



# ABI Forum HR 2015

**Le nuove regole del lavoro e la gestione delle Risorse Umane**

*I nuovi paradigmi in UBI Banca*

---

Mario Giuseppe Napoli – Responsabile Area Risorse Umane UBI Banca

Roma, 9 Giugno 2015

**UBI**  **Banca**

# Scenario di riferimento

**flexsecurity**  
cuneo fiscale  
stage  
licenziamenti  
formazione  
assunzioni  
**Jobs Act**  
sicurezza  
inserimento  
lavoro  
flessibilità  
contratto  
tutele crescenti  
disoccupazione

interaction  
skills  
experience  
peer-to-peer  
Y generation  
e-commerce  
social  
media apps  
**digital workforce**  
talent sourcing  
mobile  
advisory  
technology  
customer  
data analysis  
innovation  
customization  
marketing



## ATTRARRE

Employer branding  
Digital talent sourcing



## INSERIRE

Stabilizzazione contratti  
Nuovi inserimenti



## GESTIRE

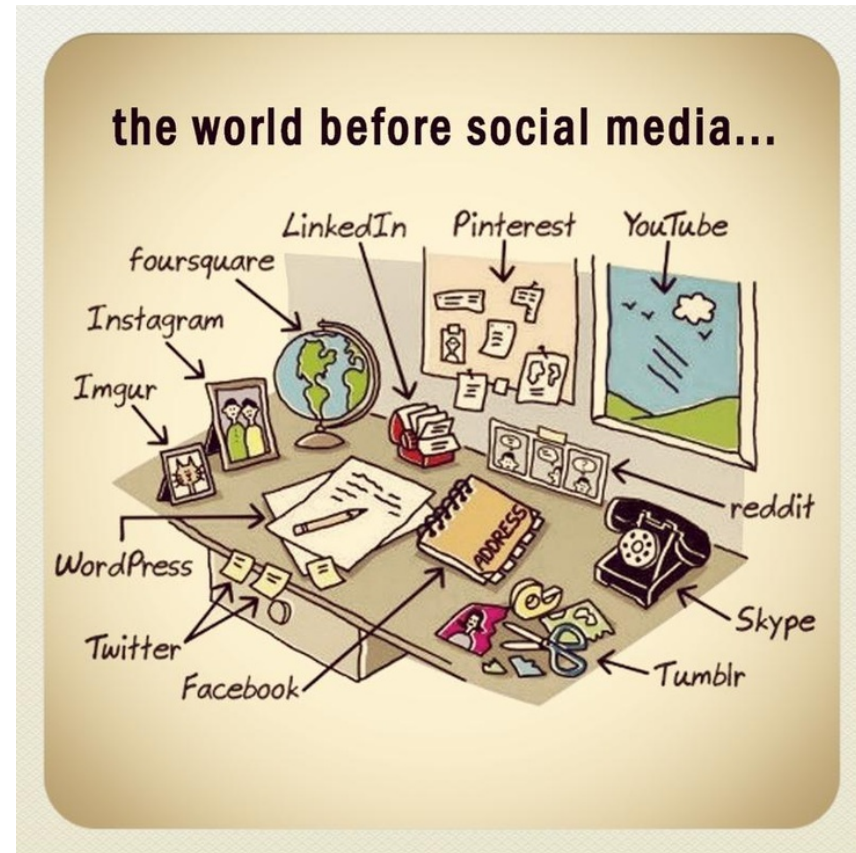
Talenti  
Job Posting  
Social Collaboration  
Smart Working  
Top Employers  
Ageing  
Work Life Balance



