



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

TRENTINO

AGEING E LAVORO IL PROGETTO PAT4STREET

AGE MANAGEMENT ATTRAVERSO L'INNOVAZIONE

Dott.ssa Stefania Allegretti

Dipartimento organizzazione, personale e innovazione
Provincia Autonoma di Trento



IL PROGETTO Risorse umane e Servizio gestione strade



*Lavoriamo fianco a fianco, per curare le nostre strade provinciali
e costruire strade professionali di successo.*



OBIETTIVI

1. Aumentare la competitività organizzativa attraverso l'age diversity
2. Colmare il divario generazionale attraverso il reverse mentoring per la trasmissione di competenze digitali ai senior e del bagaglio esperienziale ai dipendenti junior
3. Aumentare retention e benessere organizzativo
4. Migliorare la strategia di employer branding



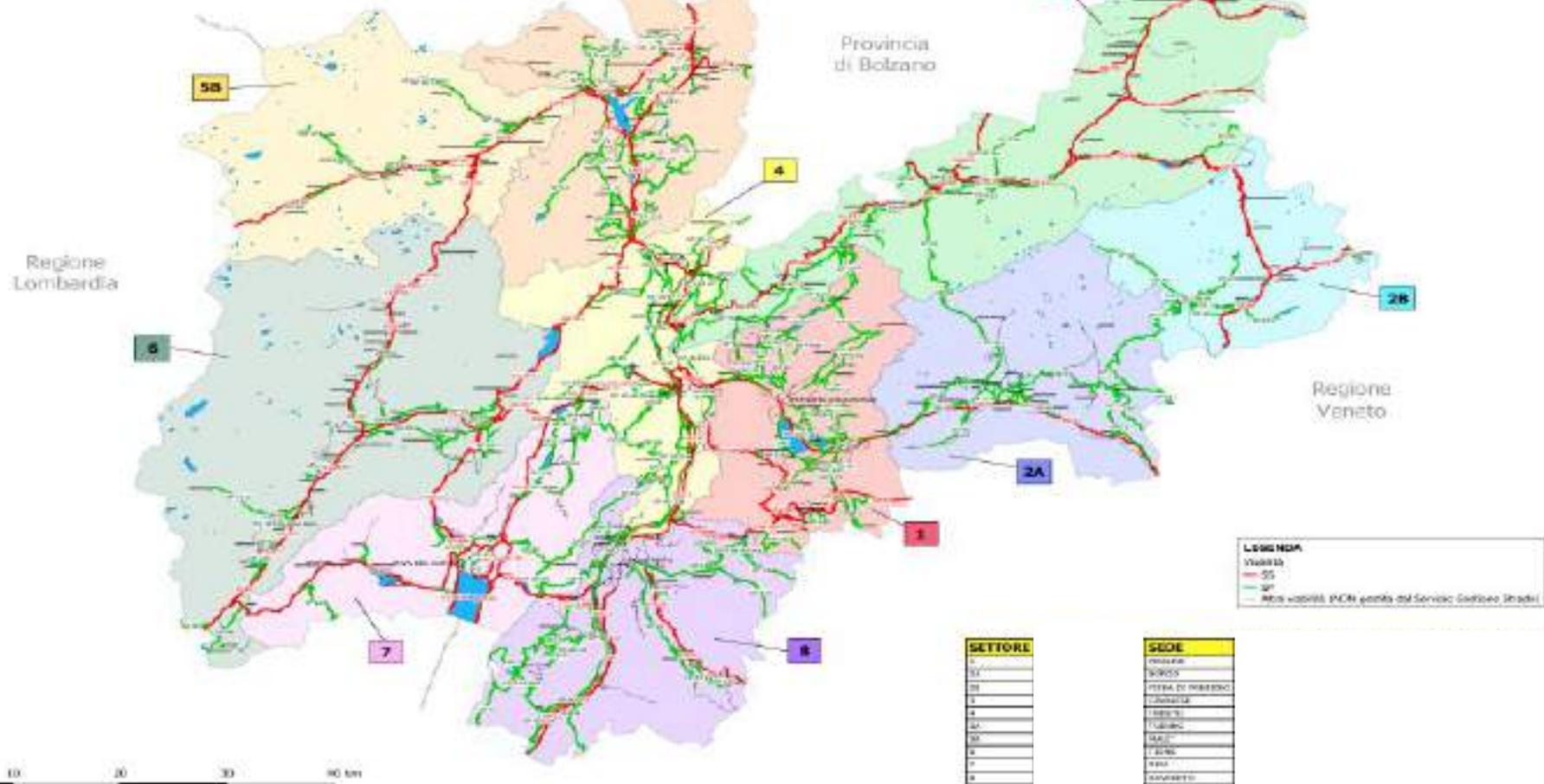


**DEPARTAMENTO INFRASTRUTTURE
SERVIZIO GESTIONE STRADE**

Via Casselotti, 24 - 39100 Bolzano
T +39 0461 497922 F +39 0461 497925
pec: strv.gestione@provincia.bz.it
str.gestione@provincia.bz.it
Web: http://strv.provincia.bz.it/str

CARTA STRADALE DELLA P.A.T. SUDDIVISA PER SETTORI

REPERIBILITA' TELEFONICA



LEGENDA
 Viabilità
 SS
 SP
 Altre viabilità PCN gestita dal Servizio Gestione Strade

SETTORE

1
2A
3
4
5
6
7
8
9
9A

SEDE

PROVINCIA
BOZOLE
CIPIANO DI MONFALCONE
COSENZA
FERRARA
MODENA
PARMA
PIACENZA
REGGIO EMILIA
ROMA
VERONA

IL PROGETTO



assunzione di giovani under 32 con contratto di formazione lavoro della durata di 24 mesi

FORMAZIONE

su competenze tecniche e trasversali di cui 30 ore on the job

AFFIANCAMENTO

di un mentor (caposquadra) formato per il ruolo e di un tutor che monitora i progressi

MONITORAGGIO

a 6, 15 e 21 mesi colloquio con mentor e tutor. A 12 mesi vi è un colloquio con il responsabile del progetto del dip. organizz e personale riguardo le aspettative

