

Roadshow: Il mestiere HR nell'era digitale



IL FUTURO È DIGITAL, MA AL CENTRO RESTA LA PERSONA

Bari, 28 Novembre 2019

Dott. Pietro Scrimieri

Direttore Risorse Umane e Organizzazione



***‘Le persone sono la
nostra risorsa. Insieme
abbiamo creato la
nostra identità e
insieme continuiamo a
creare il nostro futuro’***

Dott. Pietro Scrimieri

DIREZIONE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

Il Direttore

Pietro Scrimieri



Dottore Commercialista ed Esperto Contabile

Consigliere Nazionale AIDP – Associazione Italiana Direttori del Personale

Docente Universitario

Facoltà Economia e Commercio

Università degli Studi di Bari

«Organizzazione aziendale e Gestione delle Risorse Umane»

Laurea Specialistica in Ingegneria Gestionale

Politecnico di Bari

«Gestione delle Risorse Umane»

School of Management – Università LUM Jean Monnet

Membro Comitato Scientifico

Organizzazione & Human Resources – Management Master I Liv



I professionisti HR hanno il compito di gestire il bene più importante di un'azienda: i suoi dipendenti. Spesso, però si interfacciano con problematiche legate alla qualità del lavoro.

L'ambiente lavorativo a 1 impiegato su 3 non piace per 3 ragioni principali:

**Retribuzione
bassa**

52%

**Cattivi capi
o colleghi**

31%

**Mansioni
difficili**

17%

**Come si può migliorare il
posto di lavoro?**



Si può trasformare il
capitale umano in
risorsa umana
attraverso l'HR Funnel.

UMANIZZARE

Offrire benefici per migliorare l'equilibrio
tra vita privata e lavoro

COMPRENDERE

Ottimizzare il lavoro di squadra
attraverso l'ascolto

GESTIRE

Guidare i dipendenti, ma
lasciandogli una certa autonomia

ANALIZZARE

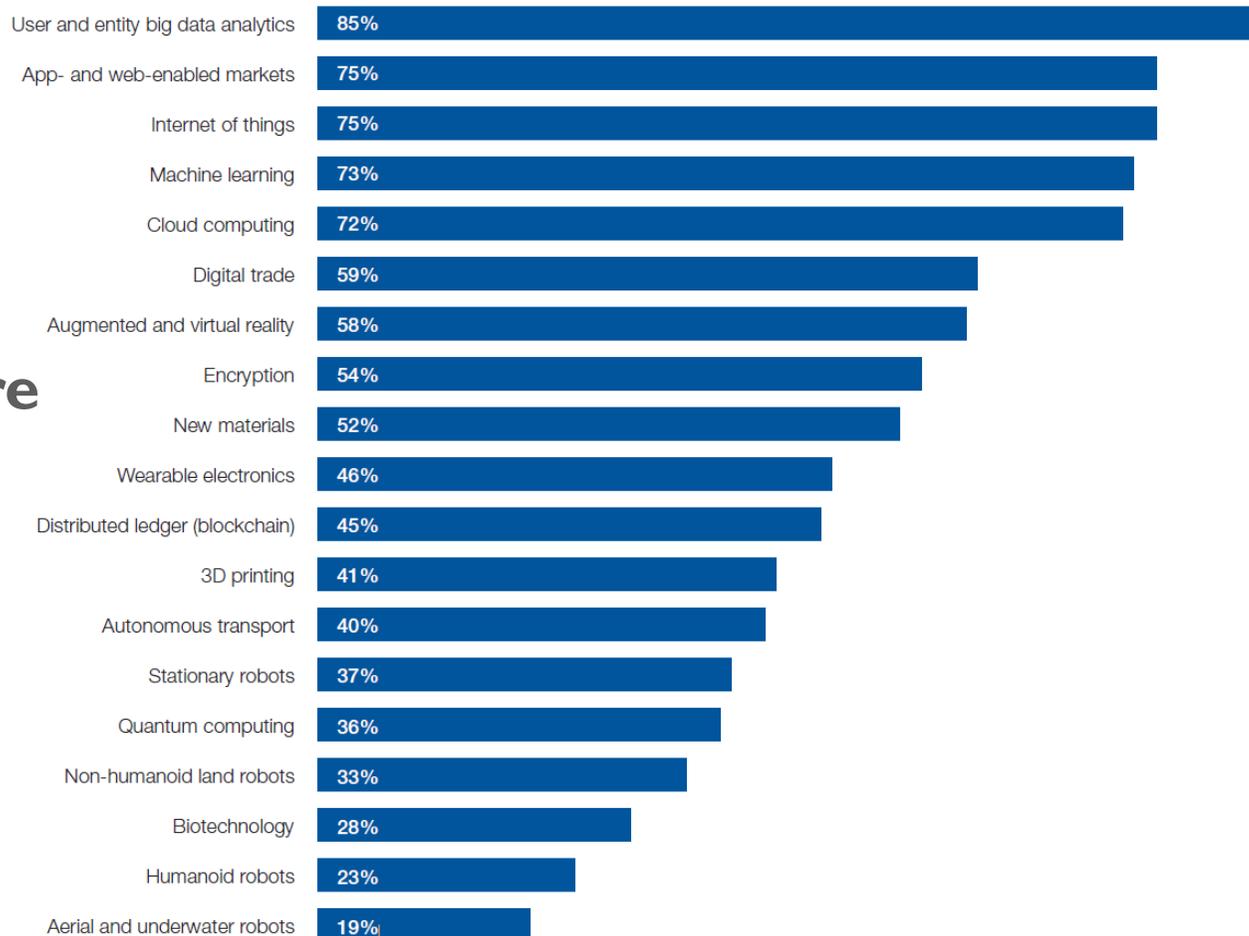
Coinvolgere i
dipendenti nell'analisi del lavoro

