

## **ITALIA LAVORO**

### **IPOTESI DI ACCORDO QUADRO PER IL TRIENNIO 2009 - 2011**

#### **ALLEGATO N. 4**

##### **SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DIPENDENTE**

**L'Allegato n. 4 è parte integrante dell'Accordo del 27 febbraio 2009**

**In Italia Lavoro, la politica di sviluppo professionale del personale ha come riferimento primario, a partire dalla missione istituzionale e dagli obiettivi strategici, la struttura organizzativa ed il correlato insieme delle posizioni e dei profili professionali.**

**Il profilo professionale assegnato determina la posizione organizzativa e l'inquadramento, secondo uno schema che, top-down, collega :**

- **famiglia professionale;**
- **profilo professionale;**
- **attività ed output di competenza;**
- **livello di inquadramento;**
- **retribuzione.**

**In tale quadro, la politica retributiva fissa, tramite il compenso economico, la relazione tra**

- **profilo professionale e**
- **inquadramento**

**sia in fase statica, ovvero di primo inserimento, sia in fase dinamica, ovvero di crescita della risorsa nell'ambito del tessuto organizzativo aziendale.**

**Lo sviluppo professionale ha due itinerari :**

- **all'interno di una famiglia professionale ossia tra profili via via più complessi - addetto, professional, esperto - in funzione delle capacità realizzative necessarie;**
- **tra famiglie professionali laddove sia stata riscontrata una apprezzabile prossimità tra attività, specializzazione e capacità realizzative necessarie (si veda la seguente parte relativa agli ambiti di prossimità)**

**La politica di sviluppo professionale adottata prescinde dalla anzianità aziendale e dalla età anagrafica ma riconosce, laddove coerenti, le esperienze maturate.**

**Lo sviluppo ed il relativo passaggio di livello viene utilizzato per sancire l'assegnazione ad un profilo di professionalità superiore e scatta solo a fronte di precise condizioni operative ed organizzative :**

- **capacità del dipendente di eseguire efficacemente i compiti del profilo di appartenenza ovvero prestazioni positive;**
- **sperimentazione assistita delle attività meno complesse, in overlapping, del livello professionale più elevato;**
- **disponibilità, nell'organico dell'ente di riferimento, di posizioni vacanti del livello ricercato;**

- potenziamento, se necessario, dei comportamenti operativi di specifico interesse di Italia Lavoro.

Lo sviluppo fa riferimento, all'interno del sistema delle famiglie e dei profili professionali adottati, alla valutazione delle prestazioni e dei comportamenti organizzativi agiti.

Il cumulo di valutazioni positive annuali accertano, da una parte, il possesso completo delle capacità operative connesse alle attività proprie di un profilo e, dall'altra, grazie alle sovrapposizioni il possesso parziale delle capacità operative connesse alle attività proprie del profilo superiore.

Le valutazioni positive delle prestazioni e la valutazione della efficacia dei comportamenti organizzativi danno il via, se necessario, ad una azione di rinforzo dei comportamenti organizzativi e permettono a fronte di posizioni vacanti nello specifico ambito operativo l'assegnazione di un profilo professionale di livello superiore.

I passaggi di livello necessitano di prestazioni e comportamenti organizzativi agiti positivi costanti nel tempo per cui, di norma, solo dopo un certo numero di successi annuali l'Azienda valuta la possibilità di promuovere un dipendente; essendo più complessa la acquisizione delle professionalità dei livelli superiori si prevedono tempi man mano crescenti dai livelli più semplici a quelli più complessi.

Nei due casi seguenti si ha invece un automatismo legato ad un numero predeterminato di annualità:

- passaggio da E2 a E1 >>> automatico dopo 2 anni;
- passaggio da E1 a D1 >>> legato ad una valutazione positiva dopo due anni anche senza disponibilità di posizione organizzativa.

L'Azienda, in funzione dei fabbisogni di professionalità, dei risultati ottenuti, del merito e delle disponibilità economiche, elabora annualmente un piano nell'ambito del quale determina numero e tipo degli interventi di sviluppo che ritiene opportuno effettuare.

L'Azienda si impegna a fornire alle OO.SS. una informativa relativa all'andamento dello sviluppo del personale dipendente.

### Lo sviluppo professionale tra famiglie : gli ambiti di prossimità

Lo sviluppo professionale è possibile tra famiglie professionali diverse da quella di appartenenza allorquando le stesse presentino ambiti di prossimità ossia delle significative omogeneità tra attività, specializzazioni e capacità realizzative necessarie.

Per prossimità sono possibili, ancorché non esaustivi, i passaggi tra le seguenti famiglie professionali :

- affari generali – affari legali;
- amministrazione e finanza - controllo di gestione;
- comunicazione – analisi e studi del mercato del lavoro – sistemi documentali e banche dati;
- organizzazione e sviluppo – formazione;
- segreteria – supporto tecnico-amministrativo – servizi generali;

- coordinamento tecnico strutture di staff – coordinamento operativo – responsabile di progetto;
- operatore interventi - marketing – progettazione – analisi e studi del mercato del lavoro - coordinamento operativo – responsabile di progetto.

Il personale dipendente ha la possibilità di segnalare allo Staff Risorse Umane la propria disponibilità a mobilità professionali.

### Accertamento della idoneità alla progressione di carriera

Il cosiddetto “accertamento della idoneità alla progressione di carriera”, necessario nei passaggi da E1 a D1, nel sistema adottato, comporta, oltre alla valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati, la valutazione dei comportamenti organizzativi relativi a :

- lavoro di gruppo e flessibilità operativa;
- capacità di conduzione di team;
- soluzione dei problemi;
- orientamento al risultato (con particolare attenzione alla qualità ed alla accuratezza) effettuata nell’ambito della valutazione della prestazione annuale.

La valutazione viene effettuata tramite la ricognizione, l’analisi ed il confronto dei comportamenti riscontrati dal responsabile con quelli descritti in una scala predefinita articolata in 4 livelli :

- efficacia scarsa >>> da potenziare sensibilmente
- efficacia mediamente scarsa >>> da migliorare
- efficacia mediamente buona >>> da affinare
- efficacia eccellente >>> da utilizzare per affiancamenti

A fronte della valutazione dei comportamenti e della individuazione del livello posseduto si pongono in essere due interventi finalizzati alla eliminazione degli eventuali gap riscontrati:

- interventi di formazione sui comportamenti organizzativi di interesse;
- interventi ad personam di coaching.

Una valutazione positiva (buona, eccellente) effettuata dopo gli interventi di formazione e di coaching testimonia la eliminazione dei gap.

Roma , 27 febbraio 2009

Letto e sottoscritto per ITALIA LAVORO

- Natale Forlani,
- Danilo Mattocchia
- Anna Laura Giannone

Letto e sottoscritto per le OO.SS.

- FIBA-CISL
  - Dina Signoriello

- **Enrico Giuntini**
- **UILCA-UIL :**
  - **Sergio Ianniello**
  - **Stefania Saba**