

# SISTEMA PROFESSIONALE

---



Roma, GENNAIO 2022

# IL SISTEMA PROFESSIONALE DEL GRUPPO POSTE ITALIANE

## LA DEFINIZIONE E I PRINCIPI GUIDA

Per «**Sistema Professionale**» si intende *una modalità di analisi e sviluppo del Capitale Umano di un'azienda / gruppo*

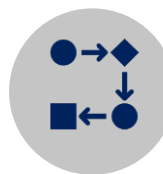
In Poste Italiane, **il Sistema Professionale è stato adottato e presentato nel 2008**: si è reso pertanto necessario un **aggiornamento** per adeguarlo ai nuovi scenari di mercato e all'evoluzione delle competenze, anche alla luce del processo di digitalizzazione in atto.

### Ruoli Professionali



Si fonda su «**ruoli professionali**» (**Standard Job**), ovvero un insieme di professionalità accomunate da processi, responsabilità e competenze simili

### Processi e Famiglie Professionali



**Non è vincolato dall'organizzazione**, e attraversa il modello classico delle strutture organizzative aggregando i ruoli in **famiglie professionali che rappresentano i processi aziendali**

### Integrazione con il CCNL



**Integra e non si sostituisce alle disposizioni del CCNL** relative all'inquadramento e alle figure professionali

# IL SISTEMA PROFESSIONALE DEL GRUPPO POSTE ITALIANE

## I CRITERI DI AGGIORNAMENTO

### Armonizzazione

Famiglie / ruoli condivisi tra tutto il Gruppo

### Indipendenza organizzativa

Sistema professionale indipendente dall'assetto organizzativo, al fine di favorirne la manutenibilità nel tempo

### Flessibilità

Architettura «ad oggetti» (i.e., famiglia / sotto-famiglia professionale, job level, etc.) che facilita la gestione e l'aggiornamento



### Usabilità e versatilità

Architettura unica in grado di rispondere alle esigenze di diverse «prospettive» d'uso (i.e., formazione, gestione, etc.)

### Orientamento al business

Famiglie e ruoli in riferimento alla strategia di Gruppo (Capogruppo e Società), al fine di cogliere le evoluzioni del business, in coerenza con la strategia di gruppo