NUTRIRE

Educare, formare e
aggiornare in modo
adeguato e costante

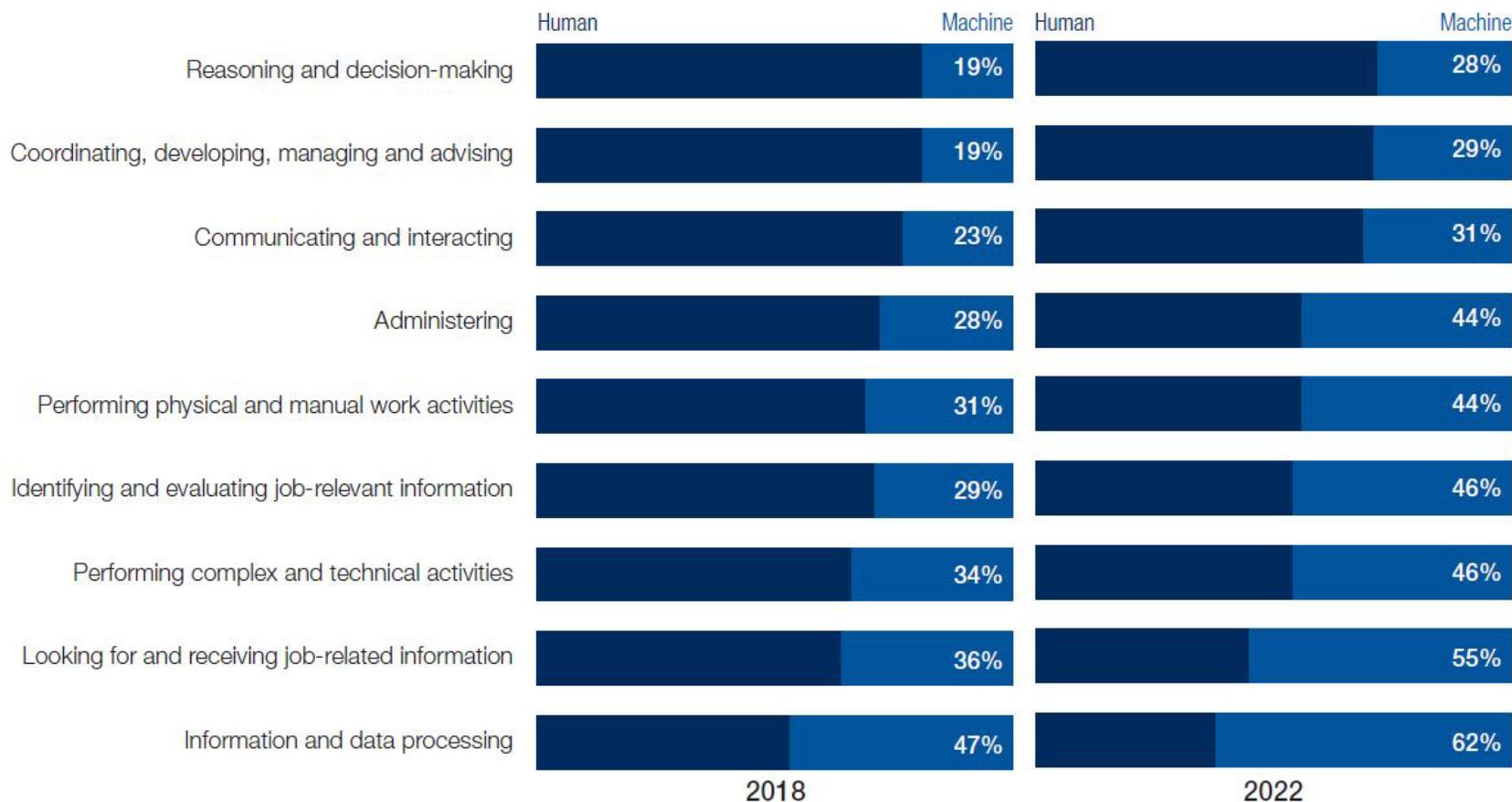
Nuove tecnologie per aziende sempre più digitali

