

921

A-People
(dipendenti e collaboratori esterni)

+26%

l'incremento del
personale dipendente

5.926

Le giornate di formazione
non obbligatoria

IL VALORE DEL CAPITALE UMANO

“Passion is the thing that will help you create
the highest expression of your talent.”

Larry Smith - Why you will fail to have a great career
November 2011 at TEDxUW



2.1 Le Persone in numeri

Al 31 dicembre 2016 il numero di dipendenti di Altea Federation è pari a **695 unità** a cui si aggiungono 226 collaboratori esterni, per un totale di 921 A-People.

Di seguito sono riportati i dati relativi al turnover maschile e femminile sull'organico suddiviso per area geografica, riferito alle sedi del Gruppo. **148 le nuove assunzioni**, di cui **104 uomini (70%)** e **44 donne (30%)**; 83 le cessazioni.



TURNOVER

TURNOVER IN USCITA

TURNOVER IN ENTRATA

SEDI	TURNOVER IN USCITA		TOT	TURNOVER IN ENTRATA		TOT
Baveno	7	9	16	8	4	12
Lainate	10	22	32	18	51	69
Torino	7	12	19	7	18	25
Fidenza	-	1	1	1	4	5
Maranello	-	1	1	1	3	4
Padova	4	2	6	2	4	6
Roma	-	1	1	4	8	12
Casalecchio	3	4	7	3	12	15

Rispetto al congedo parentale, nel 2016 il periodo medio di assenza è stato pari a 8 mesi mentre il tasso di rientro è stato del 100%.

Il **30%** delle persone è con Altea Federation da **oltre 5 anni**; il **97%** delle risorse è legato alle rispettive società federate con un contratto a **tempo indeterminato**.

Caratteristiche che accomunano gli A-People sono:

- Scolarizzazione media elevata: oltre l'80% delle risorse è in possesso di laurea breve/specialistica;
- Età media di 35 anni: il 60% delle risorse ha meno di 40 anni.



ORGANICO DI GRUPPO PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

	2015	2016	VARIAZIONE %
N° dipendenti a tempo indeterminato	521	674	+ 29%
N° dipendenti a tempo determinato	29	21	-28%
<i>Di cui part time</i>	34	41	+20%



ORGANICO DI GRUPPO PER INQUADRAMENTO E GENERE

	2015			2016			VARIAZIONE %
			TOT			TOT	
Operai	-	1	1	-	-	-	-100%
Impiegati	254	149	403	366	184	550	+36%
Quadri	102	31	133	104	29	133	-
Dirigenti	11	2	13	11	1	12	-8%
Totale	367	183	550	481	214	695	+26%

La suddivisione del personale per qualifica evidenzia una forte maggioranza di impiegati, in linea con la volontà di inserire giovani risorse in tutte le società della Federazione.

Altea Federation impiega alle proprie dipendenze personale esclusivamente maggiorenne e adegua il proprio operato ai principi di uguaglianza, di tutela delle diversità e di reciproca correttezza, nel rispetto della libertà e dignità umana, indipendentemente da differenze di etnia, nazionalità, disabilità, sesso, età, orientamento sessuale e appartenenza sindacale o politica.

Applicato anche il principio delle pari opportunità: nelle fasi di selezione, così come nell'attribuzione di ruoli e funzioni all'interno dei gruppi di lavoro.

L'occupazione femminile in Altea Federation è in aumento (+ 31 unità). Il numero di donne in organico alla fine del 2016 rappresenta il 31% dell'intera organizzazione (+17% rispetto al 2015).

Il rapporto tra la retribuzione annua lorda (stipendio base previsto dal CCNL maggiorato di scatti di anzianità, bonus e/o benefit, compensi per ferie non godute, ecc.) percepita in media dalle dipendenti donne e la RAL media degli uomini è pari a 0,80 nel caso dei dirigenti, 0,89 per i quadri e 0,84 per gli impiegati.

Il rapporto è stato calcolato dividendo la RAL media percepita dalle donne e la RAL media maschile, per ogni categoria.

ORGANICO DI GRUPPO PER SEDE								
	Baveno*	Lainate*	Torino	Bologna	Maranello	Roma	Padova	Altre sedi
N° dipendenti	146	292	125	83	7	21	14	7
%	21%	42%	18%	12%	1%	3%	2%	1%

* sedi di lavoro per il maggior numero di persone

GENERAZIONI A CONFRONTO

Differenti mondi, differenti visioni, generazioni che collaborano

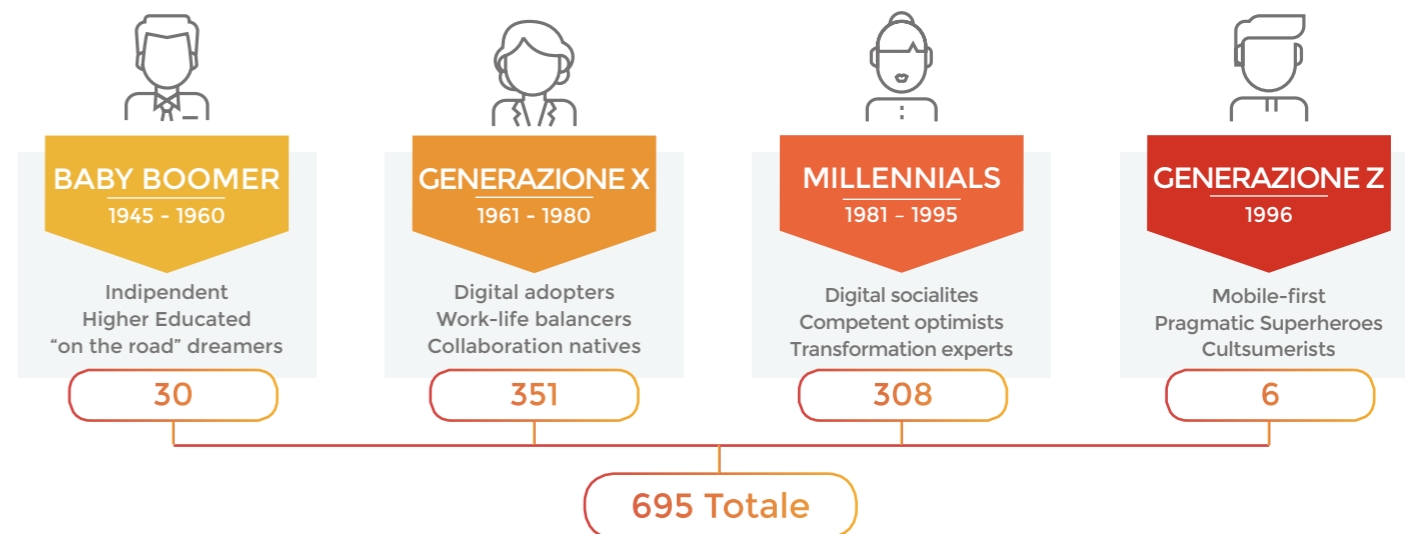
Altea Federation si impegna a valorizzare le differenze generazionali e a costruire le condizioni per un ambiente inclusivo. Il mix diverso di preferenze, appartenenze, attitudini, modi di pensare e di interpretare la realtà produce infatti maggiore ricchezza e know how all'interno dell'organizzazione.

“ Favorire la costruzione di una cultura d'impresa che faciliti la sinergia tra diversi approcci generazionali per creare valore condiviso in azienda. Questo l'obiettivo di Altea Federation. ”

Andrea Ruscica

La questione generazionale pone così la sfida di un nuovo paradigma organizzativo che richiede di ridisegnare percorsi interni di carriera, di sviluppo e di valutazione che garantiscano il rispetto delle diverse esperienze dei dipendenti.

Nasce così l'esigenza di suddividere l'universo Altea Federation attraverso una lente generazionale con l'intento di motivare, fidelizzare e mantenere i migliori talenti mettendo in risalto le differenze e riconoscendo le loro potenzialità.



2.2 Sviluppo delle competenze, crescita e corporate wellness

L'esperienza organizzativa vuole essere, per gli A-People, un viaggio durante il quale costruire la propria opportunità professionale, e anche personale, di sviluppo e crescita in termini di competenze, esperienze e posizione economica.

Per questo Altea Federation riconosce il valore delle persone individuando percorsi di carriera coerenti con le loro capacità e aspirazioni e garantendo un contesto lavorativo positivo e politiche di worklife balance che valorizzino le potenzialità di ognuno.

L'Enablement Team ha un approccio olistico e capace di ascolto e dialogo. La comunicazione assume pertanto all'interno dell'azienda una valenza strategica: costruire una percezione forte e attrattiva dell'impresa, che le permetta di ottenere il consenso necessario ad attrarre le risorse sia esterne che interne.

A partire da gennaio 2017 l'attenzione e l'impegno che Altea Federation esprime quotidianamente verso le sue persone ha assunto una forma ben definita e strutturata nello Human Office, dedicato ad assicurare una gestione efficace ed efficiente di tutte le Risorse Umane del Gruppo.

La sua Mission è duplice:

attrarre, trattenerne e sviluppare le competenze e le professionalità di chi entra e vive la Federazione, nel contempo, coltivare un contesto lavorativo che sappia esaltare le potenzialità umane e professionali, in equilibrio con una qualità di vita sostenibile.



HUMAN
office

2.2.1 ATTENZIONE AI GIOVANI

Altea Federation privilegia l'inserimento di giovani neodiplomati e neolaureati e identifica il potenziale delle persone ancor più in base all'allineamento con i Valori della federazione. Anche con l'obiettivo di creare un ponte tra il mondo accademico e quello professionale, sono attive convenzioni di stage con 18 importanti Atenei:

- Torino (Politecnico)
- Pavia (Università degli studi di Pavia)
- Varese (Università dell'Insubria)
- Milano (Bicocca, Politecnico, Cattolica, Bocconi)
- Novara (Università degli Studi del Piemonte Orientale "Amedeo Avogadro")
- Castellanza (LIUC)
- Parma (Università degli Studi di Parma)
- Brescia (Università degli Studi di Brescia)
- Modena e Reggio Emilia (UNIMORE Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia)
- Bologna (Università di Bologna)
- Pisa (Università di Pisa)
- Siena (Università degli Studi di Siena)
- Calabria (Università della Calabria e Università del Salento)
- Roma (Università degli Studi di Roma Tor Vergata)



ALTEA FEDERATION: STAGE E APPRENDISTATO

	2015	2016
<i>N° stage in corso</i>	68	19
<i>N° stage conclusi</i>	39	14
<i>N° stage trasformati in apprendistato</i>	24	23
<i>N° stage trasformati in contratto a tempo indeterminato</i>	3	7

Nel 2016 gli apprendisti impiegati erano 61 di cui 19, al termine del contratto di apprendistato (max 3 anni), sono stati qualificati e inseriti in organico con contratto a tempo indeterminato.

Il 74% degli stage attivati si è concluso positivamente con la trasformazione in apprendistato per 23 giovani e in contratto a tempo indeterminato per altri 7.

2.2.2 FEDYOUUNIVERSITY: FORMAZIONE ED EVOLUZIONE PROFESSIONALE

In Altea Federation le attività di formazione sono strutturate per rispondere alle esigenze di crescita di tutta la popolazione aziendale, assicurando un'offerta differenziata, orientata a coinvolgere tutte le famiglie professionali a tutti i livelli. Nel 2016 Altea Federation ha istituito FedYOUUniversity, un vero e proprio campus aziendale dove le persone imparano a cambiare, a crescere, ad apprendere nuove competenze grazie ad iniziative complete ed articolate attraverso percorsi per ruolo, master di specializzazione, conferenze e laboratori.

Il programma formativo si sviluppa su 4 direttrici di competenze, ritenute necessarie per sostenere la mission di Altea Federation:



 Fed.YOUUniversity

FedYOUUniversity propone 4 progetti formativi indirizzati indistintamente a tutti coloro che ne sono interessati:





Fed.YOU University

2016



13
corsi



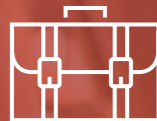
407
ore di lezione



179
A-People coinvolti



valutazione
soddisfacente
e stimolante



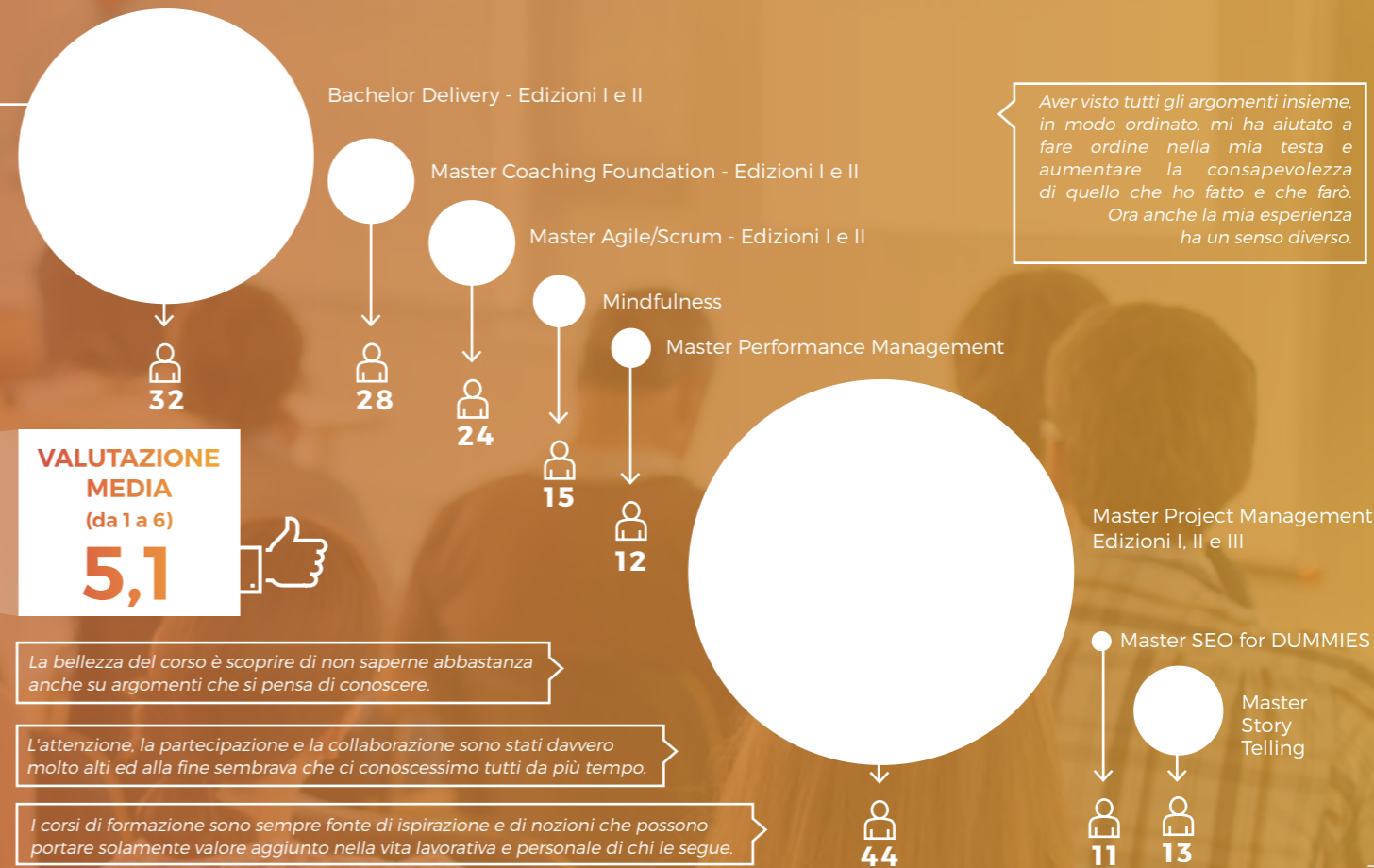
7
docenti esterni



"Vogliamo che la FedYOU University sia il luogo dove gli A-People possano costruire la propria carriera professionale e personale, frutto della motivazione e dell'impegno di ciascuno."

Antonella Alberti
Chief Human Officer di Altea Federation

ORE 112 32 32 21 16 150 8 36



Nel 2016 gli A-People hanno approfondito:



Competenze tecniche e funzionali

spesso conseguenti alle innovazioni software introdotte nelle offerte dei vendor (95 risorse certificate dai vendor di cui 24 con nuova certificazione nel 2016 e un totale certificati in capo alle risorse di Altea Federation pari a 198, di cui 28 conseguiti nel 2016)



Abilità linguistiche

(inglese) per i consulenti allocati su progetti esteri



ALTEA FEDERATION E LA FORMAZIONE 2016

		N° PARTECIPANTI	TOT ORE FORMAZIONE
DIRIGENTI	Uomini	7	128
	Donne	1	48
QUADRI	Uomini	65	3115
	Donne	9	525
IMPIEGATI	Uomini	232	32236
	Donne	78	11363



95

RISORSE CERTIFICATE
DAI VENDOR



392

RISORSE FORMATE



6.000 c.a.

GIORNATE DI FORMAZIONE
non obbligatoria

ACADEMY E MASTER BOCCONI