TEST FINALE

al termine dei due anni per valutare l'esperienza lavorativa

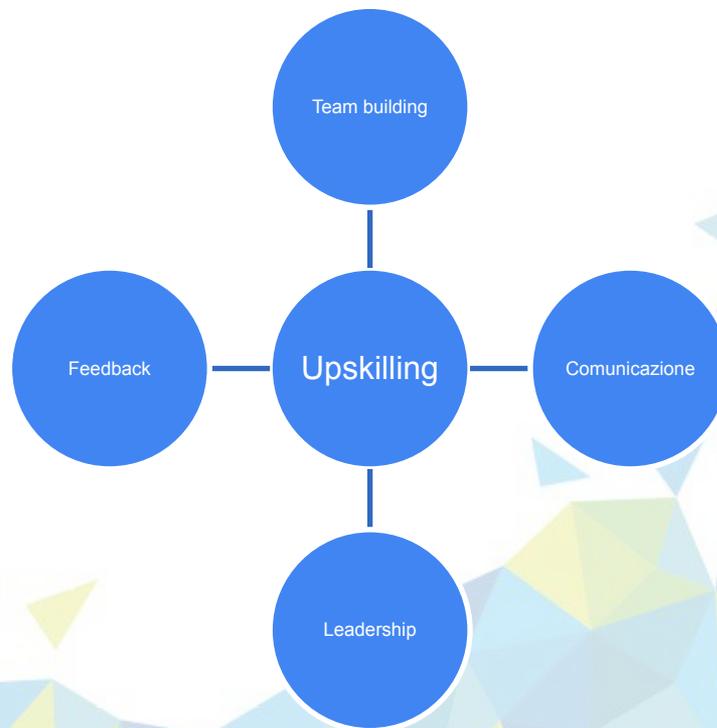
Formazione mentor



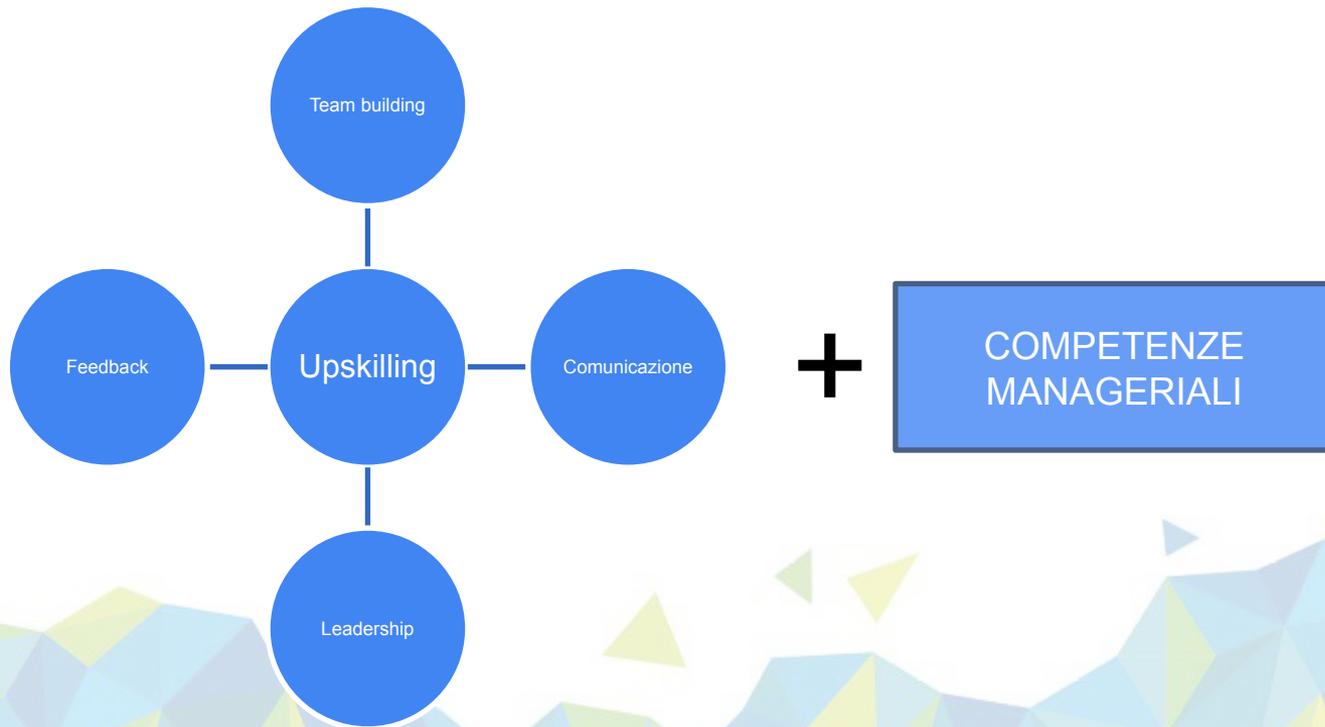
Ogni mentor (caposquadra) individuato viene formato per svolgere al meglio il ruolo.



Motivazione e formazione continua



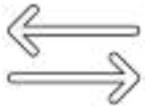
Formazione tutor



Reverse mentoring



Formazione di coppie di generazioni diverse



Scambio bidirezionale di competenze soft e hard (stimolare alleanza e fiducia)



Ruolo di mentor e mentee cambia a secondo del contesto

Sportello di ascolto

Strumento per tutelare il benessere psico-fisico e aumentare la retention dei lavoratori.