Proiezioni 2022:



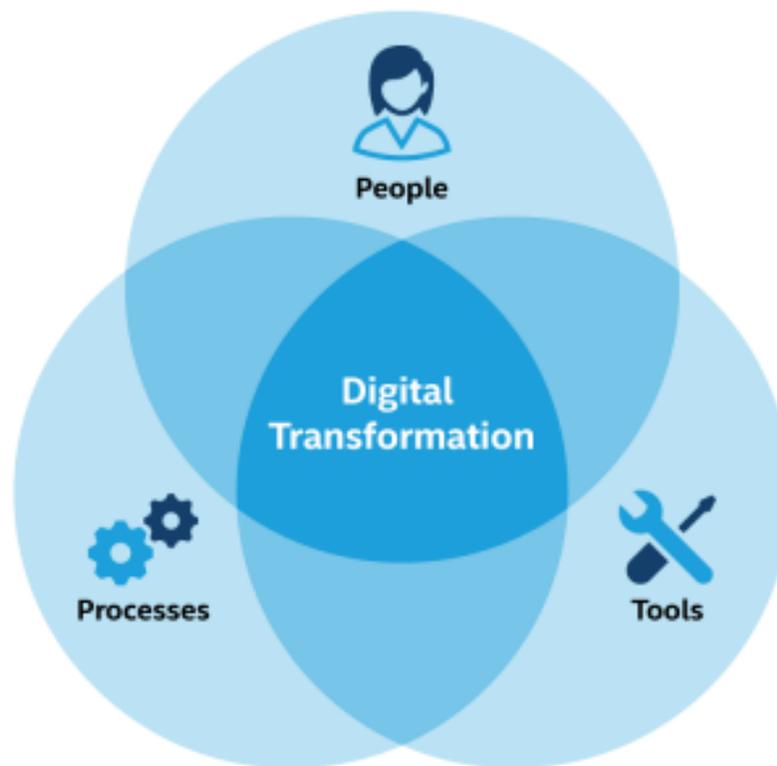
Dati: Future of Jobs Survey 2018, World Economic Forum.

Rapporto ore lavorate uomo-macchina: 2018 vs 2022



Dati: Future of Jobs Survey 2018, World Economic Forum

La Digital Transformation ridisegna e migliora tutti i processi del business, attraverso la combinazione di persone, processi e strumenti tecnologici.



Nell' HR, la Digital Transformation ha portato ottimi risultati, semplificando i processi, grazie a:



**Evoluzione
hardware e
software**



Virtualizzazione



**Cloud
Computing**



**Dematerializzazio
ne**

La Disruption ridisegna funzioni e processi HR, in collaborazione con altri dipartimenti: un modo sperimentale per creare nuove esperienze per i dipendenti e rendere l'HR molto più strategico.





**Assumere persone
competenti, anzi
fenomenali**



**Mettere al 1° posto la
società per alti livelli
di performance**



**Rinunciare
all'eccessivo controllo
e dare più fiducia**



**Focalizzarsi sul
contesto in cui sono
dipendenti**



**Allinearsi su valori e
obiettivi**



**Scegliere persone
migliori costa meno.**



**Spronare a al
miglioramento**



***‘Le aziende del futuro
costruiranno modelli
scalabili, flessibili e
dinamici, favorendo
un’organizzazione che
crede nelle persone e
ne fa il centro del
proprio sviluppo.’***

Il reskilling mira all'apprendimento di competenze dei dipendenti svolgere nuovi impieghi.