Le Academy sono programmi di formazione manageriale e tecnologica per creare figure professionali junior da inserire all'interno del gruppo.

L'obiettivo è quello di formare neolaureati triennali e magistrali delle facoltà di economia, ingegneria e informatica dando loro l'opportunità di entrare nel mondo del lavoro come consulenti.

Sono strutturate per linea di **offerta / soluzione applicativa o tecnologica / settore di mercato.**

Nel 2016 vi hanno partecipato 24 giovani, suddivisi in due edizioni di SAP Academy, per la professione Consultant/ Developer SAP, organizzati dall'ufficio HR per Altea Up.



Per il primo anno, Altea Federation con Alterna ha collaborato al programma di formazione manageriale e tecnologia ideato da SDA Bocconi School of Management e Microsoft Italia.

Rivolto a laureati triennali e magistrali delle facoltà di economia, ingegneria, informatica, il corso ha una durata di circa 7 mesi e termina, oltre che con la consegna di un attestato SDA Bocconi e la certificazione Microsoft Dynamics, con l'inserimento in azienda a tempo indeterminato.

I giovani candidati che hanno aderito al progetto e selezionati da Alterna hanno concluso il Master a marzo 2017 e sono stati subito inseriti in azienda. L'esperienza è stata positiva e di grande soddisfazione, sia per l'azienda che per le nuove leve.



MASTER DI ALTO APPRENDISTATO

Costituiscono un'importante opportunità per inserire in azienda giovani laureati con un contratto di apprendistato in Alta Formazione di 24 mesi, assolvendo l'obbligo formativo con il percorso realizzato dall'Ateneo e customizzato sulle esigenze aziendali.

