



**Il Modello di Sviluppo Professionale di Gruppo
Presentazione alle OO.SS.**

ON AIR 2.0: principio guida

***ON AIR come Opportunità per le Persone
di potenziarsi per affrontare i
cambiamenti***

*(nuova interpretazione dei ruoli, nuovi
mestieri, nuovi business, nuovi processi)*

ON AIR 2.0: principali novità



Estensione a ISGS e Mediocredito Italiano



Canale sempre aperto a disposizione delle Persone

(dal 26 marzo ON AIR rimane costantemente a disposizione delle persone)



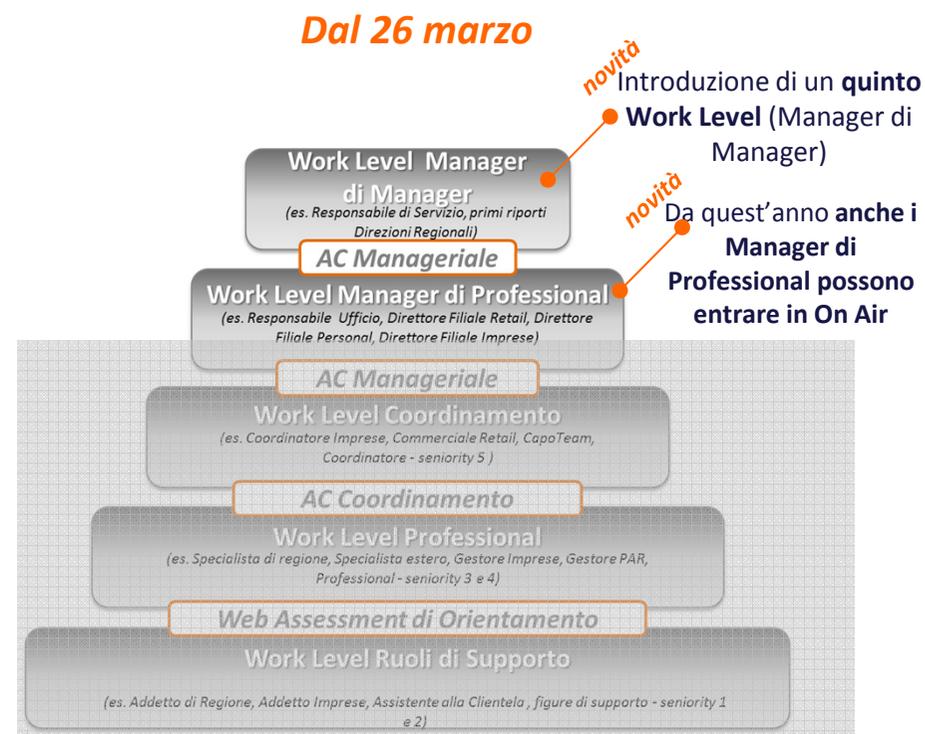
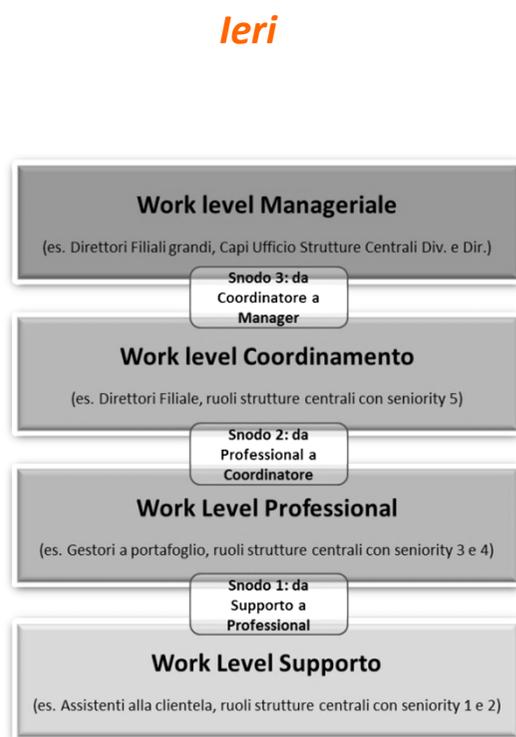
Introduzione di un ulteriore Work Level (Manager di Manager) e possibilità di candidarsi e mapparsi per il Work Level Manageriale (Manager di Professional, ad es. Direttori di Filiale, Responsabili di Ufficio)



Direct Job Offering, offerta mirata di Opportunità Professionali alle persone che hanno manifestato in ON AIR motivazioni e aspirazioni in linea con le ricerche interne di personale

