

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

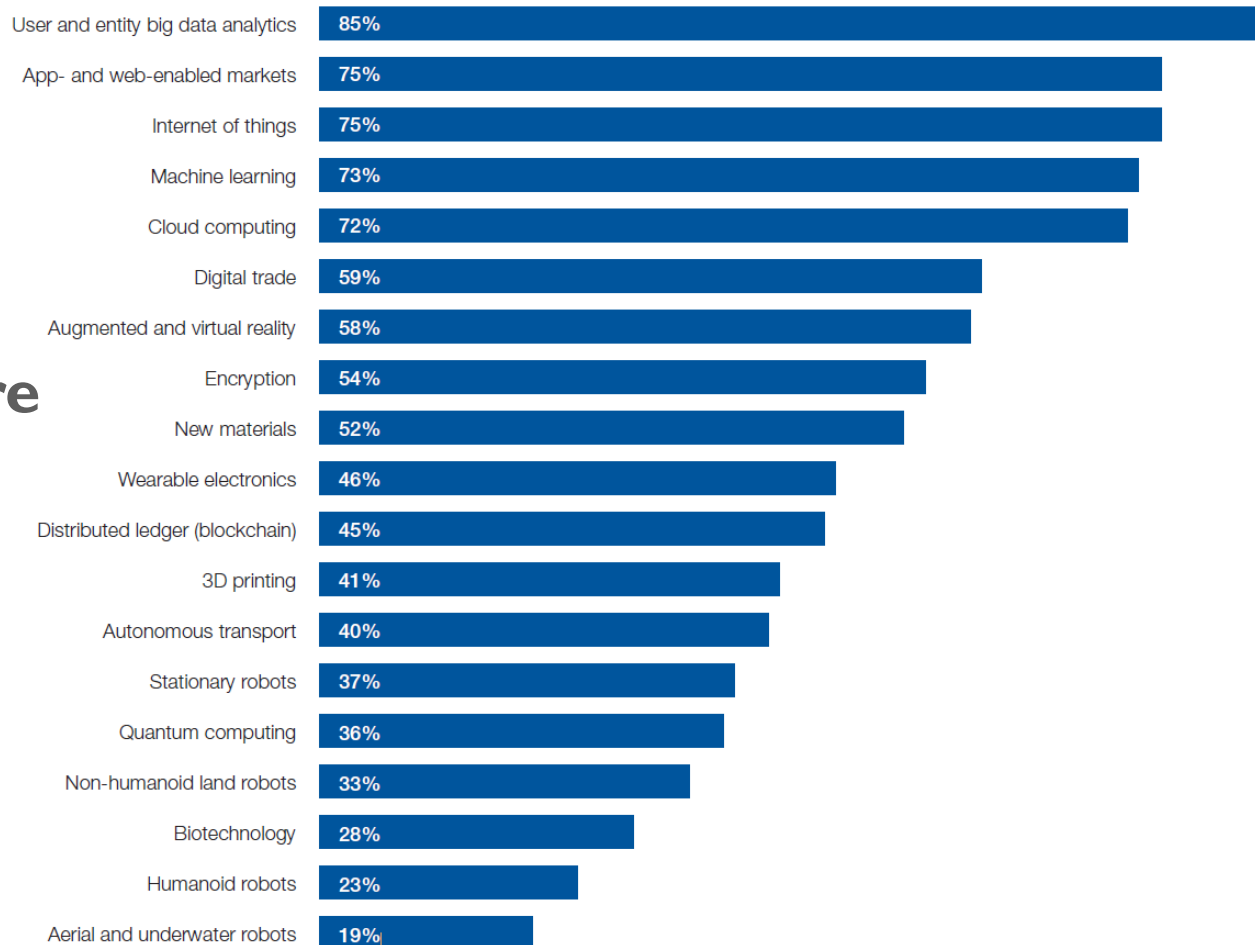
Coinvolgere i  
dipendenti nell'analisi del lavoro