Si ipotizza che
375 milioni di persone
cambieranno lavoro
nei prossimi 10 anni a
causa della Digital
Transformation



Adattamento a
organizzazioni e
competenze in
evoluzione

I dipendenti
del futuro

L'azienda
del futuro

Adattamento del
piano del
personale con le
relative strategie

La formazione si trasforma in una vera e propria sfida delle competenze: solo i dipendenti più preparati apportano una reale crescita economica.

L'azienda deve provvedere a:

Formare i dipendenti a tutti i livelli

Realizzare piani adeguati per lo sviluppo delle competenze



Diffondere modelli per lo sviluppo delle competenze su scala globale

Un dipendente eccezionale fa crescere di più l'azienda e costa meno rispetto a due con poche competenze. Come fare ad individuare i migliori per il nostro business?

RECRUITING:

Approccio molto diretto,
volto a trovare una
soluzione nel minor tempo
possibile.

SELEZIONE DI
DIPENDENTI

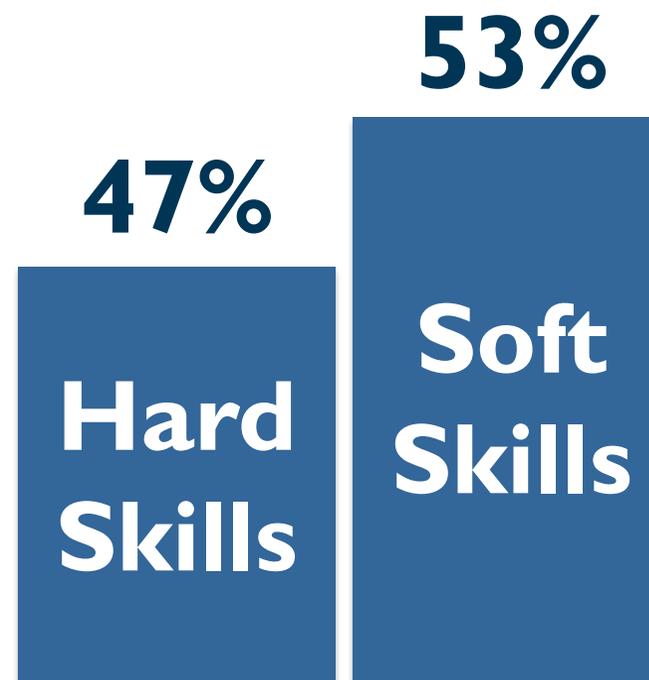


TALENT ACQUISITION:

Pianificazione di lungo
termine per selezionare
candidati con hard e soft skill
molto specifiche.

SELEZIONE DI
TALENTI

Oggi, l'approccio dell'azienda nella gestione e nella considerazione degli skill è cambiato. Pur restando fondamentali gli hard skill, si assiste ad un ruolo decisivo svolto dai soft skill.

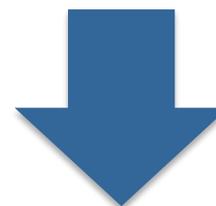


Le skill più ricercate in fase di selezione (agg. gennaio 2019)



Strategia di Employer Branding:

Fidelizzare i dipendenti di talento, in un luogo di lavoro ideale, differenziando l'immagine dell'azienda rispetto ai competitor.

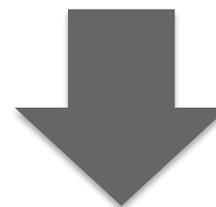


**Welfare e
Comunicazione Interna**



Un mondo ricco di servizi e prestazioni non monetarie disponibili, a beneficio dei dipendenti.

Acquedotto Pugliese è attento allo sviluppo del welfare: attraverso tante iniziative per il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie.



**Significativo miglioramento
del clima aziendale**

LE ATTIVITÀ WELFARE IN AQP



**Regalo
Epifania
per i
bambini
under 10**



**Campi estivi
in Italia e
all'estero per
ragazzi**



**Formazione e
aggiornament
o dipendenti**



**Contributo
nido fino a
100€ mensili**



**Convenzioni
con cliniche
private**



**Laboratori
culturali
dedicati alle
donne**



**Contributo
d'incentivo al
merito
scolastico**



**Convenzioni
con strutture
ricettive per
viaggi**



**Eventi
dedicati alla
famiglia**



Come si fa a comprendere l'efficacia di tale attività? Attraverso dei KPI.

Una serie di leve che portano il personale della nostra Azienda di Servizi a sentirsi «Acquedottista» e a scegliere quale primo obiettivo lavorativo il «Servizio al Cliente».



Roadshow: Il mestiere HR nell'era digitale



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Bari, 28 Novembre 2019

Dott. Pietro Scrimieri

Direttore Risorse Umane e Organizzazione