



Forum HR 2014

Banche e Risorse Umane

Roma 19-20 Maggio 2014

PROJECT OBJECTIVE



**Flessibilità del mercato del Lavoro,
occupazione giovanile e *active ageing***



**Necessità delle
Aziende**

**Necessità dei
Giovani**

- ✓ **Competenze**
- ✓ **Flessibilità**



- ✓ **Formazione**
- ✓ **Esperienze lavorative
che rendono le Risorse
costantemente appetibili
sul mercato**

Impiegabilità = Employability

Passare dalla continuità lavorativa a quella di reddito ...

L'IMPIEGABILITÀ



Le Aziende coinvolte



- ✓ **100 Giovani**
- ✓ **20 Aziende**
- ✓ **50 giornate di formazione**
- ✓ **Job rotation 2Y in due grandi Aziende**



employability 2.0

PROJECT K-POINTS



COMPANY ROTATION

Due esperienze professionali retribuite, di un anno ciascuna, in grandi Aziende nazionali ed internazionali

FORMAZIONE

50 gg. di formazione in due anni



Certificazioni



Pre – inserimento

Apprendimento di competenze necessarie all'inserimento in Azienda

**CAPM
TOEFL
ITIL**



Post – inserimento

Percorso che alterna tematiche di *general management* e formazione specifica del ruolo

MENTORING

Supporto allo sviluppo personale e professionale

Unire Lavoro, Formazione ed esperienze diversificate: UNICO ESEMPIO IN EUROPA

MENTORING



COS'É

Modello di formazione basato sulla relazione tra un soggetto con esperienza (*Senior*) ed un allievo (*Junior*)

CARATTERISTICHE

Rapporto di medio - lungo termine in cui il *Mentor* mette a disposizione competenze, sapere ed esperienza

FINALITÀ

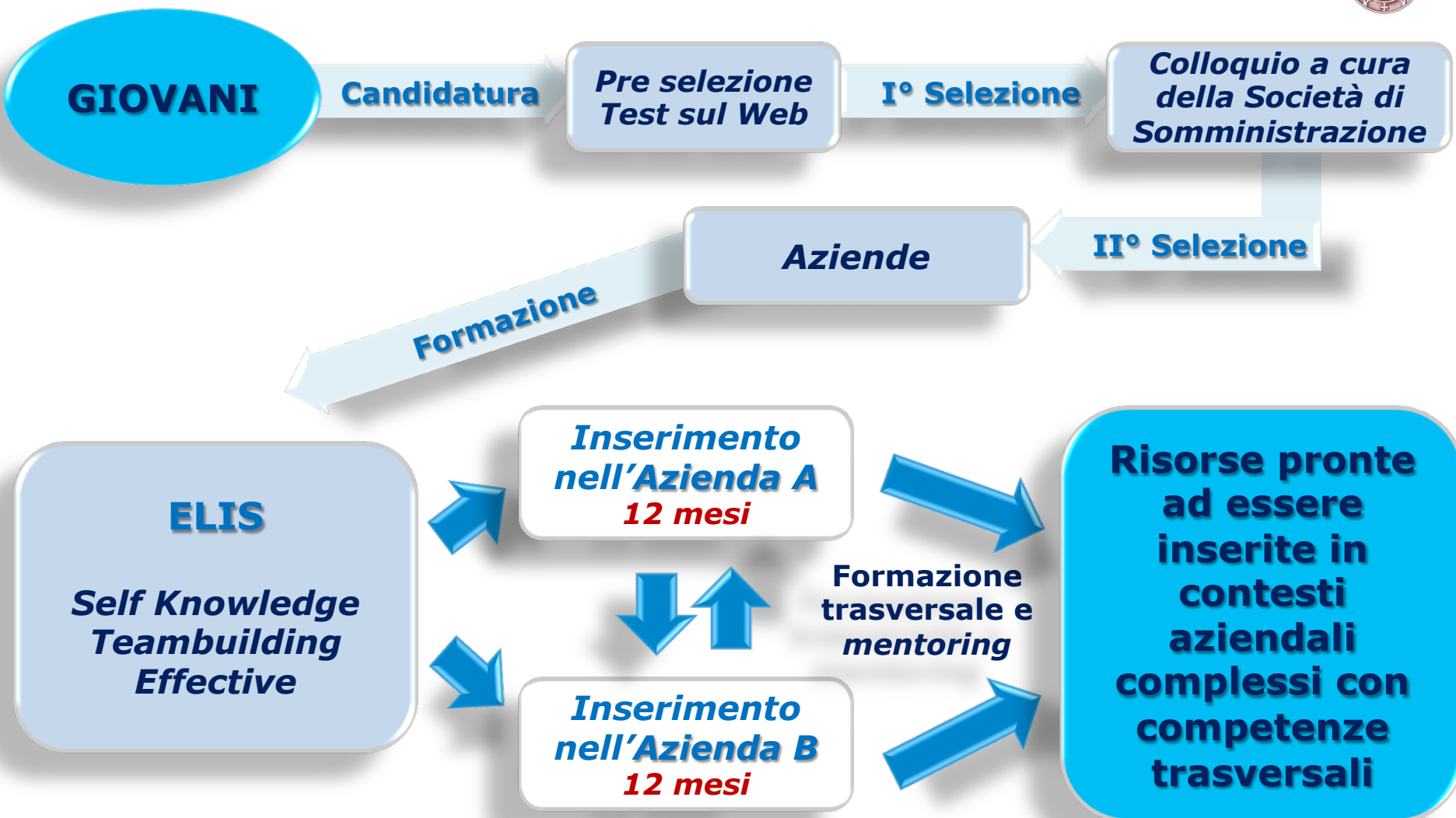
Essere guida, sostegno e facilitatore per stimolare la crescita personale e professionale del Junior e l'inserimento in Azienda