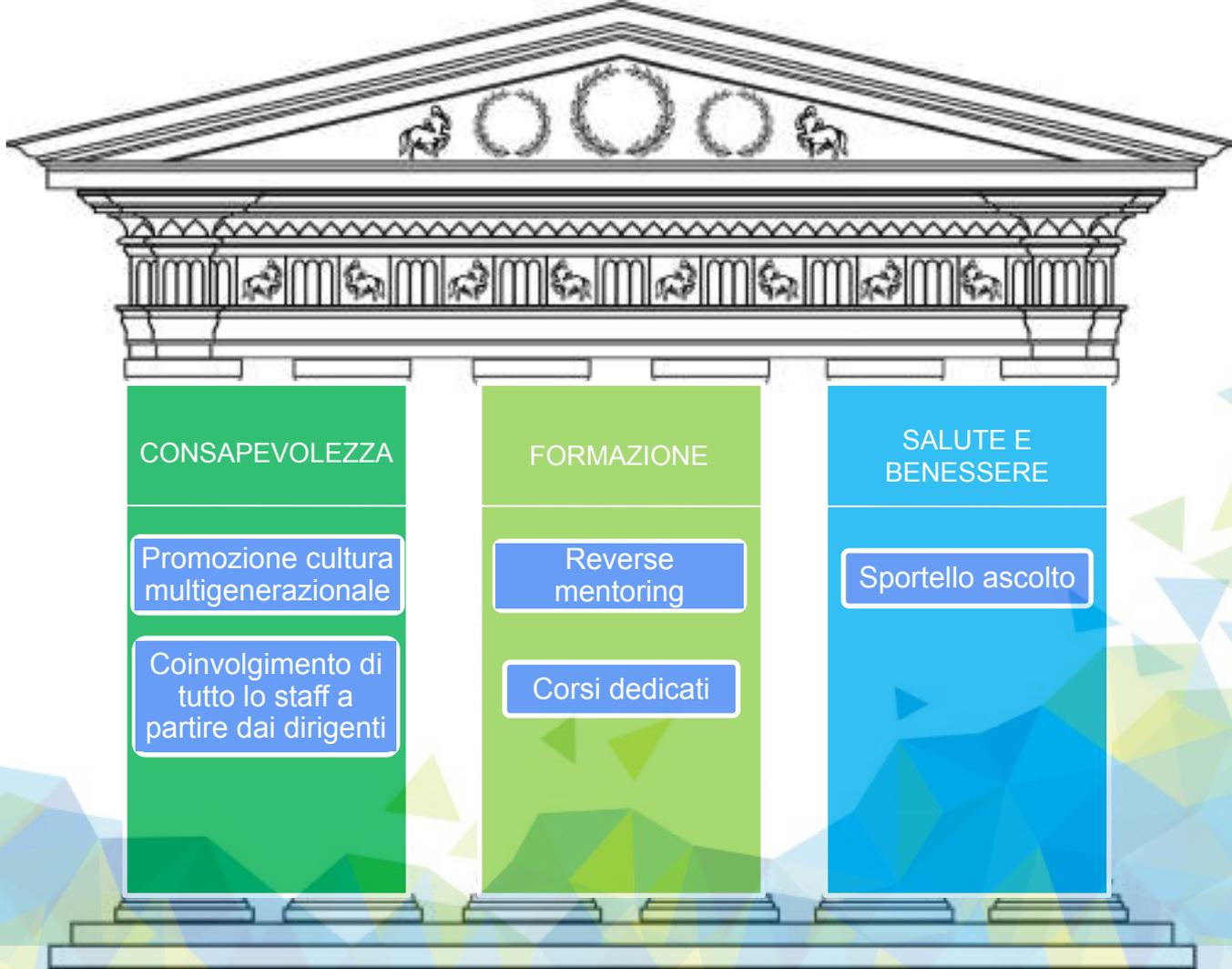
Fare un bilancio di carriera



Confrontarsi per superare momenti di difficoltà sul lavoro



Trovare soluzioni efficaci



CONSAPEVOLEZZA

Promozione cultura multigenerazionale

Coinvolgimento di tutto lo staff a partire dai dirigenti

FORMAZIONE

Reverse mentoring

Corsi dedicati

SALUTE E BENESSERE

Sportello ascolto

Cosa dicono le persone

Non avevo mai fatto corsi su queste tematiche e pensavo non servissero a niente. Devo dire che invece è stato davvero interessante e utile. Ci serviva, dovremmo farne altri.
(un mentor caposquadra)

Quando mi hanno detto che dovevo venire a Trento per il colloquio di metà percorso mi sono detto che era una perdita di tempo. Invece caspita è stato utile. Effettivamente parlare di come sta andando mi ha aiutato a mettere ordine e capire che forse il mio atteggiamento non va bene. (un mentee)

10 azioni "...per costruire la nostra strada, assieme"

