

## Federica.eu e FS Italiane aprono la nuova frontiera per diffondere la cultura della formazione in linea con i più recenti trend dell'industria 4.0



Mauro Ghilardi direttore centrale HR e organizzazione Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane

## La digital transformation corre sui binari di FS Italiane

di Sonia Rausa - AIDP

Il Gruppo FS Italiane ([www.fsitaliane.it](http://www.fsitaliane.it)) esporta l'eccellenza del *made in Italy* per la gestione e la realizzazione di opere e servizi nel trasporto ferroviario in tutto il mondo: Mediterraneo, Medio Oriente, Est Europa, Balcani, America Latina, USA, India e Australia. Innovazione tecnologica, internazionalizzazione, digitalizzazione, etica e sostenibilità sono i caratteri distintivi dell'azienda, che opera in una delle *industry* più strategiche per investimenti e impatti sulla vita delle persone e sulle economie dei paesi. FS Italiane, che nel 2017 ha registrato un risultato netto di 552 milioni di euro, sta lavorando per realizzare un grande progetto di mobilità collettiva e integrata, capace di misurarsi con i grandi *player* europei. Da qui scaturisce la politica di espansione internazionale del Gruppo FS, in linea con il Piano industriale 2017-2026. Oggi il Gruppo è operativo in Germania con Netinera (passeggeri) e TX Logistik (merci); in Francia con Thello; con Busitalia Fast, che collega oltre 90 città in Italia e Germania, con Trenitalia UK in

Gran Bretagna, TrainOSE in Grecia e Qbuzz in Olanda. Completa il processo di integrazione infrastrutturale, l'ingresso di Anas nel Gruppo, che diventa così il primo polo integrato di ferrovie e strade in Europa per abitanti serviti e investimenti.

**LA SFIDA DELLE RISORSE UMANE** - Una sfida che vede le Ferrovie Italiane in prima linea nella modernizzazione dell'Italia e per la quale, da due anni, alla direzione centrale risorse umane e organizzazione c'è Mauro Ghilardi.

Ghilardi, con una carriera di primo piano nella gestione del personale e in ambito internazionale, ha lavorato dieci anni in NCR Corporation (informatica), quattro in Ingram Micro (distribuzione informatica), nove in Novartis (farmaceutica), tre in Zurich Insurance e come chief human resources officer nella banca brasiliana BTG Pactual. A lui abbiamo chiesto di raccontare come si evolvono le professionalità e i mestieri di questa gigantesca rete

pulsante, che deve funzionare senza sosta e con precisione: 80mila dipendenti, tra ferro, gomma e strada, con un network in Italia di circa 44mila chilometri di rete ferroviaria e stradale.

**PROGETTI E CANTIERI D'INNOVAZIONE E DIGITALE** - «Per conquistare un impiego nel Gruppo FS - racconta Mauro Ghilardi - i giovani candidati sono chiamati oggi a provare le proprie competenze con *test online*, *serious games*, video interviste o competizioni come #MoveYourTalent, il digital contest lanciato nel 2017. Con alcuni studenti del Politecnico di Milano stiamo lavorando a *Zarathustra*, un sistema di HR Analytics per rendere ancora più *smart* ed efficiente il processo di *recruiting*: intelligenza artificiale e algoritmi per osservare e setacciare requisiti, conoscenze, motivazione e caratteristiche dei candidati e per predire le capacità di adattamento a uno specifico ruolo. Da novembre 2017, con *Moving Welfare* i dipendenti accedono a tutta l'offerta di welfare che il Gruppo riserva loro da un unico portale su cui possono anche presentare le domande per contributi specifici. Tra le varie iniziative per la sicurezza dei lavoratori che stiamo sviluppando con i colleghi di Innovazione e ICT, c'è il progetto *Data Girls*, sviluppato con LUISS Business School, che coinvolge 30 studentesse di talento in una formazione *ad hoc* per l'applicazione dell'analisi *text mining* alla sicurezza del personale a bordo treno. In sperimentazione, il robot *Pepper* che scannerizza, *on board*, il biglietto del treno, ne verifica la validità e comunica al passeggero il binario di partenza, la situazione meteo a destinazione e il tabellone dei treni in partenza. In Olanda, Qbuzz sta adottando un tender proposal che, dall'analisi dei social media con modelli di calcolo *Natural Language Processing* e *text mining* mira a ottimizzare i servizi di trasporto, facilitando la comunicazione tra conducenti degli autobus, azienda e viaggiatori».

