

STRUTTURE CENTRALI E FUNZIONI DI STAFF DELLE DIVISIONI

VALUTAZIONE 2024 - TITLING PROFESSIONAL

A giugno 2020 ha preso avvio l'adozione del Titling Professional, (in estrema sintesi) un sistema finalizzato alla mappatura delle figure professionali nelle Strutture Centrali.

Ne avevamo dato notizia ([qui](#), ma anche in successivi comunicati) evidenziando come **nelle dichiarazioni aziendali** l'iniziativa **non** fosse destinata ad avere **impatti economici** (in altri termini non avrebbe dovuto influire su Valutazione, PVR e altri sistemi premianti, e non sarebbe nemmeno stata il presupposto per Percorsi professionali con correlati Inquadramenti nelle Direzioni); nel contempo, avrebbe comunque costituito una base di riferimento per sviluppare percorsi di carriera anche per le figure specialistiche di Direzione.

Da parte nostra **avevamo invece evidenziato fin da subito la necessità di negoziare anche per le Direzioni veri e propri Percorsi professionali.**

A distanza di quasi 4 anni, nel mese di gennaio, l'azienda è tornata sulla questione Titling in occasione di **due incontri** (specificatamente dedicati al **sistema di valutazione**).

In tali occasioni ci è stato ha annunciato che:

- per le Strutture Centrali e le funzioni di staff delle Divisioni la **valutazione** (che continuerà ad essere effettuata tramite UpPER), sarà basata sull'attribuzione delle schede in funzione del **Titling Professional, superando il riferimento alla Seniority**: è evidente come questa novità introduca una **prima correlazione tra Titling ed effetti economici**;
- viene avviata una **sperimentazione di evoluzione del sistema Titling** per il solo ambito **C-DAITO** (con esclusione di Business Service Center e ISP IVS).

Nel contempo ci è stato confermato che nella **visione aziendale non** ci sono spazi per una negoziazione volta alla definizione di **Inquadramenti per i Ruoli professionali in Direzione.**

Si tratta di alcune **novità** molto **importanti**, accompagnate dalla conferma della **chiusura di parte aziendale** rispetto al nostro obiettivo di un accordo in tema di Ruoli e Percorsi professionali che siamo fortemente decisi a **contrastare.**

In questa nota riprendiamo quindi i **concetti di base del Titling** e proviamo a entrare nel merito di **novità, dubbi** e nostre **richieste.**

Il **Titling Professional** può essere definito un **sistema di "classificazione" del personale non manageriale** che riguarda il **36% dei dipendenti** del Gruppo (quindi circa 24.000 persone).

Il modello prevede una **scala a 5 livelli**:

1. Analyst,
2. Specialist,
3. Senior Specialist,
4. COA Expert ed Expert,
5. Senior Expert,

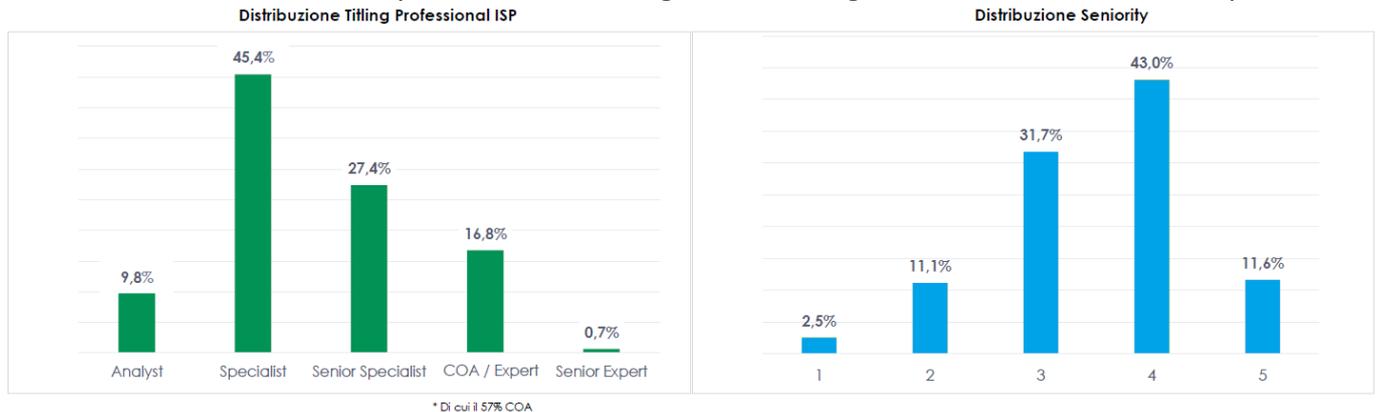
all'interno della quale l'assegnazione si avvale delle informazioni presenti in altri ambiti (Seniority di UpPER, TETI Competenze, ecc.).

