

Sommario

1. Introduzione.....	1
2. Scopo.....	1
3. Ambito.....	1
4. Valutazione del potenziale dei dipendenti.....	1
5. Offerta di opportunità professionali ai dipendenti	1
6. Formazione per lo sviluppo professionale	2

1. Introduzione

Lazzerini è consapevole del fatto che la motivazione e l'impegno dei dipendenti sono spesso legati alla visione del futuro che questi hanno in connessione con la propria posizione in azienda. La creazione di una visione per il futuro incrementa la motivazione, l'impegno, la responsabilizzazione e la identificazione del dipendente nel proprio ruolo e nell'azienda nel suo complesso.

Lazzerini promuove quindi le ambizioni e lo sviluppo professionale dei propri dipendenti offrendo opportunità di crescita professionale nelle posizioni di volta in volta ricoperte dai dipendenti o in altre posizioni che dovessero rendersi disponibili, valutando merito ed opportunità dei singoli casi.

2. Scopo

La politica sulla crescita professionale dei dipendenti esplicita la volontà di Lazzerini di perseguire al massimo livello la realizzazione delle aspirazioni professionali dei propri dipendenti, massimizzando al contempo la motivazione e la identificazione del dipendente nella quotidiana attività lavorativa.

3. Ambito

Questa politica riguarda tutti i dipendenti del Gruppo Lazzerini, compresi i lavoratori somministrati e gli stagisti retribuiti, indipendentemente dalla tipologia di contratto che può essere anche a tempo parziale o a tempo determinato.

4. Valutazione del potenziale dei dipendenti

Periodicamente (normalmente una volta all'anno) Lazzerini analizza le competenze ed il potenziale dei propri dipendenti effettuando le seguenti valutazioni:

- raffronto tra le competenze del lavoratore e le competenze richieste dalla mansione a cui il dipendente è assegnato
- raffronto tra le competenze del lavoratore e le competenze per mansioni vacanti attualmente o in prospettiva all'interno dell'azienda
- raffronto tra le competenze del lavoratore ed il potenziale di crescita che lo stesso potrebbe esprimere in funzione delle proprie caratteristiche personali, delle aspirazioni e della motivazione dello stesso.

La valutazione del potenziale dei dipendenti è responsabilità del dipartimento Risorse Umane che la svolge avvalendosi del giudizio dei responsabili di funzione e, quando ritenuto opportuno, di consulenti esterni.

Da tale tipo di valutazioni Lazzerini potrà sviluppare piani di carriera e di crescita professionale dei propri dipendenti da proporre e condividere con gli stessi.

5. Offerta di opportunità professionali ai dipendenti

Lazzerini, in presenza di posizioni vacanti all'interno della propria organizzazione, ne pubblicizza la disponibilità presso i propri dipendenti diretti e somministrati, in tutte le società del Gruppo.

Nel valutare le candidature alle posizioni vacanti Lazzerini, a parità di competenze, privilegerà le candidature interne.

6. Formazione per lo sviluppo professionale

Lazzerini promuove la formazione professionale dei propri dipendenti, sia diretti che somministrati, al fine di accrescere la professionalità e le competenze delle proprie risorse. Ciò vale sia per le competenze tecniche relative alla mansione svolta a cui un dipendente può essere destinato nell'ambito del suo piano di carriera, che per quelle trasversali non direttamente collegate ad una specifica mansione ma il cui rafforzamento arricchisce le capacità gestionali e manageriali del dipendente.

La gestione della formazione interna è regolata dalla procedura PG07.

Oltre a promuovere e finanziare la formazione programmata nell'ambito dei propri piani interni, Lazzerini, effettuerà ogni possibile sforzo per agevolare la frequenza di corsi e percorsi formativi individuati e scelti dai propri dipendenti al di fuori dell'organizzazione aziendale.