

LA GESTIONE
DEL CAPITALE
UMANO

.lavoro

Edilizia
Il 15 novembre
i sindacati FenealUil,
Filca-Cisl, Fillea-Cgil
porteranno i lavoratori
in 100 piazze italiane

L'obiettivo è sensibilizzare il Governo su una serie di proposte tra cui il rilancio delle infrastrutture e la riqualificazione e messa in sicurezza del territorio



.professioni .casa — LUNEDÌ .salute — MARTEDÌ .lavoro — MERCOLEDÌ .nòva.tech — GIOVEDÌ .moda — VENERDÌ .marketing — SABATO .lifestyle — DOMENICA

Hr talk. Parla Gianluca Perin: nel 2018 1,5 milioni di ore di formazione per il reskilling, nel 2021 smart working per tutti

Generali misura la performance al 100% delle persone

Cristina Casadei

Quando si sbarca dall'ascensore al quindicesimo piano della torre Generali di Citylife ci si imbatte in un maxi schermo che proietta una cartina dell'Italia. Regioni e città si illuminano ognivolta che viene venduta una polizza, registrata da un contatore aggiornato in tempo reale. Casale? Chelasia o no, almeno uno dei messaggi è chiaro: i risultati contano e si contano. «Qui abbiamo un performance management per il 100% delle nostre persone», spiega, a scanso di equivoci il direttore risorse umane e organizzazione di Generali Country Italia, Gianluca Perin. «Vivere e lavorare tutti insieme nella torre è un'esperienza nuova, dove si incrociano il nostro cambiamento e diverse dimensioni dello spazio», dice il manager.

Il cambiamento

«Il concetto della trasformazione è al centro del cambiamento che stiamo affrontando e che va in due sensi - spiega Perin - Da un lato stiamo innovando il modo di lavorare tradizionale, dall'altro stiamo implementando l'IT. Per arrivare a questo risultato lavoriamo molto sulla cultura manageriale per favorire lo sviluppo di progetti realizzati in team cross-funzionali e per spingere chi ha incarichi di responsabilità alla delega e al feedback continuo. In questa trasformazione abbiamo implementato anche il smart working, utilizzando la metodologia agile, ma il nostro nuovo modo di lavorare va molto al di là dello smart working, definisce e persegue obiettivi molto precisi». Il nuovo modo di lavorare che fa molta leva sulla tecnologia e sull'intelligenza collettiva ha chiesto un cambiamento rilevante nelle skills che le persone devono avere in Generali. La compagnia e la country Italia stanno mettendo a terra un piano che nei prossimi tre anni porterà all'upskilling e al reskilling del 50% delle persone che lavorano in Generali. Nel solo 2018 la country Italia ha erogato un milione e mezzo di ore di formazione e nel prossimo triennio è previsto un aumento del 30% di formazione con focus su Analytics e Big data. La profonda trasformazione della compagnia ha portato anche all'inserimento di nuove competenze, come data scientist e designer.

Il luogo di lavoro e lo spazio

C'è lo postazione che si prenota e occupa, lasciandola in ordine la sera. Il collega che la occuperà il giorno dopo deve trovarla pronta all'uso. Niente più computer fissi, ma solo portatili. In questo mondo di ordine e pulizia che sale in verticale per oltre 40 piani nessuno ha più il suo spazio personale. Persino l'amministratore delegato, Marco Sesana, e tutta la prima linea di manager hanno una stanza riservata che in loro assenza può essere prenotata da altri. C'è poi lo spazio collaborativo che si ricollega nelle isole con i lunghi tavoli e sedili allineati nelle aree break. E lo spazio dove fare conversazioni riservate, protetti dalle pareti di un phonebox, trasparente ma completamente

insonorizzata. Poi c'è lo spazio del secondo piano dedicato al ristoro: la mensa, che i dipendenti di Generali chiamano il nostro ristorante. E infine, almeno per ora, lo spazio dedicato al wellness ossia gli spogliatoi e le docce al piano terra dedicati a chi fa attività fisica all'esterno. Prima di arrivare in pausa pranzo o prima di tornare a casa. Citylife ha creato una sua identità forte anche in questo e, molto presto, i sentieri che si dipanano attorno ai grattacieli della finanza e alle residenze di Ljbeskind e Hadid si sono popolati di runner, mamme che fanno ginnastica in gruppo e più in generale persone che curano la forma fisica con gli esercizi all'aria aperta ai quali è dedicata anche un'isola con tanto di macchinari.