BENESSERE ORGANIZZATIVO
UPSKILLING
LIFELONG LEARNING

ASSESSMENT CENTER
PER CAPOSQUADRA

valutazione delle soft skill e
manageriali dei futuri
caposquadra

FORMAZIONE
CAPOSQUADRA
(mentor)

FORMAZIONE
CAPOSETTORE (tutor)

SERVIZIO DI ASCOLTO E
SUPPORTO

per dipendenti e responsabili

BENESSERE ORGANIZZATIVO
RETENTION

CAMPAGNA
INFORMATIVA

CONCORSO
CONTRATTO
FORMAZIONE LAVORO
under 32

possibilità scelte ambito
territoriale

CONCORSO MODALITA' INNOVATIVE
DIVERSITY MANAGEMENT
EMPLOYER BRANDING
BILANCIAMENTO VITA-LAVORO

ONBOARDING

ACCOGLIENZA

INCONTRO
BENVENUTO

COLLOQUIO

RETENTION

MONITORAGGIO

6, 14, 21 mesi con mentor e tutor
12 mesi - colloquio metà percorso

PROGRAMMA
FORMATIVO
NEOASSUNTI

RETENTION
UPSKILLING

PROGRAMMA
MENTORING
E REVERSE
MENTORING

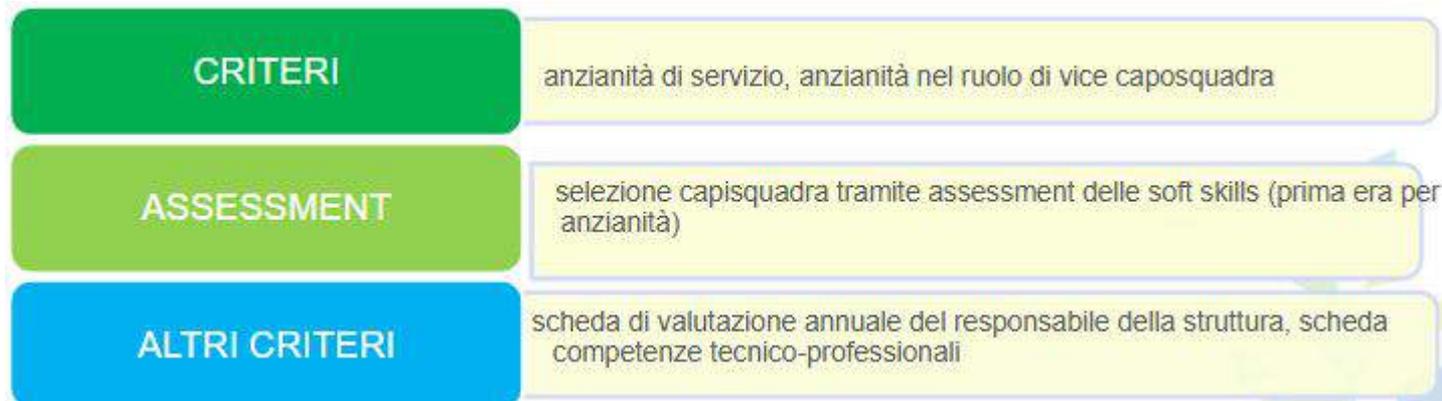
RETENTION
UPSKILLING

CAMPAGNA
CRESCERE
INSIEME

EMPLOYER
BRANDING

IL PROGETTO

nomina dei capi squadra anche con criteri diversi rispetto all'anzianità



“Chiunque smetta di imparare è vecchio, che abbia vent’anni o ottanta. Chi continua ad apprendere rimane giovane. La cosa più importante nella vita è mantenere una mente giovane.” ~ Henry Ford





dott.ssa Stefania Allegretti

Dirigente Servizio sicurezza e gestioni comuni
Provincia autonoma di Trento

stefania.allegretti@provincia.tn.it

Stefania Allegretti



Core competence: analisi organizzativa, age management,
formazione, sviluppo delle risorse umane, controllo di gestione

Bibliografia: Trasformare la pubblica amministrazione con una metodologia partecipativa, Erlicher e Allegretti, Rivista Sviluppo e organizzazione, Este editore, ottobre 2019