L'azienda afferma che tale impianto, rispetto all'assegnazione della Seniority, **dovrebbe assicurare una maggiore oggettività** del processo di classificazione.

Da parte nostra rileviamo alcune criticità.

Il **meccanismo**, o, per dirla con un termine in voga, l'«algoritmo», con cui sistemi differenti producono un livello di Title **non è noto**. La **mancata conoscenza (e trasparenza) degli algoritmi** è del resto un tema (e un problema) ricorrente nel Gruppo, su cui torniamo più avanti.

Secondo le informazioni fornite dall'azienda, l'assegnazione dei **Title** vede attualmente **oltre la metà** delle persone a cui si applica tale modello (il 55,2%) nei **due livelli meno elevati** (Analist e Specialist), mentre con il riferimento alla Seniority il 54,6% delle colleghe e dei colleghi si ritrovano nei due livelli più alti.



Abbiamo ben compreso che non vi è una corrispondenza tra i due sistemi, essendo il Titling Professional un modello molto più complesso, ma desta qualche **preoccupazione** una **distribuzione dei Title** evidentemente **concentrata sui livelli più bassi** della scala.

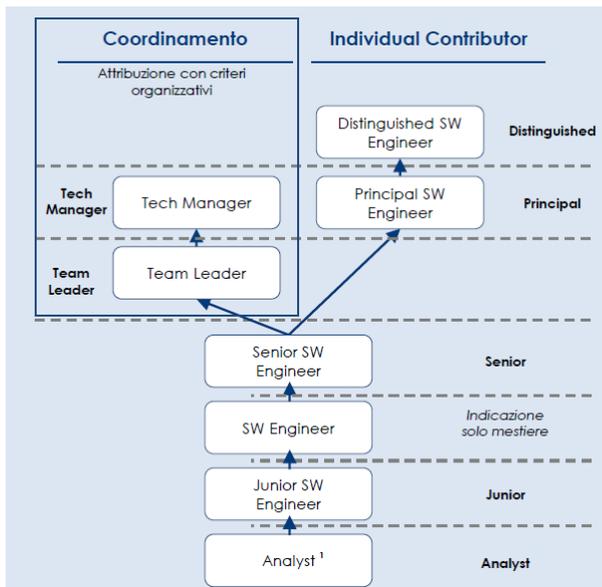
Va precisato che, in considerazione del fatto che oltre la metà dei Title sono stati assegnati nel biennio 2021-2022, **nel corso del 2024 sarà effettuato un aggiornamento**, con particolare attenzione ai Title che risalgono a prima del 2023: l'**obiettivo** dichiarato da parte **dell'azienda** è quello di **non far subire penalizzazioni** a colleghe e colleghi. Tuttavia **non siamo in grado di prevedere se la revisione produrrà davvero un miglioramento complessivo e rilevante dei livelli di Titling** (particolarmente "a rischio" nel caso in cui sia intervenuto un cambiamento nell'attività svolta).

La nostra preoccupazione deriva dal fatto che tali livelli avranno un impatto sia sulla valutazione sia sul PVR, per il quale apriremo il confronto fra non molto: se si ipotizza di cambiare il meccanismo con il quale verrà distribuito il premio ai diversi livelli professionali... bisogna avere le idee molto chiare!

TITLING PROFESSIONAL FOCUS AREA DI GOVERNO C DAITO*

Per il personale dell'area «informatica» dell'Area di Governo C DAITO (con l'eccezione della struttura di Business Service Center e di ISP IVS), in considerazione delle specificità delle attività svolte, è stato definito un **modello di Titling dedicato**, articolato, anziché su 5, su **6 livelli**, come schematizzato di seguito:

* con l'eccezione della struttura di Business Service Center e di ISP IVS (International Value Services)



Oltre il Title Senior, vi è uno “snodo” tra i percorsi di crescita che si differenziano in Coordinamento o Individual Contributor

Title analyst attribuito ai neo assunti non muniti di esperienza e senza indicazione del mestiere. Il Title vero e proprio (a partire da Junior) dovrà essere attribuito entro un anno dall’assunzione

Nel mese in corso vi sarà la Comunicazione Titling Professional Tech da parte del Responsabile con lettera digitale su #People.