Formare nuovi manager/leader e sviluppare i top performer

FORMAZIONE COMPLEMENTARE

Il mentoring si deve fondere con programmi formativi sia trasversali (comunicazione, gestione del tempo) che specifici del ruolo (know-how tecnico)

PROJECT FRAMEWORK



Formazione



Formazione pre - inserimento

17 gg presso ELIS

- ❖ Self Knoledge
- ❖ Team Building & Team Working
- ❖ Organization design
- ❖ Office Automation

Formazione post: Trasversale e Specialistica

30 gg nei weekend durante esperienza lavorativa

Trasversale – 15gg

- ❖ Project Management
- ❖ Controllo di gestione
- ❖ Innovation Creativity modulo advanced

Specialistica 15 gg

- ❖ Coerente al profilo

Certificazioni

- ❖ TOEFL; CAPM; ITIL ..

Formazione Capi

Capo come mentore 3 gg nei weekend

Proattività e Responsabilità

- ❖ Il circolo di influenza
- ❖ Proattività vs reattività

Orientamento al risultato

- ❖ Il controllo dei processi
- ❖ Struttura efficace

Priorità

- ❖ Gestione del tempo
- ❖ Modelli di efficienza

Due generazioni che si completano ... vantaggio competitivo!

I NUMERI: SELEZIONI, REQUISITI, N. PARTECIPANTI



Requisiti richiesti da progetto

- ❖ Età: non superiore a 27 anni
- ❖ Voto di laurea: da 107
- ❖ Ottima conoscenza dell'inglese

Processo di selezione

- ❖ 10.572 candidature
- ❖ 2.333 candidati
- ❖ 500 giovani visti in selezione
- ❖ 160 giovani presentati alle Aziende

Totale partecipanti

- ❖ 100 partecipanti
- ❖ 32 abbinamenti
- ❖ 20 Aziende coinvolte

LE UNIVERSITÀ DI PROVENIENZA



- Luiss: 9
- Univ. Studi Roma – Sapienza: 7
- Federico II di Napoli: 6
- Univ. Studi Roma -Tor Vergata: 4
- Politecnico di Bari: 4
- Politecnico Milano: 3
- Univ. Studi Roma Tre: 3
- Università Cattolica del Sacro Cuore: 2
- Univ. Studi Aquila: 2
- Univ. Studi Milano: 2
- Univ. Studi Catania: 2
- Univ. Calabria 2
- Univ. Bari: 2
- Univ. Siena: 2
- Univ. Pisa 2
- Univ. Studi Torino: 2
- Politecnico di Torino: 1
- Univ. Cagliari: 1
- Univ. Modena: 1
- Univ. Politecnica delle Marche: 1
- Univ. Studi Firenze 1
- Università Comm. Luigi Bocconi: 1
- Univ. Bologna: 1
- Univ. Palermo: 1
- Univ. Salerno: 1
- Univ. Udine: 1

I talenti sono ovunque ... si devono cercare!

ANALISI E PROSSIMI PASSI



PUNTI DI FORZA

Per AZIENDE

- ❖ Talenti con formazione completa
- ❖ Rapidità di inserimento
- ❖ Flessibilità
- ❖ Mentoring

Per i GIOVANI

- ❖ Acquisire competenze uniche attraverso il lavoro
- ❖ Appetibilità sul mercato
- ❖ In due anni maturare esperienze multiazienda in un processo definito

AREE DI MIGLIORAMENTO

Per AZIENDE

- ❖ Semplificazione processo
- ❖ Integrazione generazionale
- ❖ Abbattimento dei costi
- ❖ Internazionalizzazione

Per i GIOVANI

- ❖ Semplificazione processo
- ❖ Maggiore utilizzo del mentoring
- ❖ Maggiore senso di appartenenza
- ❖ Maggior numero di Aziende aderenti

OBIETTIVI

Per AZIENDE

- ❖ Velocizzare il passaggio dalla candidatura all'inserimento
- ❖ Uso di una forma contrattuale che eviti la mediazione società di somministrazione
- ❖ Abbattimento costi formativi con l'intervento di Fondi Regionali

PIANO D'AZIONE

- ❖ Coinvolgimento delle istituzioni
- ❖ Uso apprendistato professionalizzante o una delle nuove forme introdotte dal *Job Act* (contratto a causale)
- ❖ Ampliamento platea di Aziende rivolgendosi anche a Settori ancora non coinvolti

..OSARE: il progresso si ottiene solo così .. (V.Hugo)

ULTERIORI POTENZIALITÀ



EMPLOYABILITY JUNIOR

Diplomati

Riscoperta di ruoli professionali anche in organizzazioni complesse

EMPLOYABILITY SENIOR

Come utilizzare risorse competenti ma anziane in un processi di integrazione generazionale e non conflittuale



Il mercato è cambiato.

Globalizzazione, sviluppo tecnologico, interazioni tra mercati, costante richiesta di conoscenze specifiche e aggiornate, allungamento della vita media: tutto ciò impone un cambiamento perché..

"Per vincere è necessario cambiare, preferibilmente prima di essere costretti a farlo" (Jack Welch)



**MONTE
DEI PASCHI
DI SIENA**
BANCA DAL 1472

www.mps.it