

POST IT DEL LUNEDÌ: RUOLI SPECIALISTICI E RICONOSCIMENTO DELLA PROFESSIONALITÀ

Nei giorni scorsi abbiamo sottoscritto un importante accordo che aggiorna le previsioni del Contratto di Secondo Livello relativamente ai Ruoli professionali. La trattativa, che come sempre ha avuto uno sviluppo lungo e complesso anche per il rinnovo del CCNL, partiva dalla modifica del calcolo della complessità per i ruoli di gestore e dall'evoluzione del modello di servizio delle filiali che l'azienda ha adottato nel corso del 2019, in conseguenza del quale si erano venute a creare nuove figure professionali.



Nell'accordo siamo intervenuti anche sui Ruoli non di filiale, ottenendo l'estensione della previsione del Coordinatore Operativo di Attività alle strutture di Governance di Banca dei Territori. Ricordiamo infatti che l'identificazione dei COA poteva essere fatta unicamente nelle strutture di Governance / Sede Centrale, quindi senza questo accordo non era possibile dare il giusto riconoscimento a molti colleghi che svolgono identiche attività in altre strutture del Gruppo.

Questo impianto di riconoscimento dei Ruoli professionali, ormai consolidato nel Contratto di Secondo Livello, non è però ancora sufficiente per individuare (e premiare adeguatamente) tutte le professionalità elevate presenti nel Gruppo: basti pensare agli Specialisti, nonostante si tratti di figure ben presenti nella organizzazione del lavoro aziendale in particolare a supporto delle filiali. Come FISAC-CGIL abbiamo sempre richiesto di ampliare la contrattazione sindacale anche a queste figure professionali, mentre l'azienda ha fino ad oggi opposto un radicale rifiuto anche solo ad aprire una discussione che potesse portare ad una soluzione contrattata e collettiva, preferendo ricorrere alla propria discrezionalità. Come sempre accade, queste premialità individuali sono state applicate poco, male e senza alcuna trasparenza. Continueremo, unitamente alle altre Organizzazioni sindacali, a riproporre il tema nei futuri momenti di

contrattazione.

A ben guardare la distribuzione delle professionalità oggi nel Gruppo, la situazione è ancora più complessa. Da sempre, al di fuori della rete filiali, il criterio di avanzamento è unicamente quello gerarchico, quando si diventa “Capo di qualcosa” (e di qualcuno). Al contrario **sono presenti in Banca anche persone che hanno alte competenze tecniche e specialistiche, a cui dovrebbe corrispondere uno sviluppo professionale**. Questa contraddizione evidente fra competenze professionali ed i vincoli rigidi dell’organizzazione porta spesso a non avere le persone giuste al posto giusto, oppure a non riconoscere le aspettative personali creando un danno non solo per il collega ma anche per l’azienda.

Esempi in tal senso sono ben presenti nelle realtà di dell’azienda a maggiore contenuto specialistico: emblematica è da sempre la situazione nella Information Technology.

Negli ultimi tempi la situazione si ulteriormente complicata, perché il vasto mondo della Governance è l’unico nel quale, da alcuni anni, si fanno assunzioni: tutti questi giovani, accuratamente ricercati sul mercato, sono tutti portatori di professionalità spesso diversissime fra loro e vengono inseriti in una struttura organizzativa che è molto meno gerarchica che in passato. Non è il caso di scomodare troppe teorie, ma abbiamo capito tutti che **il futuro della Banca, intrecciato alla sua rapidissima digitalizzazione, è fatto di professionalità nuove, diverse fra loro e diffuse fra le strutture e sul territorio**. La digitalizzazione consente già di lavorare per obiettivi con una minore necessità del controllo di un Responsabile: tra l’altro questi ragionamenti ci potrebbero anche ad interrogarci su quali sarebbero i compiti del “Capo” in questo tipo di Banca, nonché sulla adeguatezza dell’attuale Middle Management: ma questo esula dal tema che stiamo trattando.

Finalmente anche la Banca ha capito che deve mettere mano a questa situazione, forse perché parecchi di questi giovani professionalizzati se ne sono già andati a lavorare altrove, appena hanno capito che non avevano altra prospettiva di carriera se non quella gerarchica, che per forza è dedicata a pochi. Come [vi abbiamo spiegato qui](#) l’azienda ha annunciato la partenza di un processo di Titling (titolare, catalogare, attribuire...) su tutta la Governance, in modo da fotografare le professionalità esistenti secondo una serie di criteri.

Come FISAC/CGIL pensiamo sia una iniziativa che va nella direzione che abbiamo sempre richiesto: fatta la mappatura è nostra intenzione richiedere di aprire il confronto per trovare i trattamenti ed i riconoscimenti contrattuali per i Ruoli che

ne emergeranno. Vigileremo nel frattempo perché la rilevazione sia oggettiva e non venga distorta dalla discrezionalità e dalle opinioni personali dei Capi, confrontandoci tempo per tempo con l'azienda.

La professionalità dei colleghi deve avere il giusto riconoscimento, non attraverso la discrezionalità aziendale ma grazie alle regole definite dalla contrattazione collettiva.