A inizio 2017 si è concluso il Master di primo livello della durata di 2 anni avviato da PLM Systems in collaborazione con l'Università di Torino (UNITO). A seguito di questo Master sono stati inseriti in azienda 3 giovani laureati in Ingegneria con un contratto indeterminato. Sono 16 in totale le risorse che, negli ultimi 8 anni, sono entrate a far parte di PLM Systems a seguito di questo percorso formativo e che, ad oggi, corrispondono al 35% del totale delle risorse della federata.

2.2.3 PERCORSI DI CARRIERA

L'importanza attribuita al contributo di ognuno alla crescita aziendale si riflette nell'adozione di regole e strumenti comuni a tutte le società federate. Altea Federation adotta due principali strumenti per valorizzare gli A-People, complementari al processo di formazione: i piani di crescita professionale e i momenti di valutazione annuali.

Career Management

Percorsi di carriera volti all'identificazione di una successione di posizione in grado di offrire alle persone che le occupano, le migliori opportunità di sviluppo delle competenze.

Fornire possibilità concrete di **avanzamento di carriera** è anche un importante strumento per favorire la permanenza all'interno della federazione da parte di giovani talenti e professionisti qualificati.

È fortemente meritocratico ed incentiva tutti i membri dell'organizzazione a fare e dare il meglio.

Assessment

Finalizzato a valutare le performance degli A-People, fornisce indicazioni per favorire e indirizzare la crescita professionale. Consiste in un colloquio tra la Risorsa e il Manager di riferimento, il quale compila la **"Scheda di Assessment"**, oggetto di discussione nelle fasi di analisi delle performance.

Tale modalità, basata sull'importanza di un feedback costruttivo per entrambe le parti, favorisce lo sviluppo delle persone e dei meccanismi virtuosi di soddisfazione e motivazione personale che portano ad un miglioramento dei risultati di lavoro.

2.2.4 BEN-ESSERE IN ALTEA FEDERATION

Per Altea Federation **"Benessere"** è un concetto che non si limita alla cura della salute e del corpo ma è allargato alla qualità di emozioni, pensieri e relazioni. Il contributo che la Federazione intende dare al Ben-Essere degli A-People si basa su opportunità concrete: diverse iniziative danno vita a questo importante proposito.

Wellness for YOU

Il progetto è stato avviato nel 2015, nella piena consapevolezza dell'interdipendenza fra ben-essere individuale e collettivo. Le preferenze espresse dalle persone attraverso la campagna **"Choose your Wellness"** si sono concretizzate nella creazione di un ricco catalogo di nuove convenzioni: oltre 40 le strutture convenzionate che consentono ai dipendenti di usufruire di servizi e prodotti legati a salute e benessere, sport, cultura e tempo libero in genere.

A fine 2016 una **Survey**, sempre rivolta ai dipendenti, ha permesso di valutare il gradimento dell'iniziativa.

72%

delle persone che hanno inviato la loro risposta ha dato una valutazione da buona a ottima all'iniziativa

78%

è soddisfatto delle comunicazioni sulle nuove convenzioni periodicamente inviate da Altea Communication

84%

valutazioni positive sul catalogo "Wellness for You" e le convenzioni in esso contenute



VALUTAZIONE DELLE PERSONE IN ALTEA FEDERATION NEL 2016

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		TOT
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
NUM. DIPENDENTI	2	0	40	14	107	46	209
% dell'organico	0,3%	-	5,7%	2%	15,4%	6,6%	30%



WELLNESS FOR YOU!

La Survey ha infine permesso di raccogliere suggerimenti e idee utili ad ampliare il catalogo medesimo, verso un piano welfare aziendale

Work Life Balance e trasformazione dei luoghi di lavoro

Smart working e digital workplace sono entrati nelle abitudini lavorative degli A-People e, oltre a permettere un miglior equilibrio tra "casa e ufficio", contribuiscono a sviluppare doti di autonomia e gestione della propria attività, favorendo una maggiore responsabilizzazione a tutti i livelli.