## NUTRIRE

Educare, formare e  
aggiornare in modo  
adeguato e costante

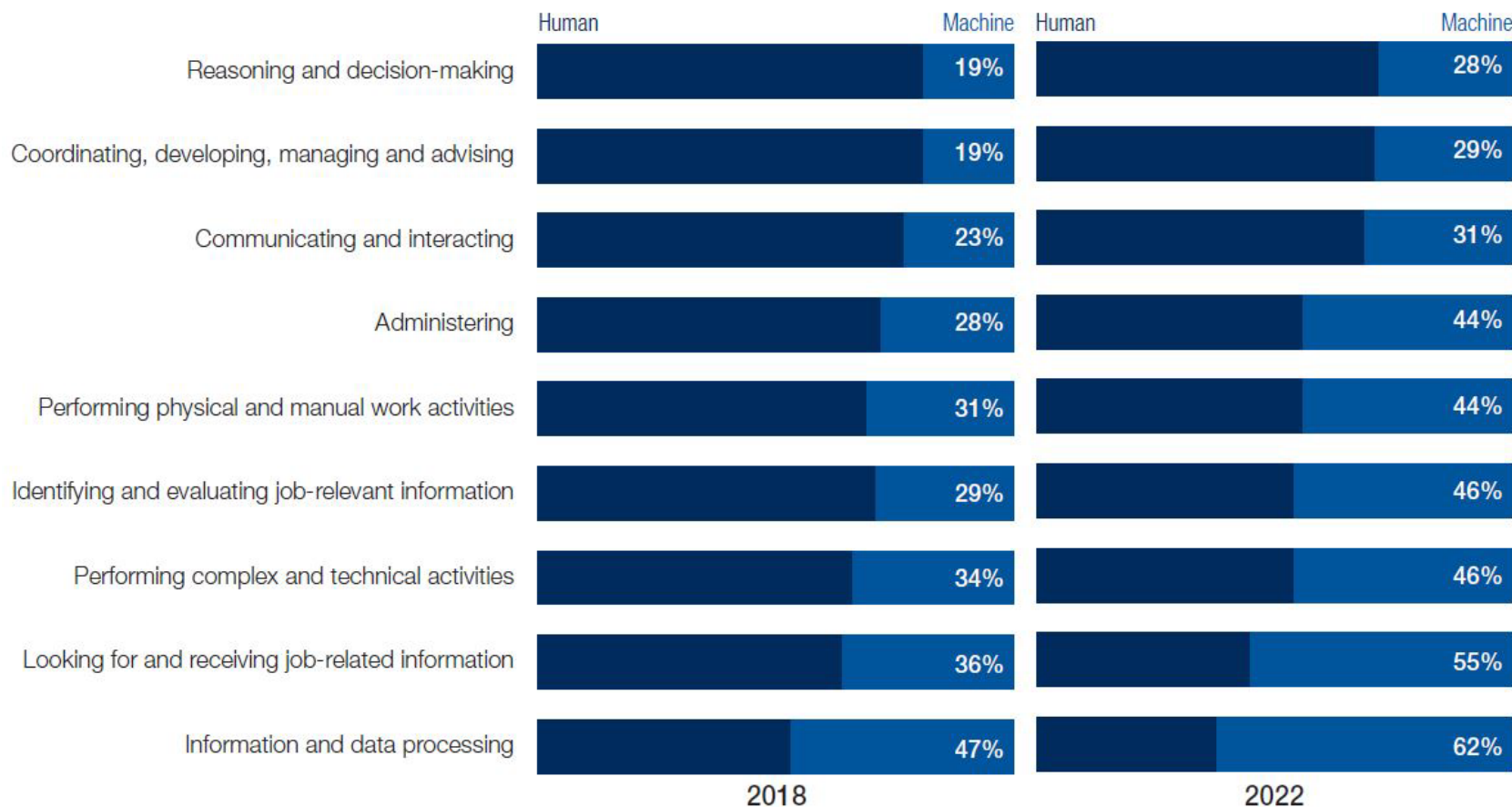
## Nuove tecnologie per aziende sempre più digitali

### Proiezioni 2022:



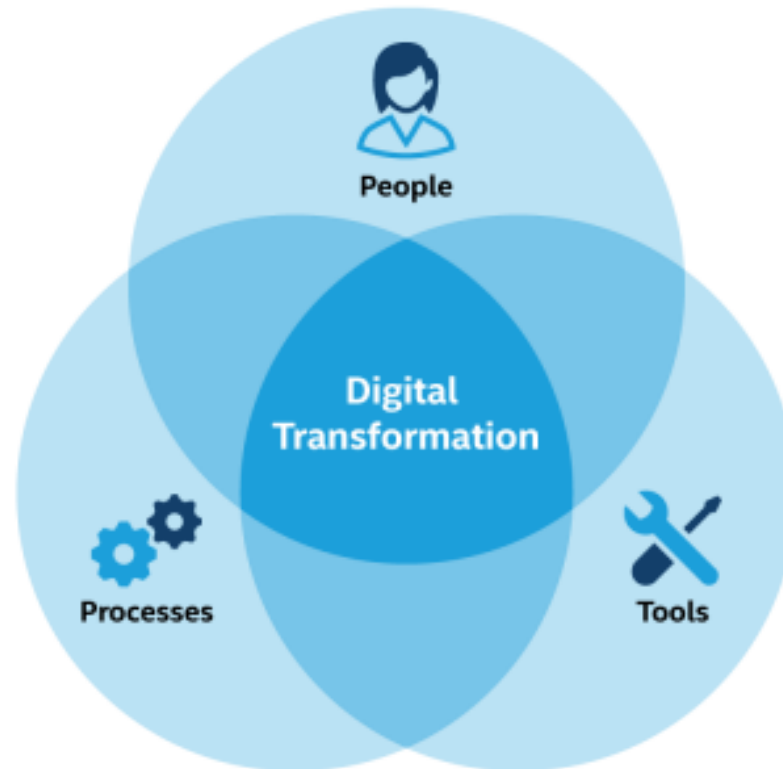
Dati: Future of Jobs Survey 2018, World Economic Forum.