Lo smart working

Uno dei pilastri dello star bene al lavoro e del nuovo modo di lavorare che il trasloco nella torre di Citylife ha contribuito ad accelerare rimane lo smart working, su cui sono stati fatti vari piloti, una sperimentazione, prima di arrivare all'assetto attuale in cui ci sono circa 2.900 persone (la country Italia ha 13 mila addetti) che 2 giorni alla settimana lavorano da un sito diverso dalla sede aziendale. E non è finita qui perché «entro il 2021 l'obiettivo è di arrivare a coinvolgere il 100% delle diverse aree e società della Country a lavorare con modalità smart. L'impatto sulla nostra organizzazione, come emerge dalla recente survey, è stato molto positivo in termini di produttività economica - l'assenteismo è calato di una percentuale tra il 20 e il 30%, le persone risulta-

no molto più responsabilizzate a raggiungere i propri obiettivi -, ma è anche aumentato il livello di engagement che oggi supera l'80%».

Il welfare

Nel nostro welfare aziendale, ci racconta Perin, «abbiamo immaginato un percorso, intitolato My energy journey, dove hanno trovato spazio un checkup medico sportivo, il programma running, la fisioterapia, i percorsi di prevenzione, i centri infermieristici polifunzionali. È un welfare, il nostro, che va inteso anche come wellbeing». Stare bene al lavoro, ma anche con il proprio corpo. «Da quando è partito il nostro viaggio, il numero di persone che svolge attività fisica è pressoché raddoppiato», spiega Perin che nei giorni scorsi ha chiuso con i sindacati il negoziato sul premio variabile. «Abbiamo raggiunto un accordo che spinge sull'utilizzo del flexible benefits con una spesa rilevante per chi opera per il premio in servizi - dice il manager - Non siamo interessati tanto a portare benefici dal punto di vista fiscale all'azienda, quanto a fare ciò che può essere vantaggioso e utile per i nostri lavoratori». I dipendenti di Generali da anni dispongono di un welfare aziendale complessivo molto avanzato, soprattutto per i capitoli relativi alla previdenza integrativa e al rimborso spese sanitarie, oggi allargato anche ai rimborsi per spese di istruzione e assistenza ai familiari, oppure servizi al dipendente in ambito formativo, culturale e per il tempo libero. I servizi offerti sono oltre 70. La gran parte dei lavoratori ha utilizzato il welfare per rimborsi di spese di assistenza e di istruzione, sostenute a favore dei familiari. «La risposta in termini di adesione al piano welfare è positiva - dice Perin - e già oggi è pari ad un terzo del personale». È solo la prima tappa del contratto di secondo livello del gruppo, ma è una tappa che indirizza le relazioni positive delle parti verso obiettivi comuni.

La società

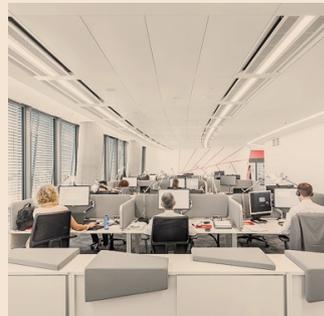
Il welfare di Generali che pubblica ogni anno l'ormai storico Index, è diventato anche il business di una società che offre servizi proprio in questo ambito, Welion, dove ogni lavorano circa 350 persone, un risultato importante in termini occupazionali anche per i sindacati. «Quando abbiamo creato la società nel 2017 abbiamo fatto un accordo con il sindacato che prevedeva all'inizio un centinaio di assunzioni in due anni. I 350 collaboratori di oggi indicano il successo di questa azienda». Dalla salute ai flexible benefit, Welion offre ai clienti una soluzione sia come servizi che come modello operativo. La compagnia, entro il 2021, investirà fino a 50 milioni di euro per rinnovazione dei servizi e del modello operativo. Le esperienze maturate sui propri lavoratori sono state una leva importante per fare del welfare anche un business. «Per fare bene sul mercato, dobbiamo fare bene prima e innanzitutto in azienda», sintetizza Perin. Il 70% di lavoratori soddisfatti, secondo quanto emerso dalla nostra ultima survey sul tema, a suo modo è un biglietto da visita.



