

I punti di forza dello sviluppo professionale in BNL

- **Un modello di gestione e sviluppo individuale delle persone** che si concretizza assegnando a ciascuna risorsa della Banca un professionista HR che ha il compito – attraverso una conoscenza diretta della persona – di supportare il Capo diretto nell'orientamento del suo percorso professionale e nella gestione delle fasi chiave del suo sviluppo.
- **Una mobilità territoriale e funzionale** che costituisce un valore per le persone che possono cogliere l'opportunità di arricchire il proprio bagaglio personale e professionale cimentandosi in ruoli diversi, confrontandosi con ambienti di lavoro diversi (mobilità funzionale) e in contesti di mercato diversi (mobilità geografica)
- **Talent Management Program** un programma internazionale che ha l'obiettivo di preparare la nuova classe manageriale di medio termine del Gruppo. Il programma mira ad individuare uomini e donne di tutte le nazionalità che dimostrano alti livelli di performance, leadership e visione strategica, dimensione multiculturale/trasversale e adesione ai valori del Gruppo: reattività, creatività, impegno e ambizione.
- **Un processo di valutazione professionale** strutturato e oggettivo, poiché legato al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati ad inizio anno, ai comportamenti espressi coerenti con i valori del Gruppo (reattività, creatività, impegno e ambizione) e, per coloro che gestiscono un team di persone, alle effettive capacità manageriali.
- **Un'offerta formativa** integrata e diversificata che garantisce lo sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche, manageriali e trasversali necessarie alla piena interpretazione dei diversi ruoli e articolata in percorsi formativi modulari.



Focus sul modello di gestione individuale

Il Gestore Individuale segue il ciclo di vita aziendale del dipendente, fin dal suo ingresso in Banca.

