

Facciamo un punto e seguiamo il completamento del percorso

Un percorso progettato da tempo, avviato lo scorso novembre 2024, con l'ambizione di assegnare i ruoli ai circa 3.000 colleghi delle Funzioni Centrali entro aprile '25, attraverso una campagna di rilevazione delle Competenze, che nel mese in corso arriverà a compimento.

È importante fare chiarezza rispetto al percorso ed allo sviluppo futuro:

- A novembre 2024, dopo una fase di studio e approfondimento, da parte aziendale sono state individuate **12 famiglie professionali, 101 ruoli, 3 livelli di anzianità e 4 livelli di competenze che consentiranno di passare dal precedente ruolo generico di addetto a ruoli molto più specifici e definiti;**
- A dicembre 2024 è partita la **campagna di rilevazione delle Competenze**, nella quale ogni collega delle Funzioni Centrali è stato chiamato a riflettere su circa **15 competenze** previste dal nuovo **Modello Ruoli** fornendo le proprie autovalutazioni.
- Successivamente è iniziata la **Etero-rilevazione dei Responsabili, all'interno di tavoli di condivisione con HR**, per assegnare alle persone i ruoli con il rispettivo livello di seniority entro aprile '25.

Si tratta, per quanto sia implicitamente comprensibile dalla durata e dal numero dei colleghi coinvolti, di un processo importante, in cui, con l'assegnazione dei nuovi ruoli, le persone avranno chiarezza e visibilità su aspettative e competenze richieste nel percorso di crescita professionale, con maggior trasparenza sugli step da compiere per ricoprire i vari ruoli grazie alla formalizzazione di percorsi di carriera e di mobilità trasversale per i ruoli chiave.

Oggi, in parallelo con il processo di valutazione delle prestazioni, i Responsabili stanno effettuando colloqui con i Colleghi per comunicare ruoli e livelli di seniority.

Per le OOSS il completamento di questo percorso è il punto da cui partire per dare corpo all'impegno firmato con l'azienda lo scorso 28 giugno 2024 per cui "Le Parti si incontreranno per analizzare gli effetti dell'individuazione ed applicazione delle figure professionali all'interno delle Direzioni Centrali, tenuto anche conto del relativo progetto in corso di realizzazione nel Crédit Agricole Group Solutions, entro e non oltre il 30.6.2025."

In equal modo concorrono all'attribuzione della seniority il processo di autovalutazione, le valutazioni di Responsabili e HR e un algoritmo aziendale.

Da parte nostra seguiamo con attenzione le segnalazioni che ci arrivano in proposito e che già hanno iniziato ad evidenziare delle criticità che auspichiamo possano essere sanate.

TABELLA SISTEMA PROFESSIONALE:

Il Sistema Professionale è costituito da 4 elementi fondamentali

FAMIGLIA PROFESSIONALE

Aggregatore di ruoli professionali che condividono conoscenze e competenze similari, facilitando la mobilità trasversale tra i ruoli

12 Famiglie*

RUOLO

Professionalità distintiva che rappresenta e valorizza le competenze delle persone all'interno dell'azienda

~ 100 Ruoli

LIVELLO DI SENIORITY

Attributo che completa la definizione del ruolo per la popolazione professionale, legato all'esperienza maturata

→ 3 Livelli:

- Analyst
 - Specialist
 - Senior Specialist
-

COMPETENZA

Skill essenziali e distintive del ruolo con attribuzione del relativo livello di **proficiency** atteso

→ 5 Livelli di Proficiency

(5 gradazioni diverse che vanno dall'assenza di una specifica competenza tecnica sino ad un livello di competenza elevato)