

## **Tavolo: Organizzazione Interna**

### **Tema: Sviluppo Professionale**

**Titolo proposta: BILANCIO DELLE COMPETENZE E DEI SAPERI INDIVIDUALI - Fornire uno strumento per fare emergere le competenze individuali, metterle a disposizione dell'azienda e valorizzarle.**

### **Breve contestualizzazione**

Nella fase di perdurante crisi economica e sociale che il nostro paese sta affrontando il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane rappresenta un esempio di discontinuità: una grande impresa sostenibile, capace di efficientarsi e di creare valore, che intende contribuire al cambiamento del Paese.

Gli obiettivi strategici prioritari in questa direzione sono: il miglioramento dei servizi di trasporto pubblico locale e gli interventi infrastrutturali e tecnologici di potenziamento dei nodi metropolitani; lo sviluppo del business merci e logistica; l'internazionalizzazione.

I driver attraverso i quali raggiungere tali obiettivi sono:

CREARE VALORE

VALORIZZARE IL MERITO

COINVOLGERE E FAR SENTIRE TUTTE LE PERSONE AL CENTRO DEL BUSINESS

Solo attraverso un "patto" forte tra l'azienda e le sue persone si possono affrontare le grandi sfide che abbiamo davanti.

Le iniziative sul Diversity Management e sullo Sviluppo Professionale individuate dal Panel Stakeholder Engagement si collocano in questo contesto.

Cosa è il Bilancio delle competenze:

- ✓ È uno strumento per arrivare a tutti e intercettare i "talenti nascosti".
- ✓ È uno strumento utile non solo per i lavoratori, ma anche per il Gruppo FS che può "valorizzare" il proprio capitale umano conoscendo le competenze delle persone.
- ✓ È un percorso di orientamento dei lavoratori finalizzato ad acquisire consapevolezza delle proprie competenze, capacità, attitudini ed aspirazioni.
- ✓ È un valido strumento per definire e attuare un progetto formativo e professionale adeguato alle proprie propensioni, motivazioni, skill e know-how.

## Risposta

### Come vogliamo realizzare il bilancio delle competenze individuali nel nostro

#### Gruppo:

- ✓ Piano di Comunicazione: metteremo a punto un piano di comunicazione verso le Persone, i responsabili diretti (ma anche verso i Sindacati) al fine di veicolare le finalità, ovvero che il Gruppo FS va nella direzione di mettere a disposizione delle sue persone strumenti per aggiornare la mappa delle professionalità presenti in Azienda e creare coerenza con le esigenze di business.
- ✓ Strumento: utilizzeremo un primo step di rilevazione "a distanza" attraverso il sistema informativo SIV che permetterà di "raccogliere" informazioni di base sulla persona (know-how, comportamenti, orientamento e interessi attraverso un "CV ragionato").
- ✓ Incontri mirati a valle del BC: creeremo dei cluster di popolazioni che potremmo incontrare a Gruppi al fine di verificare "il talento" rilevato, in particolare per quei talenti che potrebbero essere utili per il business.
- ✓ Possibili Focus su: popolazione femminile, giovani e over 50 per una valorizzazione di questi target, andando ad esplorare competenze mirate e favorendo il trasferimento del know how intergenerazionale.

#### Piano d'azione 2015:

