



PROGETTO

L'ESPERIENZA SALE IN CATTEDRA

È PARTITO "MAESTRI DI MESTIERE": 19 COLLEGHI AVRANNO IL COMPITO DI TRASMETTERE LA PROPRIA PROFESSIONALITÀ AI PIÙ GIOVANI. MA NON SOLO: FORNIRANNO ANCHE UN PREZIOSO AIUTO IN FASE DI SELEZIONE E SARANNO AMBASCIATORI DI ATM ALL'ESTERNO

Dopo quello di padre, diceva l'autore del libro *Cuore* Edmondo De Amicis, il nome maestro è il "più dolce che un uomo possa dare a un altro uomo". In ATM di maestri ce ne sono 19, i protagonisti dell'iniziativa *Maestri di mestiere*: si tratta di persone che hanno una grande espe-

rienza aziendale e, oltre a continuare a svolgere come sempre la propria professione, avranno il compito di trasmettere il proprio sapere professionale alle giovani leve affiancandole e supportandole, oltre ad aiutare la Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione nel processo di selezione e raccontare la propria esperienza anche all'esterno,

magari in incontri organizzati presso scuole e università, diventando veri e propri "ambasciatori" di ATM.

Un'opportunità per le aziende

Ma quando è nato questo progetto? E perché? A risponderci è Pietro Brunetti, direttore Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione di ATM: «A monte

TUTTI I VANTAGGI

Tramandare una professione garantisce che le esperienze abbiano una continuità nel tempo, che i professionisti si sentano valorizzati e che i giovani ricevano una formazione sul campo.



ESPERIENZA VINCENTE

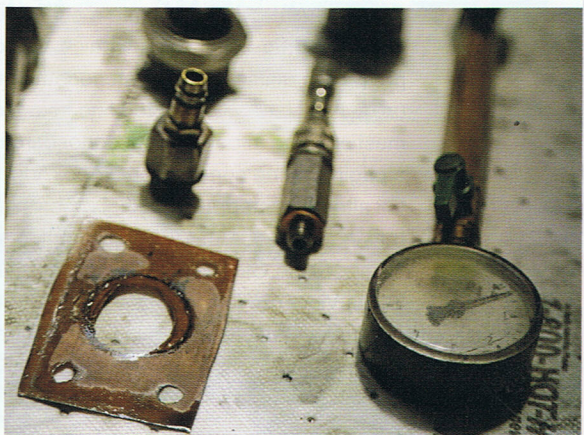
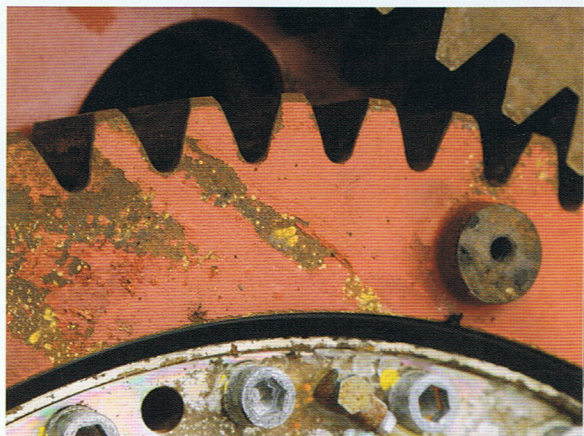
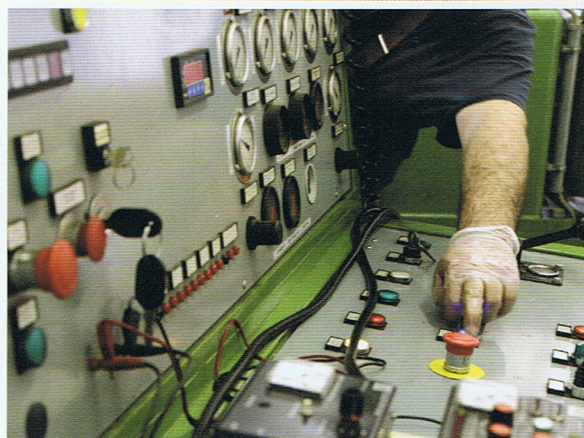
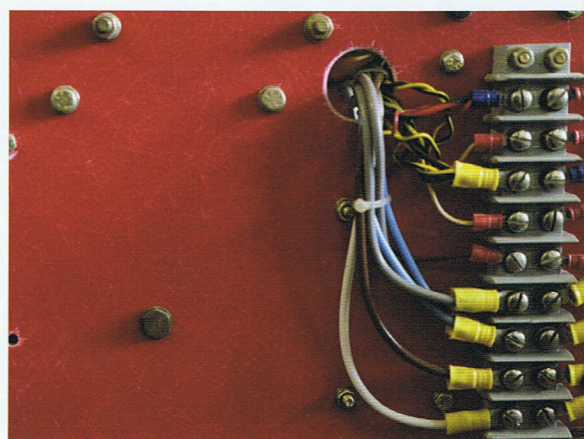
Almeno 50 anni di età, un curriculum disciplinare senza macchia, senso di appartenenza all'azienda e competenze relazionali e tecniche: sono queste le caratteristiche dei Maestri di mestiere.

