



La "mobilità di carriera" descrive il passaggio del/della dipendente da un ruolo all'altro in un'azienda.

Un' azienda con *maggiore* mobilità di carriera è un' azienda con più opportunità di movimento all'interno.

Un'azienda con *meno* mobilità di carriera significa che i/le dipendenti tendono a rimanere nel loro ruolo e a cercare lavoro altrove se vogliono una promozione.

Il presente documento riguarda il **movimento interno dei/delle dipendenti**.

Per l'azienda, la possibilità per i lavoratori di spostarsi da un ruolo all'altro comporta una serie di vantaggi:

1. Maggiore ritenzione

Perdere talenti è *costoso*. Non solo per la perdita di produttività, ma anche per i costi di reclutamento, le aspettative salariali più elevate per i/le nuove assunti/e e l'investimento di risorse necessario per la formazione.

Quando la mobilità interna verso l'alto è elevata, i/le dipendenti sono più propensi a rimanere all'interno dell'azienda. Si sentono a proprio agio sapendo che, se non sono soddisfatti del loro ruolo attuale, hanno la possibilità di spostarsi altrove all'interno dell' azienda.

Questo senso di sicurezza li rende più coinvolti nel successo dell'azienda e meno propensi ad abbandonarla in un momento di difficoltà.



2. Dipendenti più motivati

I/Le dipendenti che sentono di fare progressi nella loro carriera sono generalmente più motivati e produttivi. Sono più soddisfatti del loro lavoro se possono contare sul fatto che saranno ricompensati.

Quando i/le dipendenti sanno di poter fare carriera all'interno dell'azienda, sono più propensi a lavorare per essa, impegnandosi al massimo per raggiungere ottimi risultati e costruire relazioni di lavoro positive.

Recenti studi hanno rilevato che la maggioranza dei/delle lavoratori/lavoratrici che hanno ottenuto una promozione interna ha ottenuto risultati significativamente migliori rispetto ai/alle dipendenti assunti/e dall'esterno.

3. Riduzione del rischio

Le promozioni interne sono molto meno rischiose. Il/la lavoratore/trice **conosce già l'azienda, non ha bisogno di formazione e ha maggiori probabilità di investire nel suo successo.**

Questo rischio ridotto si estende anche al/alla dipendente. I/Le dipendenti conoscono le loro competenze e ciò che sono in grado di fare; quindi, è meno probabile che accettino un lavoro che non rientra nella loro zona di comfort (e che potrebbe farli sentire sopraffatti o sottoutilizzati).

La mobilità di carriera offre pertanto una serie di vantaggi per l'azienda e per i/le lavoratori/trici.

La Direzione ha quindi deciso di investire nella cultura aziendale per incoraggiare una maggiore mobilità, attraverso:

Definizione di una matrice di competenze: ossia una tabella con le competenze di ogni dipendente, in modo da avere una panoramica dei livelli di competenza dell'azienda e dei suoi reparti. Si tratta



POLITICA DI MOBILITA' INTERNA

Rev.00 del
10.01.2025

di una base per la crescita del personale, aiutando a vedere a che punto è ogni persona e dove vuole arrivare. Si tratta di un approccio molto più personalizzato rispetto all'assegnazione di piani di sviluppo in blocco, ed è un ottimo modo per aiutare i dipendenti a raggiungere più rapidamente il loro potenziale.

Investimento nella formazione: una volta acquisita una migliore comprensione del panorama delle competenze all'interno della nostra azienda siamo in grado di **formare le risorse e aggiornare le loro capacità.**

Gestendo **Programmi di Formazione interni**, inviando le persone a corsi esterni e dando loro tempo e spazio per informarsi su nuovi argomenti relativi al loro settore. Questo li aiuterà a rimanere aggiornati, a gestire le lacune di competenze e ad essere in grado di gestire al meglio i futuri ruoli all'interno dell'azienda.

Data e Luogo

Roma, 14/05/2025

La Direzione


EURO ASSISTENZA ROMA
S.R.L.
L'Amministratore Unico