

## Analisi I.R.O. - Valorizzazione del personale

### OBIETTIVO TRIENNALE

Promuovere l'engagement e la motivazione del personale attraverso iniziative di sviluppo professionale e organizzativo, volte a valorizzare le competenze e a favorire la crescita individuale e collettiva.

#### IMPATTI

**(effettivo)** Migliorare il benessere e la soddisfazione delle persone attraverso il sostegno alla crescita con attenzione all'equità interna.

**(effettivo)** Crescita e sviluppo professionale e di carriera anche in presenza di piani e percorsi personalizzati.

**(potenziale)** L'eventuale assenza di azioni mirate alla valorizzazione del personale determinerebbe la mancata soddisfazione delle aspettative di crescita professionale e di carriera da parte dei dipendenti

#### RISCHI

**(operativo)** Perdita di efficienza operativa sul business o nuove aree di business a seguito della mancanza di soddisfazione per la propria situazione di ruolo, competenze e formazione.

**(strategico)** L'eventuale mancata valorizzazione del personale può generare scarsa capacità di attrarre e trattenere i talenti, con ripercussione sui piani di successione.

#### OPPORTUNITÀ

**(operativo)** Aumento della soddisfazione del personale e maggiore produttività

**(strategico)** Elemento chiave della talent acquisition e retention.

## Definizione Obiettivi - Valorizzazione del personale

### OBIETTIVO TRIENNALE

Promuovere l'engagement e la motivazione del personale attraverso iniziative di sviluppo professionale e organizzativo, volte a valorizzare le competenze e a favorire la crescita individuale e collettiva.

#### ANNO 2025

Proseguire a mappare il potenziale del personale con la metodologia dell'Assessment per le famiglie professionali e definizione conseguente dei Percorsi di Sviluppo potenziali.

#### ANNO 2026

Proseguire a mappare il potenziale del personale con la metodologia dell'Assessment per le famiglie professionali e definizione conseguente dei Percorsi di Sviluppo potenziali.

#### ANNO 2027

#### **Promozione della flessibilità organizzativa e della crescita professionale**

Promuovere le pratiche di job rotation per incentivare la crescita professionale e favorire l'integrazione tra le modalità di lavoro flessibile e le esigenze aziendali. Questa azione contribuirà a rendere l'organizzazione più resiliente, con un sistema di lavoro bilanciato e maggiormente adattabile.



Valorizzare le competenze e incentivare lo sviluppo professionale significa investire nelle persone, motore della crescita aziendale. Un ambiente di lavoro motivante e inclusivo stimola l'innovazione e il successo collettivo, creando un'organizzazione più sostenibile e orientata al futuro.