

# Organizzazione e strategie di una grande azienda che investe in politiche sociali per il benessere del personale

Convegno BenEssere – 26 febbraio 2013 Hotel Michelangelo



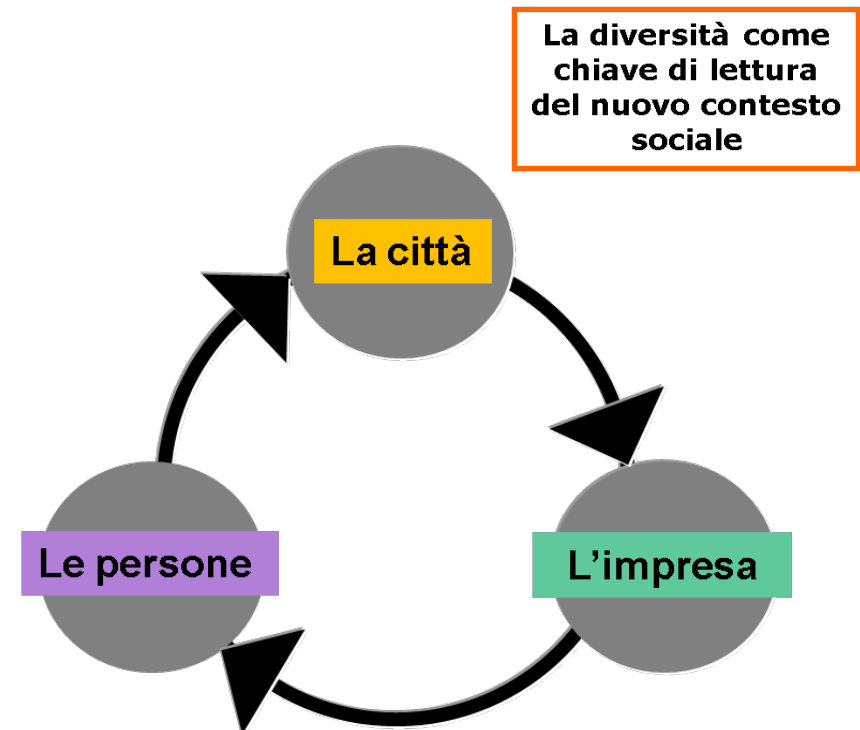
# Scenario di riferimento

L'attuale contesto di crisi, i recenti cambiamenti delle leggi sul lavoro lanciano alle aziende una sfida importante che va affrontata al meglio.

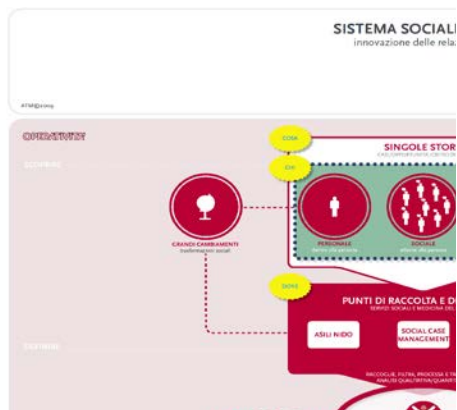
Il contesto di difficoltà economica, i tagli delle aziendali, unite alle richieste di qualità sempre più elevata da parte della clientela, hanno generato nell'organizzazione un momento di discontinuità che tutti sono chiamati responsabilmente ad affrontare.

Fondamentale sarà:

- Diffondere e rafforzare una cultura aziendale che riconosca e valorizzi le differenze.
- Aumentare la motivazione, il senso di orgoglio e di appartenenza
- Investire sulla realizzazione delle persone.
- Promuovere la coesione interna, la solidarietà, il senso del team.
- Investire sul trasferimento di un' etica del lavoro, l'efficienza ed il know how maturato negli anni.
- Favorire l'ascolto, il dialogo e i legami.



# Strategia e modello organizzativo



## PUNTI CHIAVE

- Sistema di governance (steering committee e diversity manager).
- Funzione dedicata e processi HR mirati.
- Ascolto e gestione problematiche dipendenti e/o capi.
- Formazione manageriale gestione dei collaboratori in ottica diversity.
- Comunicazione interna mirata con eventi, storytelling, progetti guida, etc.
- Firma Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sui luoghi di lavoro. Implementazione di una procedura discriminazioni. ecc
- Creazione del valore - Ricerca su Welfare ATM (focus group, mappa WA, ricerca bisogni, cruscotto di monitoraggio e valutazione).
- Welfare Book

Popolazione complessiva oltre 9mila dipendenti. La presenza di donne è del 7% (n.600 donne di cui n.400 svolgono lavori di front line e itineranti nella città). Nell' area dei dirigenti e quadri la presenza di donne è del 20,54% . Il CdA, di n.2 su n.6 componenti.