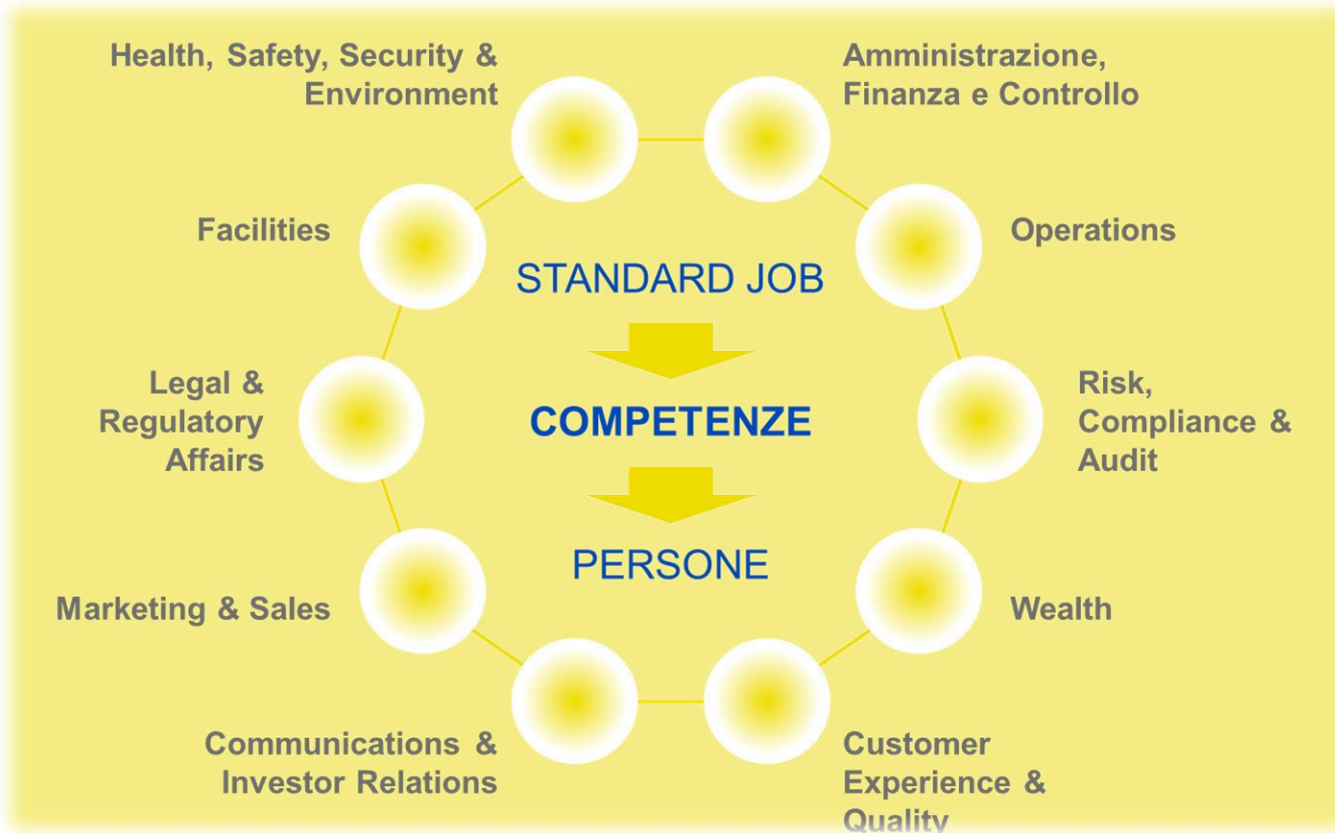
### Comparabilità con mercato esterno

Insieme di famiglie/ruoli coerenti con gli standard di mercato

# IL SISTEMA PROFESSIONALE DEL GRUPPO POSTE ITALIANE

## PRINCIPALI CARATTERISTICHE

Il sistema professionale consente di valorizzare la centralità delle persone attraverso la definizione delle competenze richieste, utilizzando un approccio trasparente:



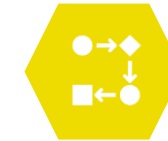
### **Efficace**

*Standard Job* organizzati in famiglie e sotto-famiglie professionali.



### **Basato sui Processi**

Trasversale rispetto all'assetto organizzativo



### **Integrato**

Connesso a tutti i processi HR (formazione, selezione, organizzazione...)



### **Flessibile**

Aggiornabile per rispondere alle esigenze del business e in linea con le definizioni del mercato

# IL SISTEMA PROFESSIONALE DEL GRUPPO POSTE ITALIANE

## IL SISTEMA PROFESSIONALE E IL BUSINESS

Il Sistema Professionale è un elemento di valore per il business del Gruppo e **abilita in particolare i processi HR di:**



**EMPLOYER  
BRANDING &  
RECRUITING**

Capacità di **attrarre persone** con competenze del futuro e ridurre il tempo di **selezione**, parlando il linguaggio del mercato



**TRAINING**

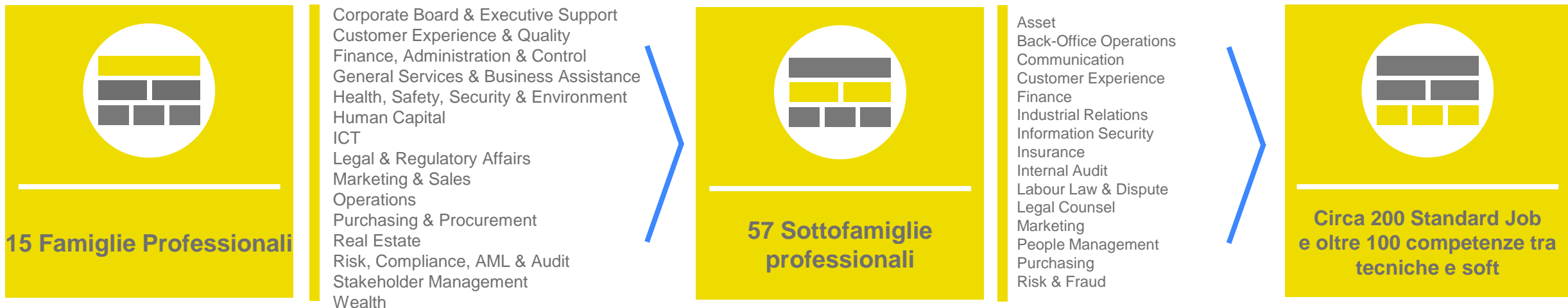
Accesso per le persone a **percorsi di formazione, auto-formazione, up-skilling e re-skilling mirati**, per un continuo aggiornamento delle competenze richieste

