

Modello di sviluppo professionale di Gruppo

Nell'incontro del 7 aprile l'Azienda ha illustrato il progetto sul Modello di sviluppo professionale di Gruppo, presente anche nel Piano d'Impresa 2011-2013 ([click qui per le slide aziendali](#)).

Il progetto rivede il punto di partenza dello sviluppo professionale: non è più o non solo il proprio Responsabile che propone opportunità al singolo, ma ogni persona con contratto a tempo indeterminato potrà “autocandidarsi”, attraverso una apposita procedura, per maturare un'esperienza lavorativa in un ruolo diverso.

Questa procedura di “autocandidatura”, il cui accesso è appunto volontario, raccoglierà una serie di informazioni inserite dal lavoratore, un questionario sui driver motivazionali, la rilevazione delle competenze tecnico-professionali, e rappresenterà la modalità preferenziale di accesso allo sviluppo professionale.

Tutto ciò non garantirà l'ingresso in un ruolo o in un percorso professionale, ma sarà il bacino dal quale l'Azienda procederà ad un primo screening con l'analisi delle autocandidature, combinando anche le valutazioni Performer degli ultimi due anni, e successivamente con la verifica di “svilupppabilità” verso ruoli a maggior complessità gestionale/manageriale attraverso degli assessment (valutazione delle potenzialità e dello sviluppo del personale), che hanno validità triennali:

- Fast assessment per la valutazione del potenziale di sviluppo **verso ruoli da Professional,**
- Assessment di gruppo per la valutazione del potenziale di sviluppo **verso ruoli di Coordinamento,**
- Assessment individuali per la valutazione del potenziale di sviluppo **verso ruoli manageriali.**

Vengono costituiti così dei “bacini di svilupppabilità” cui l'Azienda attinge, in base alle eventuali esigenze delle diverse strutture, per l'attivazione di percorsi di crescita professionale.

Pur esprimendo un primo giudizio positivo sul concetto di “autocandidatura” per rimuovere gli ostacoli allo sviluppo professionale dovuti a stereotipi o pregiudizi, sarà importante verificare la fase di sperimentazione “pilota” per valutare complessivamente questo nuovo progetto.

Fondamentale saranno anche le modalità di comunicazione ai colleghi, nonché la formazione al riguardo per gli Specialisti di gestione del personale.

Milano, 11 aprile 2011

Delegazione trattante FISAC/CGIL