

(Titling) Occhio al titolo!

Anni fa la Fisac CGIL non accettò e non firmò accordi per l'eliminazione del contratto integrativo aziendale di Banca Fideuram poiché essi contenevano, tra l'altro, l'eliminazione delle figure e dei percorsi professionali. A suo tempo, difatti, erano definite nel contratto integrativo le "figure" e gli ambiti aziendali di applicazione, cioè i perimetri di attività ove queste si applicavano, trasversalmente all'organigramma. Per fare un esempio, avevamo la figura dello "specialista" in contabilità prodotti o pianificazione commerciale.



Ritorna ora questo concetto per Fideuram, per la Divisione Private, complessivamente per il Gruppo ISP relativamente alle "strutture centrali", cioè quelle strutture dove da molti anni non sono riconosciute le figure professionali in ottica di ruoli e percorsi di sviluppo, e dove quindi la crescita è deregolamentata.

Il concetto – che evidentemente era valido, come noi ben sapevamo – torna proprio nell'ambito dell'iniziativa del *titling professionale*, destinata alla mappatura delle figure professionali nelle strutture centrali. Quindi si tornerà a parlare, ad esempio, di chi fa "di mestiere" la pianificazione commerciale ed è uno "specialist".

Da questa mappatura sortirà – prendendo per buone le dichiarazioni aziendali – un riconoscimento della propria professionalità ed i criteri di sviluppo della medesima (che vuol dire livelli di inquadramento, livelli salariali, incentivi, formazione, benefit).

Va da sé quindi – dopo tutti questi anni in cui o eri coordinatore o eri semplicemente "staff" – che **il *titling professionale* dovrà dare risposte** positive su una serie di temi riguardanti la crescita professionale.

L'obiettivo dichiarato aziendaliamente è – udite udite - quello di valorizzare il contributo professionale dei singoli colleghi, in modo da definire uno sviluppo delle professionalità che non sia unicamente quello manageriale/coordinamento, come accaduto fino ad ora.

Con il *titling* viene assegnato a ciascuno di quelli che lavorano nelle strutture centrali un **mestiere**, e rispetto a questo viene attribuito un **titolo** (appunto il *title*) su 5 livelli, collegato a

diversi livelli di specializzazione del mestiere: *analyst, specialist, senior specialist, expert/coa expert, senior expert*. I criteri di mappatura si basano su seniority, valutazione, competenze e contenuti economici dell'attività/progetto gestiti. I dati sono rielaborati da un algoritmo (non poteva non esserci!) ed il risultato è validato dal responsabile di struttura.

Invitiamo tutte le colleghe ed i colleghi a verificare attentamente il mestiere che si ritrovano attribuito e quindi il proprio livello di specializzazione/autonomia/complessità/competenza riassunto nel livello di *title* ricevuto. Figuriamoci se da parte aziendale si sia pensato di “contrattare l’algoritmo”, ma di certo **le conseguenze vanno analizzate e verificate**, dato che questo sistema dovrebbe costruire un sistema di sviluppo professionale oggettivo e trasparente, valorizzando il contributo professionale e le competenze tecnico-specialistiche di ciascuno.

Attenzione va posta in particolare a come i mestieri vengono assegnati tra le risorse all’interno di una data unità organizzativa, alla descrizione presente a sistema per il mestiere ed alla coerenza con i contenuti del funzionigramma aziendale, al fatto che se una persona svolge le sue attività a cavallo tra due mestieri deve essergli attribuito quello più **qualificante**.

Attenzione al *titling* va posta anche da chi svolge mansioni altamente specialistiche, oltre che dai chi detiene ruoli ed obiettivi individualmente assegnati.

Particolare attenzione va posta dalle donne e dai giovani, sempre troppo penalizzati rispetto al riconoscimento della propria professionalità. Su questi due versanti, soprattutto, si misurerà la bontà e l’efficacia del sistema.

Per le professionalità di rete bancaria – cui non è chiaro se e quando si applicherà il *titling*– rimane irrisolta la questione del riconoscimento – in primis economico - della competenza e specializzazione di mestiere.

Come detto all’inizio, il concetto della mappatura delle professionalità è tutt’altro che nuovo ed è materia specifica di confronto sindacale, rispetto all’organizzazione del lavoro. Vedremo e valuteremo l’atteggiamento aziendale quando andremo a discutere la metodologia adottata per Fideuram e gli impatti concreti del nuovo sistema su colleghe e colleghi.