## ACCOMPAGNARE

Flessibilità in uscita  
Strumenti di sostegno al reddito

# Attrarre la generazione Y





Identità Immagine



Profilo



Employee Referral Program

On-Line

Assessment Center

Test attitudinali e comportamentali

Colloquio di gruppo, In basket, Intervista Individuale

# Inserire e stabilizzare le risorse migliori



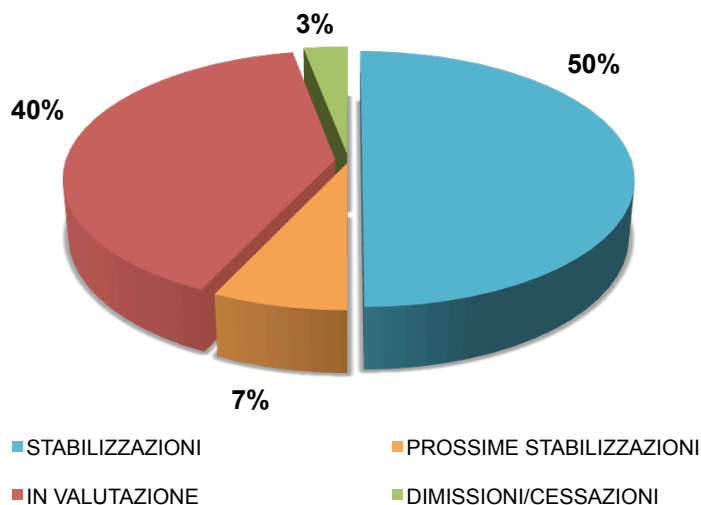
# Stabilizzazione dei contratti flessibili e nuovi inserimenti



## Stabilizzazioni

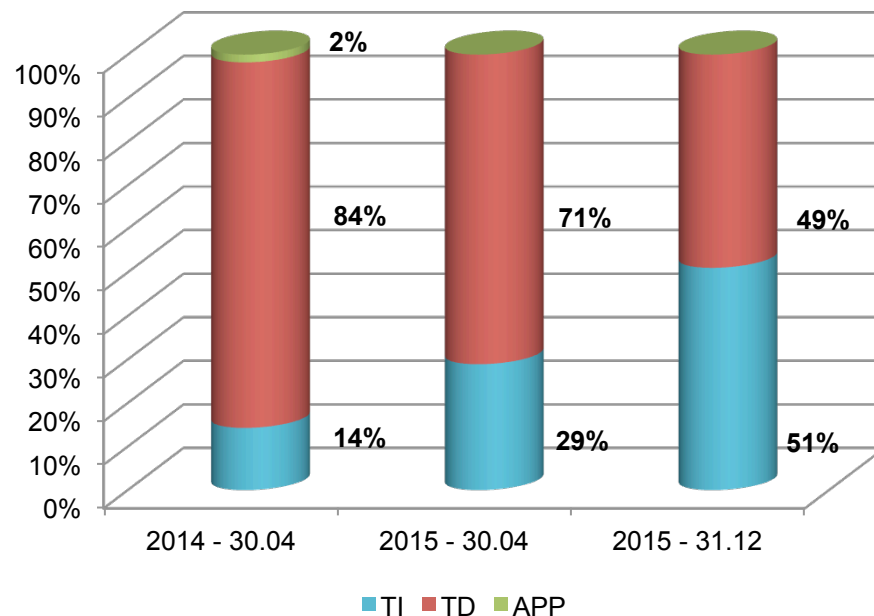
Risorse flessibili presenti e inserite dal 01.01.15

	Jobs Act			Totale
	NO	SI	n.a.	
STABILIZZAZIONI	11%	39%		50%
PROSSIME STABILIZZAZIONI		7%		7%
IN VALUTAZIONE		40%		40%
DIMISSIONI/CESSAZIONI			3%	3%
<b>Totale</b>	<b>11%</b>	<b>86%</b>	<b>3%</b>	<b>100%</b>



## Nuove assunzioni tipologia contrattuale

ANNO	Tipologia contrattuale			Totale
	TI	TD	APP	
2014 - 30.04	14%	84%	2%	100%
2015 - 30.04	29%	71%	0%	100%
2015 - 31.12	51%	49%	0%	100%