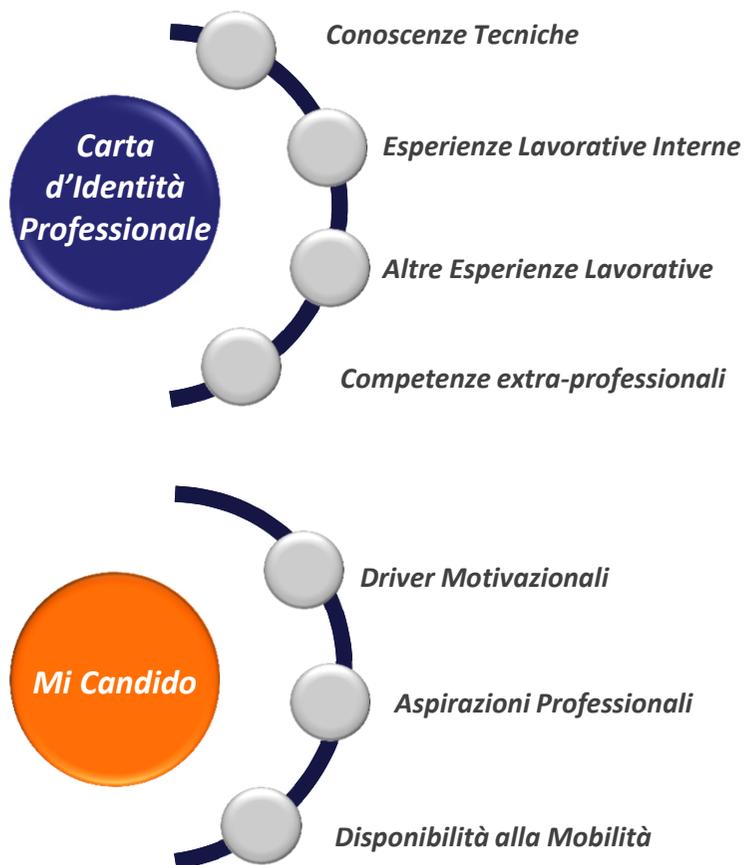
Architettura di ON AIR: da 4 a 5 Work Level

- La crescita professionale delle persone si struttura secondo **5 Work Level** ognuno dei quali riunisce più ruoli, considerati equivalenti per complessità lavorativa presidiata.
- Il passaggio da un Work Level all'altro costituisce un **Snodo** professionale rilevante per il quale è previsto un processo di rilevazione delle capacità potenziali **attraverso un Assessment** (fa eccezione il primo snodo dove il web assessment ha solo una valenza di orientamento e sviluppo)



Per la Rete l'attribuzione del WL avviene in funzione del ruolo presente in SAP, per le Strutture Centrali in funzione della seniority attribuita dal Capo in Performer

La struttura di ON AIR



La compilazione della **Carta d'Identità Professionale** è richiesta a **tutta la popolazione del Gruppo** ed è finalizzata ad **arricchire il proprio profilo professionale**

La compilazione della sezione **Mi candidato** è affidata alla **volontà della singola persona** che esprime così **l'interesse ad intraprendere un Percorso di Assessment** in ottica **di sviluppo, di crescita e di lavoro su sé stessi** per essere pronti a nuove **Opportunità Professionali**

...per chi è già entrato in ON AIR...

La candidatura rimane sempre attiva.

È possibile visualizzare quanto inserito nel proprio profilo e **aggiornare** le sezioni «Carta d'identità Professionale» e «Mi Candido» per segnalare nuove esperienze maturate, nuove aspirazioni, nuove interessi, disponibilità e competenze maturate nel durante.

La mappatura delle conoscenze specialistico-professionali è resa possibile per le diverse strutture via via che vengono censiti i contenuti di conoscenza nel Catalogo di ON AIR. Per il primo semestre 2015 è disponibile per le Strutture Centrali di Capogruppo e per Mediocredito

Consequence Mangement

Consequence Management
INTESA  **SANPAOLO**

Dopo l'Assessment l'esperienza in ON AIR continua con un **Percorso di Sviluppo mirato**, studiato dallo Specialista HR, per **potenziare le aree di attenzione**. Il piano di allenamento accompagna la Persona per 6-12 mesi con **esercizi di autosviluppo, sperimentazioni sul campo**, letture e corsi di **formazione** in aula e e-learning

Mix di interventi

Attività pratiche (anche con il coinvolgimento del capo) come affiancamenti, interviste, o griglie/strumenti da utilizzare nella propria attività quotidiana



Mini percorsi di Formazione costituiti da un mix di oggetti formativi presenti in Mia Formazione/Scuola Manageriale

Esercizi di autosviluppo che facilitano la riflessione e la presa di consapevolezza sulla capacità e sulle esperienze passate

Direct Job Offering: offerta di Opportunità Professionali



Attraverso il profilo e le informazioni che la Persona lascia in ON AIR, l'Azienda è in grado di **inviare Opportunità Professionali** mirate laddove le motivazioni e interessi segnalati siano in linea con le posizioni che via via si aprono nel Gruppo (vecchi e nuovi mestieri).

Iniziative di Direct Job Offering sin ora avviate