Altea Federation ha istituito:



ORARIO FLESSIBILE

Possibilità di optare per soluzioni di lavoro a orario flessibile e/o ridotto: **41** delle risorse complessive, di cui il **97%** sono donne, hanno un contratto di lavoro **part-time** potendo così meglio coniugare la vita familiare con quella professionale.

Place Identity

Le sedi Altea Federation sono dislocate sul territorio nazionale e inserite in contesti ambientali e culturali differenti.

Il progetto di **Place Identity**, quell'insieme di azioni tangibili e sensazioni impalpabili che si respirano entrando negli uffici delle federate, contribuisce a costruire un'identità comune per tutti gli A-People.

Il progetto è in continuo divenire e comprende attività di ristrutturazione, riorganizzazione ed ampliamento degli spazi di lavoro, personalizzazione delle sedi e **brand identity** che richiama su ogni scrivania l'inconfondibile stile Altea Federation.



GREEN HOME

Opportunità di lavorare da casa, fino ad un massimo di 160 ore anno. Nel 2016 sono state rendicontate **69.039** ore in modalità "Green Home", pari al 70% del monte ore stabilito (per cui si stimano **403.357** km non percorsi).



2.3 Comunicazione interna: A-PEOPLE ENGAGEMENT

La comunicazione interna occupa una funzione di presidio in quanto responsabile di mantenere salda l'identità dell'impresa, garantire un orientamento comune e veicolare messaggi chiave significativi verso tutte le persone che lavorano all'interno dell'organizzazione.

Si muove sul terreno dell'etica d'impresa, della responsabilità sociale e dell'innovazione del business.

Si pone l'obiettivo di coinvolgere e motivare le persone al fine di renderle partecipi e protagoniste del progetto "Altea Federation", delle strategie e degli obiettivi da raggiungere insieme.

L'Enablement Team è responsabile della comunicazione per Altea Federation e promuove azioni precise a supporto delle strategie di crescita e sviluppo del Gruppo.

La comunicazione con gli A-People è un processo bidirezionale: **differenti canali di ascolto e coinvolgimento** favoriscono una **relazione di scambio reciproco**.

Strumenti di comunicazione ed engagement:



WEFED

Intranet aziendale, il nuovo Digital Workplace di Altea Federation, un canale per la condivisione di notizie, template documentali, materiali di approfondimento e uno strumento di collaboration per la gestione progettuale



E-MAIL

inviata da General Services per gli aggiornamenti di ordine amministrativo - organizzativo, e da AlteaCommunication, per tutte le comunicazioni istituzionali e di promozione delle iniziative



BACHECHE DIGITALI

presenti in tutte le sedi, per segnalare istantaneamente news, eventi e comunicazioni che riguardano Altea Federation



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

che parla degli A-People e li coinvolge fin dalla fase di raccolta dati, restituendo una lettura trasparente dell'impegno di Altea Federation in campo economico, sociale, ambientale

Ci sono inoltre alcuni momenti di incontro che favoriscono engagement e senso di appartenenza per tutta Altea Federation:



Kick Off Event

Organizzati a inizio anno per le newco o per le company già avviate hanno lo scopo di annunciare gli obiettivi da raggiungere, condividere le scelte organizzative e gli elementi di innovazione dell'offerta. Oltre al board, vi partecipano tutte le persone che in azienda rivestono un ruolo organizzativo / manageriale, coloro cioè che conducono i progetti sui clienti e che sono a capo dei team di lavoro.



Summer & Xmas Party

Ultimo e speciale canale di comunicazione, ogni volta raggruppano moltissimi colleghi provenienti da tutte le sedi, oltre ai clienti e partner uniti in da forte legame con Altea Federation. Ogni party si apre con il **President KeyNote**, un momento in cui il presidente racconta i risultati, condivide obiettivi e rafforza lo spirito di squadra. Spunto di riflessione sugli sviluppi futuri della Federazione.

