

Vai all'articolo originale

Link: <https://formiche.net/2023/02/competenze-almaviva/>

Cosa vuol dire un'azienda "people centric". La visione di Marina Irace

formiche.net/2023/02/competenze-almaviva

14 febbraio 2023



Le organizzazioni capaci di innovare i propri modelli a vantaggio delle risorse umane raggiungono risultati migliori e, al contempo, riescono a cogliere le opportunità offerte dalle transizioni gemelle digitale ed ecologica. È quanto emerso dai risultati del Rapporto **"Il Capitale Umano 2022"**, presentato dalla **Fondazione COTEC** a Roma, durante l'evento **"Innovazione è crescita"**. Impegnata a promuovere la competitività tecnologica e scientifica italiana attraverso studi e ricerche nel campo dell'innovazione, la Fondazione unisce insieme le esperienze di istituzioni, istituti di ricerca e imprese con l'obiettivo di valorizzarne le best practices.

Innovazione è crescita

La manifestazione, moderata dalla giornalista Nicoletta Boldrini, è stata aperta dal presidente COTEC Luigi Nicolais, che insieme al presidente del CNEL Tiziano Treu e a Dario Pagani, membro del CdA, hanno offerto i saluti di indirizzo, introducendo i rilievi del segretario Censis, Giorgio De Rita, e di Debora Giannini, Project Manager del Centro Studi Tagliacarne-Unioncamere, partner attivo nella produzione del Rapporto. Poi, prima delle conclusioni affidate al Viceministro del lavoro e delle politiche sociali, Maria Teresa Bellucci, spazio alle eccellenze italiane impegnate nelle transizioni gemelle. La dimensione digitale vede protagonista Almaviva, gruppo italiano leader nell'Information & Communication Technology che, con oltre 45mila dipendenti su scala globale, rappresenta il 3° gruppo privato nazionale per numero di occupati al mondo. L'azienda ha contribuito all'analisi della Fondazione COTEC, integrando l'esperienza del progetto **"Become"**, coordinato dalla direttrice Risorse Umane, **Marina Irace**, raggiunta da *Formiche.net* per capire su cosa si basi la strategia "people centric".

Il progetto "Become"

“Almaviva ha costruito la sua leadership sulla frontiera digitale, assicurandosi la possibilità di guardare all’innovazione in una prospettiva privilegiata. Questo ci ha permesso di affrontare ed elaborare con maggior consapevolezza gli effetti di fenomeni *disruptive* che, a partire dalla pandemia, si sono presentati uno dopo l’altro nell’ultimo triennio. Al centro della riflessione, dal nostro punto di vista, ci sono le persone. E da questa principio, nel 2021 nasce “Become”, il progetto *people centric* di Almaviva che mira a valorizzare il capitale umano all’interno del Gruppo, fondato su due elementi chiave: competenze e relazioni. All’interno della nostra strategia, infatti, più che la rappresentazione di una figura professionale statica, le competenze personali costituiscono un asset di valore. Possiamo immaginare quanto ciascuno di noi sa fare come tessere di un mosaico che, messe insieme, vanno a delineare l’identità professionale da accrescere e sviluppare all’interno di una comunità aziendale più inclusiva e orientata al cambiamento: è importante chi sei e quello che sai fare, assieme a quello che sarai e saprai fare.

Accanto alla dimensione individuale, il progetto di Almaviva si basa sul valore delle relazioni, consolidando i rapporti tra gli individui attraverso un modello di smart working collaborativo, tanto in uno spazio fisico che digitale, studiato con il coinvolgimento di tutti i lavoratori per incoraggiare un passo condiviso verso la cultura della responsabilità. In sintesi, un progetto diretto a valorizzare l’apporto individuale a piani e risultati aziendali, attraverso hybrid smart working, e ad alimentare collaborazione e comunicazione attraverso l’introduzione di azioni e strumenti innovativi. Dalla ridefinizione delle modalità di lavoro, alla funzionalità degli spazi e delle dotazioni tecnologiche, ad un nuovo equilibrio tra attività in sede e da remoto, favorendo il benessere organizzativo e la conciliazione di lavoro e vita privata, anche attraverso flessibilità e autonomia rispetto alla scelta di orari e luoghi di lavoro. Ad accompagnare il progetto “Become”, percorsi di formazione e crescita capaci di sviluppare le potenzialità di ciascuno. “Become”, dunque, rappresenta la cornice che racchiude in sé una strategia chiara: investire nel potenziale delle persone per accrescere il valore della comunità aziendale”.