# Ambiti di intervento:

## VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DELLE PERSONE:

1. Percorso manageriale: "Leadership al femminile"
2. Percorsi di riqualificazione IT
3. Progetto Giovani
4. Progetto: "Maestri di mestiere" over 50
5. ...



## CONCILIAZIONE DEI TEMPI LAVORO E FAMIGLIA:

1. Nidi aziendali (68 posti)
2. Contributo economico maternità\paternità
3. Percorso Family Audit
4. Servizio di ascolto interno con psicologhe
5. Telelavoro
6. Part time
7. Ferie a ore
8. Flessibilità entrata e uscita
9. Concessioni orarie e turni speciali
10. Permessi sanitari per visite mediche
11. 100 ore permessi familiari H
12. 3 gg ricovero parenti
13. Centri estivi e invernali per figli
14. ...
15. ...
16. ...

## QUALITA' DELLA VITA LAVORATIVA:

1. Sale relax personale di guida
2. Campagna: "Tutti distinti nessuno distante"
3. Iniziativa "Chiavi rosa" per il personale femminile itinerante
4. Formazione personale di guida su prevenzione dipendenze
5. Progetto: "Il movimento fa bene alla circolazione" su attività fisica
6. Progetto prevenzione su donne e bambini: "Giochiamo d' anticipo"
7. Progetto alimentazione nelle mense: "Guadagniamo salute"
8. Campagna "Parliamo di Sicurezza"
9. Offerta alloggi aziendali
10. ...

# Percorso di Riqualificazione Professionale:

I percorsi di Riqualificazione Professionale sono stati realizzati in collaborazione col Coordinamento RSU. Prevedono la crescita interna di personale che per cause sanitarie non svolge più la mansione di assunzione ed è in posizioni ausiliarie, pertanto, senza alcuna possibilità di sviluppo e di carriera.

Ogni anno vengono scelte circa 10/15 persone per ambito di intervento (ICT, manutenzione, ecc). L'azienda investe un anno di formazione e training on the job permettendo di conseguire, ai partecipanti, una nuova professionalità, qualificata e con possibilità di crescita.



## METODOLOGIA::

- Formazione online su sette moduli ECDL.
- Training on the job: dalla gestione delle soluzioni alle conoscenze necessarie -just in time (modalità sincrona e asincrona).
- Conseguimenti Esame ECDL.

## OBIETTIVI:

- Fornire competenze, sviluppo professionale e qualità del vivere il lavoro.
- Rispondere alle richieste delle Direzioni aziendali, riducendo le assunzioni e valorizzando\includendo le persone già presenti e che possono far crescere le competenze di ATM.
- Realizzare una relazione di crescita e reciprocità tra collaboratori , azienda e società del tipo *win-win-win*.

# Percorso di Leadership femminile:

Dal Piano di Equità di Genere 2012 e in seguito alla Certificazione di genere avviata nel 2011, si è avviato il primo percorso di formazione e di sviluppo manageriale dedicato alle donne manager (senior e junior), in ottica di sviluppo e crescita dei talenti femminili in azienda.

## OBIETTIVI

1. Supportare le donne nel proprio percorso di sviluppo delle competenze.
2. Sostenere la crescita delle donne nei ruoli manageriali.
3. Attivare un dialogo tra donne manager, costruttivo e una rete funzionale agli obiettivi aziendali.
4. Supportare lo sviluppo della leadership efficace e di alcune competenze manageriali chiave..



## PERCORSO:

1. **Formazione outdoor:** Riflessione sul ruolo; fiducia nelle proprie capacità; network all' interno dell' organizzazione.  
Contenuti: potere, autorità e leadership, relazioni organizzative e rapporto tra sé, l' istituto e l' istituzione.
2. **Economics**
3. **Skills building**
4. **Mentorship**
5. **team coaching**
6. **Diversity Day in Pinacoteca Ambrosiana**

# Progetto: Maestri di Mestiere

**Maestri di Mestiere:** è un progetto guida del 2013. Prevede l'individuazione di uno o più «maestri» per ogni mestiere e l'attivazione di un processo di tutoring intergenerazionale. Attraverso uno specifico percorso di formazione e selezione, il progetto è volto a valorizzare il patrimonio di conoscenze aziendali nonché il trasferimento del know how della seniority ai junior.



## AZIONI DI COMUNICAZIONE INTERNA:

Creazione di una serie di mini-brochure. Ognuna di esse presenterà un "Maestro di mestiere", la sua storia in ATM, la sua materia.

Realizzazione di una serie di **ritratti fotografici** d'impatto emotivo, centrati sulla figura umana e professionale dei Maestri di mestiere.

Raccolta di **interviste** (cartacee/video) che andranno a popolare l'intranet e le brochure.

Pubblicazione del **libro Maestri di Mestiere** e realizzazione di una **mostra fotografica** con contributi video, presso una struttura di prestigio (presumibilmente SPAZIO FORMA).

**Premiazione** dei Maestri di mestiere da parte dei Direttori dei settori manutenzione.