

# AIDP AWARD 2017

## I PROGETTI IN SINTESI

### **Vince** Links Management and Technology con **CO.RE. (COmpetence REcognition)** (Digital HR & Innovation).

In azienda uno dei principali fattori critici di successo è rappresentato dalle competenze del team di lavoro. Tali competenze (conoscenze, abilità ed attitudini) si maturano in diversi contesti: scolastico, formativo, lavorativo ed extra-lavorativo. Il progetto CO.RE. (COmpetency REcognition) mette a disposizione dei dipendenti una piattaforma web attraverso cui raccontare chi sono, cosa sanno fare, e ciò che hanno realizzato fino a oggi, evidenziando tutte le competenze, anche tacite e maturate in contesti non formali, che costituiscono un supporto informativo fondamentale per evitare il più pericoloso degli sprechi in azienda, quello del potenziale non utilizzato. CO.RE. è un modello di gestione delle risorse umane basato sulla centralità delle competenze. Attraverso una piattaforma web il dipendente crea il proprio ePortfolio, raccogliendo, gestendo e pubblicando evidenze formali e informali delle competenze acquisite e arricchendole con documenti, foto e video. **I dipendenti divengono così produttori attivi di conoscenza da condividere all'interno della comunità aziendale**, che può confermare il possesso della competenza attraverso sistemi di endorsement. **Tale conoscenza costituisce un patrimonio informativo fondamentale per chi gestisce le Risorse Umane e supporta tutte le decisioni tipiche della funzione**. CO.RE. prende spunto dal progetto di ricerca industriale Education and Work on the Cloud 3.0 sul tema delle competenze e del loro tracciamento lungo tutto l'arco della vita degli individui, in ottica **lifelong learning**. Nei primi sei mesi di adozione di CO.RE., il 100% dei dipendenti ha condiviso con la comunità aziendale il proprio e-Portfolio contribuendo a inserire oltre 50 voci nel vocabolario delle competenze e rilasciando 1.760 endorsement sulle competenze dei colleghi. Sulla chat aziendale si sono registrate 358 interazioni tra dipendenti. Le consulenze si sono contratte del 16% grazie a una maggiore efficacia del job posting interno e i tempi di produzione dei cv, in risposta alle gare di appalto, si sono ridotti del 63%.

### **Il classificato** Schneider Electric con **Learning Week** (Training & Change Management).

La Learning Week, per l'Italia, tutta in Digitale, mira al coinvolgimento ad ampio spettro delle figure professionali a tutti i livelli dell'organizzazione attraverso la creazione di un rituale con cadenza annuale, della durata di una settimana, con caratteristiche di contemporaneità dell'evento sia a livello nazionale, che globale. **Il Learning Week prevede il coinvolgimento di tutto l'organico a livello mondiale, regionale e nazionale in un'intera settimana dedicata alla formazione**. Gli eventi italiani sono stati animati in modalità digitale, da specialisti interni o da business leader, e sono stati commentati e valutati in presa diretta dai partecipanti. La learning transformation è un cambio di paradigma organizzativo e culturale nell'ambito della learning culture. Da una formazione "ad invito", in aula e con accessibilità limitata, si passa a un modello che richiede: **proattività, facilità di accesso e scalabilità delle soluzioni di apprendimento**. Schneider Electric dal 2013 ha portato un notevole contributo verso l'inclusività, passando dal 53% di active learner (7h per HC) al 91,6% in Italia nel 2016. Nel 2016 la Learning week in Italia ha comportato 18 web seminar, aperti a 3000 utenti; 16 eventi su tematiche attuali nell'agenda di business e su tematiche di Well being. Il learning design dei seminari è attento nel garantire la massima interattività nelle modalità web seminar e immediate polling, chat, Q&A. Sono state erogate 3600 ore di formazione digitale in una settimana, 2758 partecipazioni, più di 370 connessioni contemporanee ad un singolo evento. La media pesata delle valutazioni dei singoli eventi è risultata essere di 4,27 su scala 1:5, e il 93% dei partecipanti dichiara di aver ottenuto maggior conoscenza, allineamento organizzativo e informazioni al termine della fruizione.

### III classificato AMUNDI SGR con **Mamma e Genitori... al lavoro!** (Diversity & Inclusion).

**Attraverso molteplici interventi** che operano su più piani (individuale, di gruppo, rivolto al management, aperto a tutti) **il progetto mira a: sostenere le dipendenti di rientro dalla maternità nel trovare il proprio work-life balance e vivere serenamente il rientro**; creare dinamiche di gruppo che aiutino le dipendenti a fare rete tra loro; allontanare il senso di solitudine in azienda e nei team; condurre i manager ad una cultura della valorizzazione della maternità/genitorialità come risorsa per gestire la complessità del business; 1. integrazione tra ruolo di genitore e di lavoratore per mettere a frutto le competenze trasversali; creare una cultura di cura dell'altro. Interventi: incontri con personal coach per dipendenti di rientro dalla maternità. 2. Workshop di gruppo per dipendenti con figli fino a 3 anni d'età. 3. Workshop per tutti i responsabili di funzione volto a interpretare la maternità come una risorsa. 4. Incontri mensili aperti per trattare temi legati alla genitorialità con esperti in azienda. 5. Creazione di una biblioteca aziendale dedicata ai temi della genitorialità. 6. Permessi retribuiti per assistere i familiari. 7. Welfare plan con incremento 15% offerto dall'azienda. 8. Integrazione di ulteriore 30% della retribuzione a carico azienda nei mesi di astensione facoltativa. 9. Flex oraria.