L'analisi considera esclusivamente coloro assunti per la prima volta nel Gruppo



# Attivare logiche gestionali flessibili





**Piano di sviluppo**  
professionale  
personalizzato

**Gestione dedicata e**  
Regole di  
**certificazione dei**  
ruoli

**Percorso Formativo**  
**intensivo** su capacità  
e conoscenze  
specifiche

**Coaching e Mentoring**  
a stretto contatto con i  
**vertici del Gruppo**

**Selezione dei**  
partecipanti,  
**assessment** di  
rilevazione del  
potenziale

**Step di carriera**  
definiti e accelerati e  
**crescita retributiva e**  
**inquadramentale**



Da Gestore di Portafoglio Retail... a Manager che governa il business



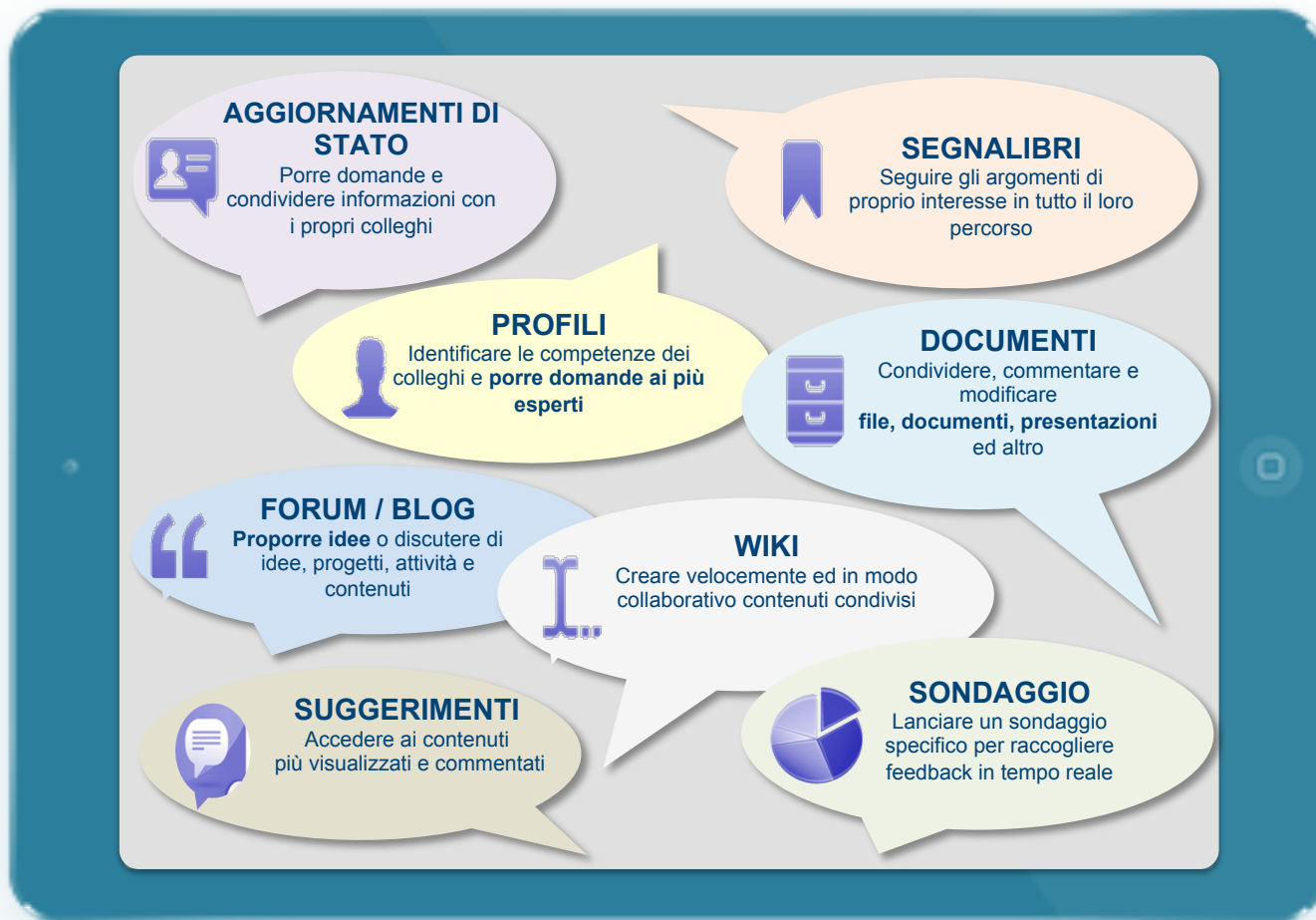


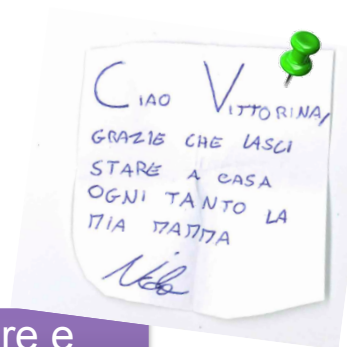
- **Flessibilità, talento e motivazione** sono le parole chiave giuste su cui sviluppare la cultura digitale all'interno e al di fuori dell'azienda.
- Per UBI è importante **facilitare** ed accogliere il **desiderio di sviluppo e di valorizzazione professionale** che le nostre risorse esprimono.
- La **spinta innovativa** supportata dalla **tecnologia** ha visto dunque mutare l'approccio organizzativo e il processo di selezione interna.
- **Basta mettersi in gioco...**



UbiJobPosting.mp4








**STEP 1**  
Set. 2014-Feb. 2015

**STEP 2**  
Mar.-Dic. 2015

**STEP 3**  
Gen.-Giu. 2016



- ✓ Adesione **Alleanza Smart Working**
- ✓ **Attivazione** delle quattro **leve di progettazione** (policy organizzative, stili di leadership, tecnologie digitali, layout fisico)

- ✓ **Start up progetto pilota:** 9 marzo 2015 ca. 70 risorse 
- ✓ Definizione dei **processi aziendali** interni
- ✓ Laboratorio di **accompagnamento**
- ✓ **Monitoraggio** degli indicatori