e fornisce una piattaforma comune di dialogo con il mondo esterno:



# IL SISTEMA PROFESSIONALE DEL GRUPPO POSTE ITALIANE

## I NUMERI E GLI STRUMENTI



Il «contenitore» che racchiude tutti questi elementi è il sistema **Oracle HCM**, che permette di:



*Visualizzare le competenze associate ad ogni Standard Job*



*Conoscere quali competenze sviluppare per valorizzare il proprio percorso professionale*



*Evidenziare le **competenze possedute** e far emergere competenze «nascoste»*



*Ricerca autonomamente corsi di formazione su specifiche competenze/attitudini*

# IL SISTEMA PROFESSIONALE DEL GRUPPO POSTE ITALIANE

## ESEMPI DI STANDARD JOB E COMPETENZE

Lo **Standard Job** rappresenta il **processo agito** dalla risorsa, indipendentemente dalla funzione/struttura aziendale

### ESEMPI DI STANDARD JOB → relative aree di processo

- Back-office Center → Lavorazione Back Office
- Cloud Solution Architect → Sistemi Informativi
- Company Law → Affari Legali
- Delivery Operations → Logistica - Portalettere
- Digital Media → Comunicazione digitale
- Financial Advisor → Consulenza Finanziaria
- Financial Markets → Analisi Mercati Finanziari
- Industrial & Logistic Plant → Logistica - CMP
- Information Security Engineer → Sicurezza Informatica
- Merger & Acquisition → Affari Istituzionali
- People Development → Sviluppo Risorse Umane
- Property → Immobiliare
- Quality → Analisi Qualità Processi
- Sales Center → Commerciale – Direttore Ufficio Postale
- Tax → Amministrazione e Finanza
- Total Reward → Sistemi di Remunerazione
- Training → Formazione Risorse Umane

Ad ogni Standard Job sono attribuite specifiche **competenze professionali**, ovvero conoscenze e abilità, sia tecniche che manageriali

### ESEMPI DI COMPETENZE TECNICHE

- Data Science
- Risk Management
- Business Innovation
- Customer Caring
- Asset Management
- Agile Acting
- Brand Communication
- Customer Experience
- Supporting Tools
- Logistics and Delivery
- Corporate Finance
- Tax Management
- Education & Training
- Personnel Management
- Industrial Relation Management
- Recruitment Management
- Purchasing
- Real Estate Management
- Physical Security

### ESEMPI DI COMPETENZE MANAGERIALI / SOFT

- Agile Leadership
- Capacità decisionale ed execution
- Collaborazione
- Inclusione e adesione ai valori aziendali
- Innovazione e semplificazione
- Propensione al cambiamento
- Valore per il Cliente
- Visione d'insieme



Circa 200 Standard Job  
e oltre 100 competenze tra  
tecniche e soft

# IL SISTEMA PROFESSIONALE DEL GRUPPO POSTE ITALIANE

## IL PERCORSO

### *Il percorso fino ad oggi...*

2020

Kick-off Aggiornamento Sistema Profess.

Coinvolgimento Referenti Linee di Business/HR

Avvio Cantieri di Lavoro

2021

Aggiornamento Dizionario Competenze

Aggiornamento Standard Job

Formazione Centro e Territorio (c.a. 200 persone)

Avvio Assegnazione SJ alle persone

### *...I Prossimi Passi*



*Comunicazione alle persone del nuovo sistema Professionale e del proprio Standard Job*



*Avvio processi HR (es., formazione) basati sulle competenze*



*Reportistica ad hoc per garantire allineamento e monitoraggio delle associazioni tra persone e Standard Job*