

TUTTA COLPA DELL'ALGORITMO?

Come ogni anno ci risiamo. E' il momento della politica incentivante, i premi per intenderci. Se l'obiettivo deve essere quello di premiare i meritevoli e motivare tutti, ci pare che lo scopo non viene colto da anni, e questa volta è andata ancora peggio.

La cornice la conosciamo: l'Azienda ha conseguito risultati a dir poco eccellenti, fa ponti d'oro agli alti dirigenti (perfino a chi deve andar via...), garantisce sempre e comunque sostanziosi danari ai capi e capetti, e brandisce il motto "non c'è trippa per gatti" per tutti gli altri. Che sono quelli che lavorano. Nella pochezza di ciò che è stato elargito, tanti, troppi colleghi trovano motivi di delusione e profonda amarezza.

Questo innanzitutto perché la politica incentivante dovrebbe essere la risultante di un sistema valutativo serio che tale non è. E' inaccettabile che la valutazione di un dipendente debba essere affidata ad un algoritmo con variabili "sogettive". Ma davvero dovremmo credere che il valore di una persona dipende da una sterile percentuale? E le qualità individuali, la formazione, i percorsi professionali intrapresi, i risultati ottenuti ed i sacrifici fatti negli anni dove sono andati a finire?

COSI' SI INCENTIVA SOLO IL DISSENSO

Il sistema valutativo che negli ultimi anni è in uso nella nostra azienda, non è condiviso da nessuna organizzazione sindacale, è simile al gioco delle tre carte che ancora oggi viene fatto nei pressi delle stazioni delle grandi città, comunque giri il risultato è sempre quello:

PERDE IL LAVORATORE!

Ma guarda caso al dipendente si chiede sempre di più in termini di "prestazioni", non importa che siano qualificate, basta che si faccia in fretta. Peccato che il termine prestazione si addica più a delle macchine che a delle persone. Poi si chiede pure di fare squadra... ma con chi?

IL SEGRETO

Ai beneficiari di tale sistema viene chiesto di mantenere il segreto. Come mai? Non si ha neppure il coraggio di sostenere le proprie decisioni? Oltre che con il principio di minima trasparenza tra persone che lavorano nella stessa struttura, il segreto fa a pugni col concetto stesso di incentivo, che deve essere conosciuto e riconosciuto, e se ben assegnato stimola l'emulazione o, meglio, una sana competizione e crescita professionale.

LE DISPARITA'

Per non parlare della disparità di trattamento tra aree geografiche e anche tra uffici. E' triste constatare che in alcuni uffici ci siano state erogazioni che più che incentivi assomigliano a mance diffuse, mentre intere unità operative sono state completamente escluse.

TUTTO CIO' E' DAVVERO FRUTTO DELL'ALGORITMO?

Non crediamo che sia tutta colpa dell'algoritmo, piuttosto il frutto di una ben pensata politica che va a danno delle professionalità, corredata da molte pseudo-justificazioni di comodo.

PER CAMBIARE

Il presupposto di un buon sistema valutativo è che a livello organizzativo e gestionale vi sia la definizione chiara dei ruoli e dei profili professionali, con l'individuazione di obiettivi trasparenti e condivisi con le risorse.

Il sistema deve essere ridiscusso e condiviso col sindacato, e vanno verificate congiuntamente le modalità applicative, controllando gli effetti non a livello aggregato di gruppo ma nell'azienda e per ogni sua struttura.

I criteri di gestione del sistema incentivante, partendo dalla valutazione della prestazione professionale, vanno discussi. Le professionalità ed il lavoro delle risorse non possono essere banalizzate nel senso di contrapporre di fatto capi e capetti a tutti gli altri, con gestioni completamente diverse dello sviluppo di carriera, degli inquadramenti e dei riconoscimenti economici.

Il budget complessivo del sistema incentivante deve essere noto, ed ovviamente correlato agli obiettivi dati ed ai risultati conseguiti a livello aziendale.

30 luglio 2014

Fisac Cgil Banca Fideuram
Fisac Cgil SanPaolo Invest

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