**NUOVI MESTIERI E PROFESSIONI** - Come si coniuga tutta questa tensione all'innovazione e alla valorizzazione delle potenzialità del digitale di un'azienda che è cresciuta negli ultimi due anni di 7.000 unità e prevede di assumerne 5.000 nel 2018, con il fatto che in Ferrovie si entra da piccoli e non si esce più, il turnover è quasi inesistente, la popolazione è per l'85% maschile con una età media di 52 anni? «Oggi i lavori si evolvono molto più velocemente della nostra capacità di assecondare e comprendere il cambiamento. C'è un tema che riguarda l'azienda al suo interno e che si affronta creando le condizioni per l'uguaglianza delle opportunità e per una cultura inclusiva. Il nostro impegno, entro il 2020, è avere il 20% di donne nelle funzioni dirigenziali di linea e il 30% nelle funzioni dirigenziali di staff. Tante sono le campagne con cui

rendiamo più attrattivi per le donne i mestieri in ferrovie e allarghiamo il bacino di reclutamento da cui attingere le competenze, ad alto contenuto tecnico. Con il progetto *Woman In Motion*, 80 nostre mentor mostrano che è possibile e stimolante una carriera in ferrovie, anche come macchinista, un lavoro che non richiede più abilità fisica. Con *Girls in motion*, 20 ragazze raccontano alle coetanee il loro viaggio attraverso le eccellenze tecniche italiane e con la campagna *Inspiring Girls*, progetto di alternanza scuola-lavoro, incentiviamo gli studi delle discipline STEM sin dalle scuole elementari. E questi sono temi più ampi che riguardano il Sistema Paese e i suoi stereotipi culturali».

**OPEN LEARNING MULTIMEDIALE** - Allora veniamo a Federica.eu e raccontiamo perché è così importante questa partnership con l'Università Federico II di Napoli. «Federica.eu sostiene il sogno di un'educazione personale continua e crea le condizioni per supportare in modi diversi gli 80mila dipendenti nell'impresa del *lifelong learning* e dell'autosviluppo, potenziando la loro capacità di interpretare e vivere appieno il mondo che cambia per creare valore per sé e per l'azienda.

*Federica.eu* è la maggiore piattaforma europea di didattica multimediale gratuita online collegata a un'università pubblica e integra testi, video e link alle più autorevoli fonti web. Nel nostro settore, caratterizzato da competenze tecniche, è fondamentale promuovere multimedialità e diversità di background culturali. Tra gli oltre 80 MOOC di *Federica.eu*, abbiamo selezionato per i dipendenti il pacchetto *Open Learning* con 30 corsi, fruibili dalla intranet aziendale (dai corsi interdisciplinari in inglese a quelli su temi socio-politici ed economici, *soft skills*, trasformazione digitale, hi-tech). I momenti e gli spazi dell'apprendimento si dilatano, esperienze e contenuti vengono fruiti in modo agile, ovunque, secondo esigenze di rapidità e pragmatismo, per alimentare la curiosità e il gusto di sapere di ciascuno».

DM

### L'energia delle persone

AIDP - Associazione Italiana per la Direzione del Personale ([www.aidp.it](http://www.aidp.it)) - è il network italiano dei manager e professionisti HR. Una community di oltre 17.000 membri, 3000 soci attivi, 16 gruppi regionali, una rete internazionale. Dal 1960 AIDP promuove uno sviluppo serio e responsabile della cultura manageriale in ambito risorse umane. Attraverso eventi, pubblicazioni, progetti e studi sul mondo del lavoro sostiene il successo delle organizzazioni e la crescita delle persone che vi lavorano.