## IV classificati ex aequo

### BRICOCENTER con **Scrittura Social del Nuovo Progetto d'Impresa** (Training & Change Management).

“La Scrittura social del Nuovo Progetto d'impresa è stato il pretesto per accompagnare i nostri collaboratori nel percorso di trasformazione dell'azienda. Mettere in coerenza i tanti progetti/processi di trasformazione fatti e in corso. Veicolare la comprensione profonda e l'adesione al nuovo mestiere e alla nuova organizzazione da parte di ciascun collaboratore. Promuovere un clima migliore e una partecipazione diffusa. Accelerare la relazione omnicanale. Celebrare la nostra nuova identità”. Il Progetto d'Impresa è un documento strategico presente nelle aziende appartenenti ad Adeo che descrive COME ciascuna impresa e quindi ogni collaboratore esprime quello che è, la propria identità, nel quotidiano. **Il progetto d'impresa viene costruito con il contributo dei collaboratori**. Il primo Progetto d'Impresa venne scritto nel 2001, ma da allora Bricocenter è molto cambiata. “Ecco perché abbiamo deciso di riscriverlo, tutti insieme (è coinvolto il 100% dei dipendenti) **attraverso un percorso social** (forum, blog, wiki...), **incontri digitali** (focus group in videoconferenza) **e con la diffusione innovativa di contenuti** (applicazioni mobili e realtà aumentata)”. Qualche numero del 2016: 4 mesi di scambi in gruppi fisici e sulla piattaforma social su temi comuni rielaborati dalle attività di lavoro creativo. 46 focus group digitali. 56 collaboratori formati appositamente ad animare i lavori. Oltre 40.000 visualizzazioni. 730 contenuti postati. Circa 450 pagine di verbalizzazioni. Nel 2017 il progetto evolverà in un percorso continuo di animazione chiamato "officina d'Impresa", sempre attraverso una modalità collaborativa.

### MAGNETI MARELLI con **Plant Master Model - M3** (Training & Change Management).

M3 è la definizione dei nuovi standard comuni per gli aspetti hard (strutture, job descriptions, processi, profili, competenze) e per gli aspetti soft (processi di recruiting, training, sviluppo, valutazione, comunicazione) per implementare un nuovo modello organizzativo nei 65 plant di proprietà Magneti Marelli nel mondo, rispettando le diversità e rendendo possibile il cambiamento culturale. Consente di uniformare le diversità nel Manufacturing, Quality & PMO Magneti Marelli con un nuovo modello organizzativo per raggiungere gli obiettivi strategici dell'azienda operando con forte coinvolgimento degli sponsor di cambiamento a tutti i livelli della struttura formalizzando la responsabilità dei change agents, motivando le persone sul nuovo modello organizzativo e sui suoi relativi benefici in termini di quality of working life. M3 nasce nel 2015, quando il team HR Manufacturing, dopo una profonda analisi dell'organizzazione degli stabilimenti del Gruppo, decide di omogeneizzare le diversità sviluppando **un**

**nuovo modello organizzativo globale, massimizzando le sinergie e uniformando il modo di lavorare.** Dopo un evento di lancio globale in cui le figure apicali dei plant sono state sensibilizzate sulla necessità del cambiamento, il progetto oggi si sviluppa localmente con dei workshop per coinvolgere la prima linea di ogni stabilimento sull'importanza della gestione del processo di adozione del nuovo modello organizzativo e con la definizione/implementazione di specifici piani di sviluppo organizzativo. Il progetto M3 permette: l'integrazione tra i diversi stabilimenti nel mondo grazie alla standardizzazione di processi, ruoli, e strutture organizzative; di raggiungere livelli di efficienza prima impensabili; maggiori possibilità di crescita per le persone, potendo aspirare a nuove posizioni in tutti gli stabilimenti del Gruppo. **Le diverse BL parleranno una lingua comune, condividendo un set di nuovi standard operativi a livello globale.**

## **SIEMENS con GOOD LIFE SIEMENS (2 waves: Welfare + Employer Branding & Engagement).**

Good Life Siemens è **il nuovo programma che l'azienda dedica ai propri collaboratori e ai loro familiari con l'obiettivo di accompagnare ciascuno di loro verso un benessere autentico e completo, informando, coinvolgendo e creando opportunità per scoprire come vivere meglio.** Il progetto si articola in 3 aree: la prima prevede **incontri informativi** (Financial Life) condotti da esperti per fornire una panoramica sull'attuale struttura del sistema pensionistico e su come gestire i risparmi previdenziali, e la condivisione di linee guida (Physical Life) per uno stile di vita salutare e attivo con esperti Technogym. La seconda area riguarda **iniziative di Telemedicina** che offre consulenza medica 24h/24, con strumenti avanzati di diagnostica digitale da remoto. Il terzo ambito è dedicato all'**Emotional Life**: corsi sul tema Guida Sicura della Rete, pensati per i collaboratori e le loro famiglie sensibili alla tematica dell'utilizzo consapevole di internet e delle problematiche legate all'utilizzo della tecnologia. L'iniziativa nasce dall'esigenza di Siemens di rispondere in modo responsabile alle sfide del nostro tempo, intraprendendo un percorso innovativo e fuori dai soliti schemi, volto al benessere complessivo del collaboratore.