di tutto – spiega – c'è l'aumento dell'età media della popolazione, un fenomeno che sta coinvolgendo praticamente tutta la società occidentale. È quindi nell'ottica di garantire la sostenibilità del nostro welfare che si inseriscono le recenti riforme, come avvenuto anche in Italia, che mirano ad alzare l'età pensionabile: le persone lavoreranno più a lungo, circa 6-7 anni in più rispetto a oggi. E questo offre una straordinaria opportunità alle aziende».

Soprattutto in un'azienda come ATM, in cui le persone che svolgono professioni specifiche e altamente qualificate sono molte e tutte hanno la necessità di tramandare questo sapere ai colleghi più giovani. Iniziative come queste hanno un triplice effetto: da un lato l'azienda garantisce la continuità di certe professioni, dall'altro il professionista esperto vede valorizzate le proprie competenze e infine il giovane impara un mestiere assicurandosi così un futuro.

Un nuovo percorso

Con queste premesse, quindi, a marzo è partito un gruppo di lavoro che ha visto coinvolta la Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione, insieme ai dirigenti responsabili dei settori manutenzione ed esercizio – quelli in cui sono maggiormente presenti professionalità altamente specifiche. L'o-





IMPARARE A ESSERE MAESTRI

Il primo passo è stato un corso di formazione per assumere consapevolezza del ruolo di formatore di nuove leve. Perché Maestri non si nasce.

biettivo era individuare le figure più idonee a ricoprire la carica di Maestro di mestiere sulla base di determinate caratteristiche: almeno 50 anni di età, un curriculum disciplinare senza macchia, senso di appartenenza all'azienda e, ovviamente, competenze relazionali e tecniche. Così, tra autocandidature spontanee e scelte effettuate dai responsabili, alla fine della prima fase erano numerosi i curricula nelle mani della Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione. «Tutte queste persone hanno avuto la possibilità di raccontare la loro storia per verificare la propria predisposizione a questo incarico, consentendoci così di capire chi realmente se la sentiva di intraprendere questo percorso», racconta ancora Pietro Brunetti. Così è nato il gruppo degli attuali 19 Maestri.

Non solo tutor

Ma il lavoro non è finito qui. Anzi, si può dire che l'individuazione dei primi Maestri di mestiere fosse solo il punto di partenza. Il passo successivo è stato un corso di formazione per assumere consapevolezza del proprio ruolo e diventare formatori per le nuove leve. «Non dimentichiamoci che queste persone continueranno a svolgere il proprio lavoro – precisa Brunetti –; poi verranno in aula a offrire la propria testimonianza durante i corsi, affiancheranno gli specialisti delle Risorse Umane nella fase di selezione e faranno da tutor ai più giovani». Un lavoro importante e delicato, perché «la scelta di un giovane dipende dalla sua inclinazione, ma anche dalla fortuna di incontrare un grande maestro». Lo diceva Rita Levi Montalcini. ■

CONOSCIAMO I MAESTRI

Le donne e gli uomini ATM che hanno partecipato al progetto Maestri di mestiere. Sono loro la vera ricchezza dell'azienda

C'è chi ha fatto il conducente e chi il macchinista. C'è chi ha iniziato come operaio ed è diventato Capo Unità tecnica. C'è chi ha fatto l'operatore di esercizio per poi passare in ufficio, e chi da stenodattilografa è poi cresciuta fino a diventare Capo unità organizzativa. Queste sono solo alcune delle caratteristiche dei 19 Maestri di mestiere, che impareremo a conoscere in questo e nei prossimi numeri di NoiATM: a pagina 23 ne conosceremo due, Angelo Ottini e Massimo Marchi.

Gli altri saranno presentati nei prossimi mesi. Nel frattempo, però, ecco i nomi di tutti in ordine rigorosamente alfabetico: Alfonso Amabile, Nicola Angelini, Giuseppe Basile, Carlo Cavalleri, Giuliano Contadini, Flavio Paolo Galbiati, Marco Egidio Gioia, Vincenzo Lufino, Giuseppe Manfredi, Massimo Marchi, Sabino Martinelli, Donatella Mattavelli, Angelo Ottini, Roberto Passarelli, Marco Passerini, Dino Rovere, Giuseppe Verdelli, Danilo Villa, Giovanni Volpato.