AREA DI GOVERNO C DAITO* - VALUTAZIONE

Gli elementi chiave del modello di valutazione sono **Partecipazione a progetti/attività** (peso 40%), **Comportamenti** (peso 60%), a cui si accompagnano anche elementi di Feedback. Per quanto riguarda la partecipazione a progetti, l’azienda ha precisato che il giudizio non è subordinato all’esito complessivo del progetto, ma la finalità è valutare il contributo del singolo.

È confermata la scala di valutazione su **7 livelli** (Inadeguato - Sotto le aspettative - Quasi in linea con le aspettative - In linea con le aspettative - Sopra le aspettative - Ampiamente sopra le aspettative - Eccellente), ma è stata preannunciata la suddivisione di ciascuno di essi in **3 sottolivelli**.

ALCUNE PRIME CONSIDERAZIONI (IN ATTESA DI ULTERIORI APPROFONDIMENTI)

Non siamo in grado di esprimere un giudizio sul sistema di valutazione destinato all’Area di Governo C DAITO* di cui ci sono stati rappresentati solo gli elementi fondamentali. Abbiamo pertanto invitato l’azienda affinché nell’illustrazione siano forniti esempi concreti che ci consentano di comprendere gli effetti della sua applicazione.

In generale **ravvisiamo** una criticità nella mancata “messa a disposizione” degli elementi e dei criteri che compongono gli **algoritmi**, e **non condividiamo le ragioni addotte dall’azienda** secondo cui la loro conoscenza indurrebbe le persone a modificare i loro comportamenti a fini puramente opportunistici.

Da parte nostra rileviamo come questa condizione crei invece una condizione di **disparità** tra l’azienda (che non solo conosce l’algoritmo, ma lo ha elaborato in base alle proprie esclusive valutazioni e obiettivi), e coloro la cui vita professionale ne è condizionata senza elementi di adeguata trasparenza.

Più nel dettaglio, a seguito del confronto che abbiamo avviato con le **colleghe** e i **colleghi inseriti in C-DAITO** (che conoscono bene i meccanismi e la concreta realtà operativa destinataria del nuovo sistema di valutazione), possiamo già affermare che rileviamo criticità rispetto a:

- **mancanza di chiarezza sui criteri relativi ad alcuni strumenti** utilizzati per i calcoli in particolare nella “Precompilazione libreria progetti e attività” dell’ambito “Partecipazione a progetti/attività”;
- dubbi sul concreto utilizzo dell’**applicazione Feedback**, che ad oggi, di fatto non viene utilizzata;
- funzionamento dei **feedback-contributor** per i quali non è noto quale sarà la loro incidenza effettiva nella definizione della valutazione;

- perdurare di **comunicazioni poco incisive** da parte dei **Responsabili** sull'importanza di una compilazione corretta e coerente di **Teti**.

RUOLI E PERCORSI PROFESSIONALI: SE NON ORA QUANDO?

La FISAC-CGIL rivendica da tempo la definizione di un sistema di percorsi professionali per le strutture di Governance e per le figure specialistiche, allo scopo di evitare che il riconoscimento della professionalità in tali ambiti rimanga subordinato alla discrezionalità aziendale, in mancanza di criteri oggettivi e verificabili.

Ad oggi l'unica figura normata contrattualmente è quella del "COA", ma non vengono definite né le figure sottostanti, né i ruoli puramente specialistici che non rivestono compiti di coordinamento.

L'assegnazione dei livelli Titling è l'occasione per fare emergere le professionalità esistenti e il compito del Sindacato è assicurare i dovuti riconoscimenti professionali ed economici a queste professionalità. Con questo chiaro obiettivo la FISAC CGIL, insieme alle altre OO.SS., ha immediatamente richiesto all'azienda l'apertura di un confronto sul tema.

La nostra non è una richiesta estemporanea, in quanto in sede di rinnovo del Contratto di Secondo Livello le Parti (Sindacato e azienda) hanno già sottoscritto un impegno a lavorare in tal senso: le decisioni che l'azienda stessa ha preso creano le condizioni per avviare una seria discussione e **la FISAC-CGIL metterà tutto il suo impegno e le sue capacità per raggiungere l'obiettivo che ci siamo posti.**

7 febbraio 2024

La Segreteria FISAC CGIL Gruppo Intesa Sanpaolo