## **WHIRLPOOL EMEA con Building People Excellence (Training & Change Management).**

**In seguito all'acquisizione di Indesit, Whirlpool EMEA** ha deciso di munire tutti i dipendenti di un framework di riferimento che inglobasse processi, strumenti e pratiche di gestione del personale, per consentir loro di poter giocare appieno il proprio ruolo. Dopo una prima fase di mappatura dei processi/strumenti delle due aziende e la scelta del "best of best" da entrambe, si è **lavorato sulla creazione di un'identità comune.** Tutti i dipendenti della regione EMEA sono stati e sono tuttora accompagnati in questo percorso. Le sessioni, facilitate dal gruppo HR, si svolgono in tutte le location in contemporanea. Building People Excellence prevede una serie di workshop rivolti a popolazioni specifiche (impiegati vs manager). Il programma Building People Excellence 2016 si è focalizzato su tre tematiche formative: valutazione e sviluppo talenti, comprensione del contesto di sviluppo (con definizione ad es. dei piani carriera e relativi percorsi di training) e gestione della performance (con particolare focus sulla capacità di dare e ricevere feedback). Sono state erogate 600 sessioni in tutte le location EMEA, più di 2000 ore di training, coinvolgendo circa 4800 persone (impiegati e manager). Il programma prosegue nel 2017, spostando il focus dalla comprensione del processo e delle sue tecniche (COSA) allo sviluppo delle competenze soft (COME) che permettono di aumentare l'efficacia del processo stesso.

# PREMI SPECIALI DELLA GIURIA

**Vince il premio speciale della Giuria per il miglior progetto sviluppato in ambito PUBBLICA AMMINISTRAZIONE il Comune di Bari con LGBTQI in Bari (Diversity & Inclusion).**

**Il progetto prevede un percorso di formazione interattiva per il superamento delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere e per il rispetto delle persone LGBTQI (lesbiche, gay, bisessuali, transessuali/transgender, queer e intersessuali) nel contesto lavorativo per favorire la diffusione di una cultura delle differenze all'interno del Comune di Bari.** La sola dimensione della "professionalità" non è di per sé sufficiente a garantire adeguati processi di accoglienza delle persone LGBTQI. Il percorso formativo consente l'arricchimento delle competenze degli/delle operatori/trici nella gestione di dinamiche interpersonali (comunicazione efficace non discriminante, competenze relazionali volte all'inclusione sociale, etc.); la destrutturazione di stereotipi o pregiudizi consapevoli o inconsapevoli; la definizione di una cultura organizzativa (valori, norme e pratiche) e di un diversity management in grado di co-costruire una cultura autenticamente LGBTQI friendly nel contesto organizzativo.

**Vince il premio speciale della Giuria per il miglior progetto sviluppato in ambito TERZO SETTORE la Fondazione Policlinico Universitario A. Gemelli con GROW UP (Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali).**

**Obiettivo del progetto: dotare le 4 componenti di Personale dipendente dalla Fondazione (Dirig. medica, Dirig. sanitaria, Dirig. amministr. e delle prof. sanitarie, Personale non dirigente: oltre 4.000 unità) nonché il Personale docente dipendente dall'Università Cattolica del Sacro Cuore con funzioni assistenziali presso la Fondazione di una disciplina contrattuale organica** dopo oltre 15 anni di stratificazione di CC.CC.LL., Accordi e prassi. Confermare il livello di contrattazione collettiva unico, non esclusivamente integrativo-aziendale. Infine prevedere una forma remunerativa nuova (Welfare) per soddisfare le esigenze individuali e familiari di ciascuno. Tra maggio e luglio 2016 si è concluso il percorso negoziale con la sottoscrizione dei 4 CC.CC.LL. Impatti: Innovazione, modernità, crescita. Semplificazione gestionale. Valutazione delle performance individuali, valorizzazione del merito, remunerazione della produzione scientifica in coerenza con la natura giuridica della Fondazione e con la vocazione di un Policlinico universitario. Collegamento della retribuzione variabile di incentivazione-risultato di tutto il Personale al raggiungimento di obiettivi aziendali di incremento produttività e di EBITDA. Introduzione di misure volte a ridurre l'assenteismo. Sostenibilità economica e contenimento del costo del lavoro. Rinnovi contrattuali bloccati fino al 2019-2020 a seconda delle Aree contrattuali.