Le presentazioni e i video degli eventi sono resi disponibili a tutta Altea Federation



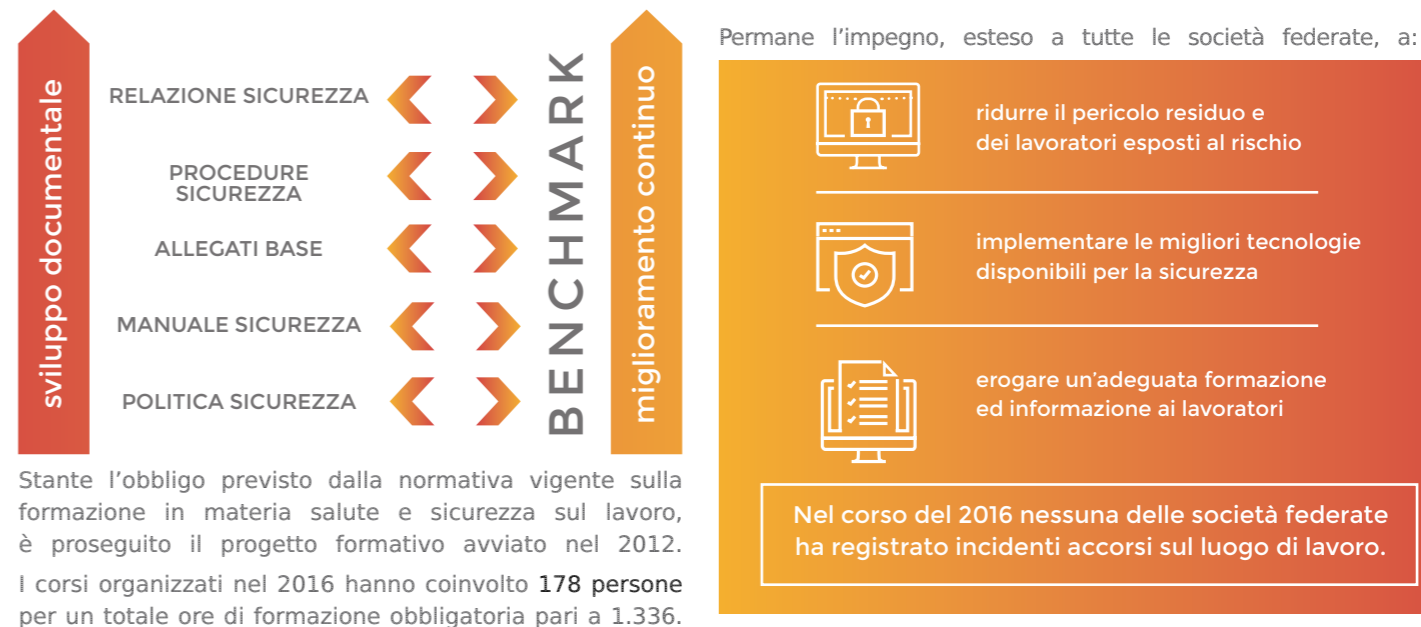
KICK OFF



XMAS PARTY 2016

2.4 Salute e sicurezza sul lavoro

Altea Federation ha provveduto ad attuare quanto stabilito dal Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro (D.Lgs 81/08).



Il ben-essere e la sicurezza delle proprie persone sono temi molto sentiti da Andrea Ruscica che, a fine 2016, ha scelto di dotare le sedi Altea Federation di defibrillatori semiautomatici. Senza la partecipazione degli A-People però il progetto non sarebbe stato portato a compimento: è stato avviato un percorso formativo su base volontaria (cd. Corsi Blsd - Basic life Support Defibrillation), con la collaborazione di dipendenti che sono oggi abilitati all'uso di questi apparecchi salvavita. Un altro grande gesto di responsabilità e partecipazione.