Luoghi di lavoro. Nella torre più spazio collettivo e postazioni da prenotare



Gianluca Perin. Il manager è direttore risorse umane e organizzazione di Generali country Italia



Il training. I ragazzi si eserciteranno anche sulle macchine



LA PARTNERSHIP

Umana formerà professionisti IT nel Sap

Al via la partnership tra l'agenzia per il lavoro Umana e SAP per formare oltre 500 nuovi professionisti IT operativi nell'ecosistema SAP, azienda leader nelle applicazioni software per il business. Per raggiungere l'obiettivo saranno create 20 academy sul territorio. L'obiettivo dell'agreement è costruire nuovi percorsi in ambito formativo capaci di generare figure preparate e in costante aggiornamento richieste dalle aziende partner e clienti SAP. Le Academy Umana (corsi di formazione autorizzati da SAP Education) sono percorsi formativi progettati e seguiti dall'Area specialistica ICT di Umana (a titolo gratuito per partecipanti e azienda) e sono rivolti non solo a figure junior, neolaureati/diplomati in area ICT, ma anche a professionalità senior con esperienza. Fra le prime Academy a partire "SAP Cloud Platform" e "SAP C/4HANA Consultant" per figure junior, e "Ricomincio da SAP!", un inedito percorso formativo rivolto a persone con competenze forti in diversi processi aziendali (finanza, contabilità, logistica, magazzino, acquisti, vendite, inventari ecc.), ma che posseggono esperienze su sistemi gestionali in via di obsolescenza. «L'economia digitale è aperta a tutti, ma richiede competenze specifiche per avere successo. Secondo il rapporto "The Digital Skills Gap in Europe" della Commissione europea, 9 posti di lavoro su 10 richiedono nuove competenze digitali», dice Luisa Arienti, ad SAP Italia. «Per Umana la digital transformation è necessariamente human transformation - spiega Maria Raffaella Caprioglio, presidente di Umana - perché l'uomo, la persona, è per noi protagonista di qualsiasi processo di innovazione in azienda. È per questo che da sempre siamo convinti dell'importanza della formazione intesa in senso ampio, sia in entrata sia quale processo permanente che caratterizza tutta la vita professionale delle persone. Un valore ancor più evidente nelle Academy, dove la formazione è fatta a misura d'azienda».

20

LE ACADEMY
La partnership tra Umana e SAP porterà alla nascita di vere e proprie academy sul territorio per formare oltre 500 professionisti IT operativi nell'ecosistema SAP



SELEZIONE PUBBLICA

ATB Mobilità S.p.A. ha indetto un bando di selezione pubblica per l'assunzione di un impiegato/a - Unità operativa "Gestione sosta" Area Amministrazione Finanza Controllo

Per le modalità di presentazione della domanda e dei requisiti richiesti per la partecipazione alla selezione pubblica, si veda il bando pubblicato sul sito aziendale www.atb.bergamo.it.

Gli interessati possono inoltre ritirare il bando di selezione pubblica ed il relativo schema di domanda presso i Servizi Risorse Umane - Qualità dell'Azienda, Via Monte Gleno n. 13 Bergamo (tel. 035/364.211 - fax 035/346.211).

Scadenza del termine
per la presentazione delle domande:
venerdì 15 novembre 2019

LA DIREZIONE

L'edificio. All'inizio dell'anno Generali ha riunito nella torre di Citylife i lavoratori di Alleanza, Country Italia Banca Generali e Holding

© RIPRODUZIONE RISERVATA

© RIPRODUZIONE RISERVATA