dal sito Fisac Intesa Sanpaolo
24 febbraio 2021

L'azienda ha pubblicato oggi la sua prima (per quanto a nostra conoscenza) comunicazione ufficiale in merito al Titling Professional, che per comodità riprendiamo di seguito in corsivo. Come abbiamo già avuto modo di comunicarvi (**l'ultima volta qui**), noi riteniamo positiva questa iniziativa perché cerca di introdurre criteri di oggettività nel giudicare la professionalità dei colleghi della Struttura Centrale e di Staff. Ma questa è anche l'occasione per ribadire come le buone intenzioni devono poi tradursi in realtà, e quindi per noi il progetto dovrà dare risposte positive su una serie di temi.

- Identificare "figure professionali" deve corrispondere ad un riconoscimento economico dei colleghi: inquadramenti!
- La discrezionalità dei Capi continua ad essere presente anche in questo sistema: in Teti e soprattutto Upper il loro ruolo è rilevante!
- Abbiamo in passato ripetutamente criticato i criteri di assegnazione delle Seniority che spesso non sono adottati in modo omogeneo e non sempre sono vigilati adeguatamente dalle funzioni di HR.
- Il sistema delle Seniority presenta incongruenze, quali l'abbassamento in caso di cambio di attività che penalizza troppo il collega dal punto di vista economico.
- Vorremmo avere maggiori disaggregazioni dei dati rilevati sul Pilota, a cominciare dalla distribuzione di genere e per età. Un sistema che vada davvero nel solco di una maggiore oggettività nel valutare le competenze, dovrebbe infatti restituire dati più equilibrati i quelli attualmente rilevabili: le donne e i giovani infatti sono ancora troppo penalizzati rispetto al riconoscimento della propria professionalità.
- È incomprensibile che anche nel corso del 2021 non sia prevista l'estensione del Title alle Strutture interne di Banca dei Territori: anche in quell'ambito le professionalità collegate a mestieri strategici non mancano di certo!
- Rimane sempre aperto il tema dei colleghi che svolgono mansioni altamente specialistiche e non vengono ricompresi nei Ruoli Professionali della Rete e nemmeno nel modello di Titling: continueremo a rivendicare un riconoscimento anche per queste figure.

La comunicazione aziendale

Il sistema Titling è dedicato ai colleghi Professional, con l'obiettivo di valorizzare il contributo professionale e le competenze tecnico-specialistiche di ciascuno e di individuare un linguaggio comune all'interno del Gruppo.

Dopo una prima sperimentazione che ha coinvolto circa 3.750 persone, a partire dal 2021 il Titling Professional verrà progressivamente esteso ai colleghi delle Strutture Centrali di Governance e Divisione e delle Società del perimetro Italia, ad eccezione delle strutture commerciali.

I Title sono Analyst, Specialist, Senior Specialist, Expert/COA Expert e Senior Expert e vengono attribuiti a seconda della professionalità esercitata.

Per l'assegnazione del Title sono già disponibili nei sistemi HR alcune informazioni sulla professionalità della persona, come le competenze rilevate con TETI e la Seniority di UpPER, che identificano i criteri di Autonomia, Complessità, Competenze. Si aggiungono ove presenti anche gli Economics mentre i criteri Impatto e Esposizione sono valutati direttamente dal Responsabile.

I Responsabili comunicano a ciascun collaboratore il Title assegnato. E' previsto anche l'invio di una lettera che attesta formalmente il Title. Tale lettera è disponibile su #People.

Come già accade per altre informazioni HR relative ai colleghi, anche il Title assegnato è consultabile sul Profilo #People, vicino a nome cognome, con la possibilità da parte degli interessati di definirne – in autonomia e con un solo click – la visibilità (a tutti i colleghi o solo a Responsabili e HR).

Il Title, poiché collegato a diversi livelli di specializzazione del mestiere, può evolvere nel tempo (ad esempio per crescita professionale o per cambi di mestiere).

*Queste informazioni sono disponibili anche nell'**infografica** e nella **brochure**. Maggiori informazioni sono consultabili nella **circolare n. 154/2021**.*

Per eventuali domande sono disponibili le FAQ in #People > Assistenza > Assistenza HR, inserendo "Titling" nel campo di ricerca.