetto Operativo – Professional jr.
“Professional”	3-4	Professional – Professional sr.
“Coordinamento”	5	Coordinatore
“Manager” (*)	6	Responsabile

(* : ove non destinatario di altri sistemi di valutazione manageriali)

Consigliamo a ciascun dipendente di verificare la correttezza del ruolo/profilo e della seniority assegnati, e nel caso chiedere chiarimenti e/o modifiche.

E' evidente che **l'assegnazione deve rispettare il complesso delle attività e responsabilità esercitate.**

Vanno evitate le situazioni paradossali in cui lo spostamento di ufficio o piazza, per richiesta individuale o per accettazione di proposta aziendale, si traduce in abbassamenti immotivati di seniority.

Rimane inteso che da parte nostra siamo a disposizione dei colleghi.

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 – Addetto di Sportello, Addetto Amministrativo
- Profilo 2 – Resp. Sportello Esterno, Addetto Crediti
- Profilo 3 – Resp. Sportello Interno di Filiale, Specialista Titoli, Specialista Crediti
- Profilo 4 – Specialista Crediti con facoltà deliberativa

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 Addetto 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

Seniority livello 1	ATTIVITA'/RESPONSABILITA' Svolge prevalentemente attività di natura operativa - Supporta la Struttura nello svolgimento delle attività - Collabora all'attuazione dei processi e al raggiungimento degli obiettivi dell'unità di appartenenza CONOSCENZE TECNICHE Conoscenze tecniche dell'area di appartenenza
Seniority livello 2	ATTIVITA'/RESPONSABILITA' Svolge in prevalenza attività di analisi/reporting/consulenza nei confronti dei clienti su tematiche di non elevata complessità - Si occupa di processi omogenei - Non ha ancora maturato un livello di completa autonomia - Collabora al raggiungimento degli obiettivi dell'unità di appartenenza CONOSCENZE TECNICHE Conoscenze di base delle tecniche e delle discipline dell'area di appartenenza

Seniority livello 3	ATTIVITA'/RESPONSABILITA' Svolge attività specialistica e di consulenza nei confronti dei clienti - Si occupa di processi eterogenei - Normalmente opera in autonomia - Contribuisce al raggiungimento degli obiettivi dell'unità di appartenenza CONOSCENZE TECNICHE Conoscenze specialistiche delle tecniche e delle discipline dell'area di appartenenza
Seniority livello 4	ATTIVITA'/RESPONSABILITA' Svolge attività specialistica e di consulenza nei confronti dei clienti anche su tematiche che esulano dagli standard - Può fornire formazione e supporto nei confronti di colleghi con minore seniority - E' responsabile di obiettivi/progetti specifici - Si occupa di processi eterogenei CONOSCENZE TECNICHE Conoscenze specialistiche approfondite delle tecniche e delle discipline dell'area di appartenenza Conoscenze di base di altre aree
Seniority livello 5	ATTIVITA'/RESPONSABILITA' Coordina le risorse dell'unità di appartenenza o specifici team - Svolge le attività di sua competenza con adeguato livello di autonomia - E' responsabile di obiettivi/progetti/processi dell'unità di appartenenza, e/o inerenti altre strutture CONOSCENZE TECNICHE Conoscenze approfondite delle tecniche e delle discipline della propria area di appartenenza e/o di ambiti diversi.

Oltre ai periodici comunicati sull'avvio del processo annuale di valutazione, sul concetto di seniority ci siamo espressi spesso in passato, ad esempio:

- 08/02/2015 – “Beffa Continua” → <http://www.fisac-fideuram.net/images/comunicati/Seniority-080216.pdf>
- 17/02/2011 – “Sistema valutativo e incentivante - Lo strano concetto di 'Seniority'” → <http://win.fisac-fideuram.net/doc/Seniority%20170211.pdf>