## 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**

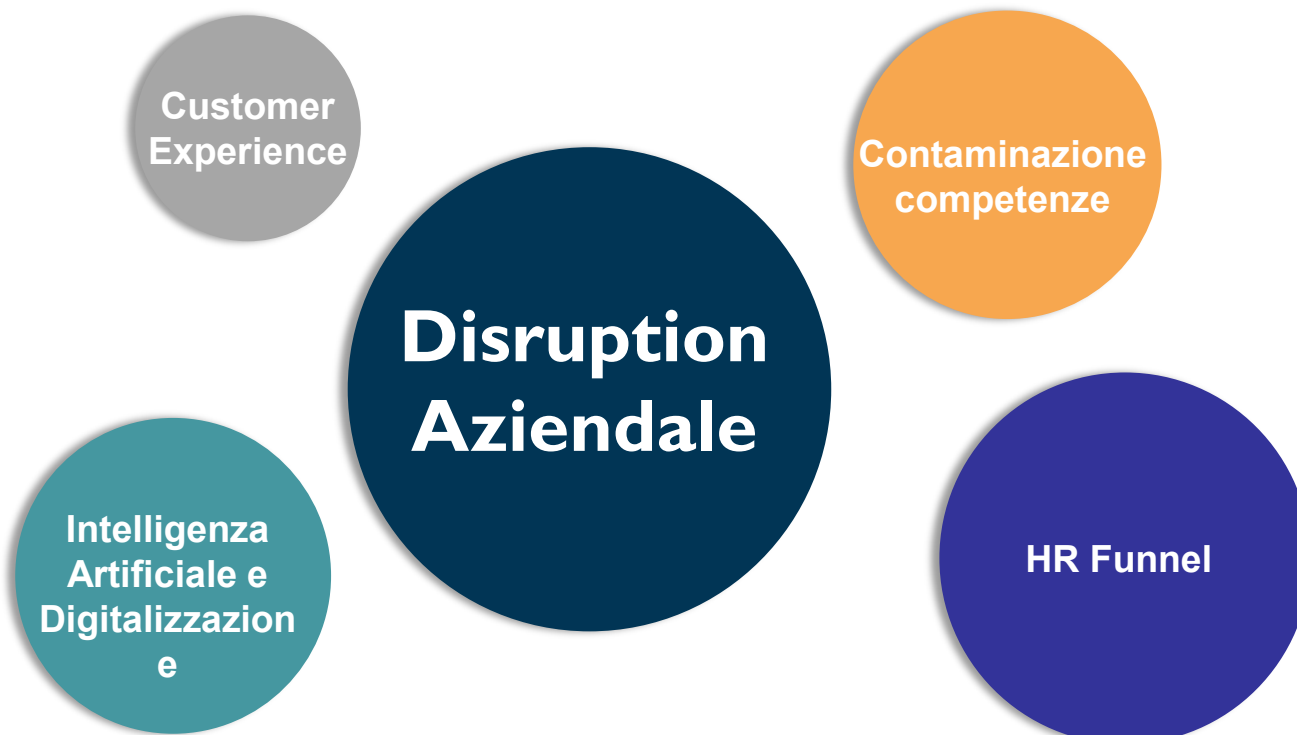


**Cloud  
Computing**



**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.

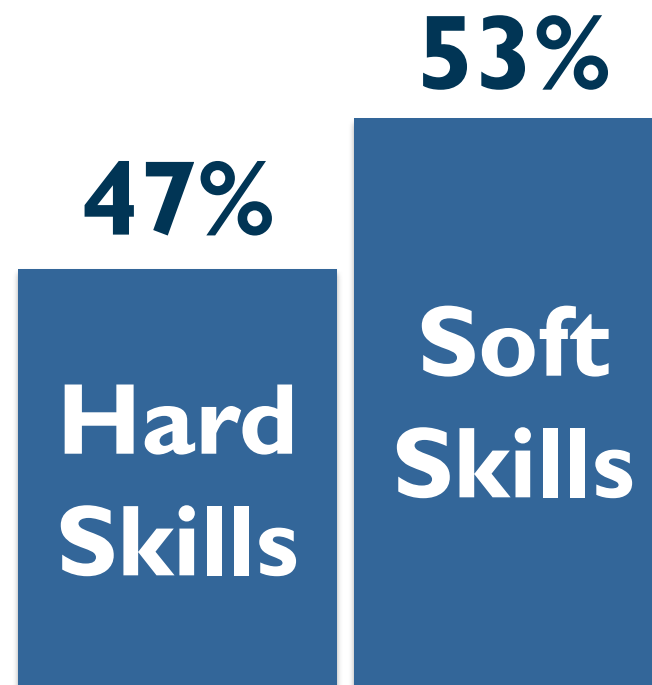
**SELEZIONE DI  
DIPENDENTI**

## 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.



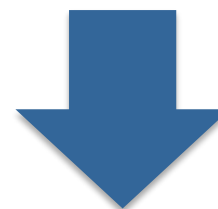
Le skill più ricercate in fase di selezione (agg. gennaio 2019)





## Strategia di Employer Branding:

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

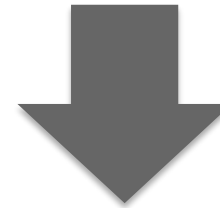


**Welfare e  
Comunicazione Interna**



**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