- ✓ Condivisione di **know-how**
- ✓ **Messa a sistema**
- ✓ **Diffusione**
- ✓ **Efficientamento**





2011



0-14 anni 15-64 anni 65 anni e più

2030



0-14 anni 15-64 anni 65 anni e più

2065



0-14 anni 15-64 anni 65 anni e più

*Popolazione residente in Italia per classi di età*

*Fonte: ISTAT, Il futuro demografico del Paese*

**Evoluzione demografica** della popolazione aziendale: graduale invecchiamento della popolazione e trasformazione della struttura per età

Coesistenza in azienda di **fasce di popolazione con età anagrafica molto differente**

Attivare **logiche gestionali flessibili e personalizzate**

Sviluppare **programmi formativi specifici** (Valore all'esperienza, Mentoring, Teaming and Communication Game, Reverse Mentoring - Generazioni a confronto)



# 2014

# 2015

 **120.000**

giornate Solidarietà 2014

di cui:

 **85.000**

con la formula della sospensione  
(totale in giornate)

 **24.000**

con la formula della riduzione orario  
di lavoro (totale in giornate)

 **11.000**

con formula mista (totale in giornate)



**oltre 5.000**

domande accolte di Congedo  
straordinario



**oltre 110.000**

giornate Congedo straordinario



**oltre 10.000**

giornate residue Solidarietà 2014



# Accompagnare l'uscita dal mondo del lavoro





**Circa 900**

uscite avvenute tra dicembre  
2012 e giugno 2014

Accordo di Gruppo 29 novembre 2012 e successive integrazioni



**Circa 500**

uscite previste tra gennaio  
2015 e giugno 2016

Accordo di Gruppo 26 novembre 2014



**Circa 300**

ulteriori domande d'esodo  
incentivato in attesa di possibile  
accoglimento

Accordo di Gruppo 26 novembre 2014

## Nuove regole del lavoro e turn over generazionale

