

50 giovani in Banca Fideuram... ma solo nella Rete dei PB

L'iniziativa del primo master Banca Fideuram in Private Banking, ampiamente pubblicizzata sui media specializzati e non, non può far che piacere.

La fase di raccolta delle candidature, che si conclude il prossimo 30 ottobre, produrrà tramite selezioni varie una pattuglia di 50 giovani laureati che accederanno ad un Master di durata complessiva di 10 mesi, di cui 4 di formazione in aula e 6 di training, cui seguiranno 30 mesi di inserimento in rete.

L'iniziativa è sicuramente collocabile in un contesto più generale di rinnovamento generazionale di cui non può far a meno una Rete come quella dei Private Banker di BF, attivando l'inserimento e guidando la crescita professionale di giovani preparati e qualificati, oltre che capaci.

Perché solo nelle Rete dei PB?

I criteri della preparazione e della motivazione, della competenza e della capacità valgono per tutta l'azienda, e quindi ci chiediamo perché 50 giovani solo nella Rete dei PB?

L'idea di sviluppo professionale che BF immagina per i suoi futuri PB è talmente buona – stando alle varie fonti – che non possiamo che chiedere che venga calata anche nella realtà aziendale delle direzioni centrali e nella rete bancaria.

Faccia l'azienda un'iniziativa di questo tipo anche per i dipendenti!

Quanto farebbe bene se 50 nuove leve stabili si facessero strada nelle varie direzioni ed uffici, attingendo all'esterno sia tra i giovani in cerca di prima occupazione, e sia tra quelli che un'occupazione in BF nel recente passato l'avevano pure trovata ma poi non hanno conosciuto un percorso di stabilizzazione.

E quanto farebbe bene se si riprendesse a valorizzare le professionalità già presenti in banca, partendo anche qui dai più giovani e dai più preparati. Il curriculum è una cosa seria, tant'è che lo si chiede giustamente a chi vuol entrare, ma una volta dentro la banca esso si inchina troppo spesso all'anzianità di servizio, alla disponibilità oltre ogni regola e all'ossequio acritico verso la gerarchia.

Vi sono molte persone in azienda, giovani uomini e giovani donne, capaci e preparati che devono essere motivati a crescere professionalmente ed economicamente, senza essere sacrificati alla carriera di una bella pletora di capi e capetti.

E' a questa idea di sviluppo che rimandano i percorsi professionali che dobbiamo difendere, che tutto sono meno che automatismi agganciati all'anzianità di servizio, bensì strumenti di crescita basati sulle competenze possedute e rinnovate, sulle attitudini e sulle capacità comportamentali di creare valore, sul lavoro svolto e sugli obiettivi pianificati e raggiunti.

Purtroppo nonostante i percorsi siano rimasti in vigore il nuovo management li ha svuotati, qualificando gli avanzamenti genericamente "per merito" e volutamente senza alcun aggancio ai principi e regole dello sviluppo professionale stabiliti nella contrattazione, nonostante i nostri percorsi professionali siano veri e propri impegni programmatici tra l'azienda ed il lavoratore, dove si esplicitano le linee guida dello sviluppo e della crescita.

Serve un vero cambio di passo se l'azienda vuol crescere veramente.

Si punti sulle professionalità, si dia fiducia ai giovani, li si aiuti a crescere con l'esperienza.

Anche nell'Azienda Banca Fideuram e non solo nella Rete dei PB.