

### **Tavolo: Organizzazione Interna**

#### **Tema: Sviluppo Professionale**

**Titolo proposta: PERCORSI DI SVILUPPO E MECCANISMI DI JOB ROTATION -**  
*Identificare e comunicare una mappa dei percorsi di sviluppo professionale, a partire dai neo assunti.*

#### **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.

#### **Risposta**

**Come vogliamo realizzare i percorsi di sviluppo e i meccanismi di Job Rotation nel nostro Gruppo:**

La leva della Job Rotation dovrà essere finalizzata non solo all'acquisizione di conoscenze tecniche ma, a partire dai neo assunti, a rendere consapevoli della complessità del Gruppo FS e a conseguire una visione ampia dei processi aziendali.

### Come lo vogliamo realizzare:

Il Gruppo Fs ha implementato un'architettura di Aree e Famiglie professionali (job system) a partire dai processi di line e staff, in relazione ai quali ha definito un sistema di mestieri e conoscenze tecniche. Ad oggi tale architettura consente di identificare l'anagrafica professionale delle persone, ovvero ad ogni persona è attribuito il ruolo professionale e dunque l'area e la famiglia professionale di appartenenza.

Tale modello sarà preso a riferimento per costruire, all'interno di ogni area/famiglia professionale, i percorsi che mirano a far acquisire conoscenze e professionalità, a partire da esperienze su processi "core/critici" per il business. I percorsi verranno distinti tra "specialisti" e "gestori", al fine di costruire un'architettura che garantisca, rispettivamente, l'acquisizione di know-how ferroviario e/o l'accrescimento professionale.

Il disegno di percorsi di sviluppo verticali e trasversali ai ruoli e alle Aree/Famiglie professionali sarà uno strumento strategico per:

- ✓ avviare una job rotation programmata in base alle esigenze organizzative e professionali della persona;
- ✓ indirizzare e pianificare le carriere;
- ✓ gestire in maniera ottimale i piani di successione;
- ✓ valorizzare le risultanze dell'assessment di potenziale e del performance management;
- ✓ costruire piani di azione post assessment congruenti sia con i fabbisogni organizzativi che con le potenzialità individuali.

### Piano d'azione 2015:

