

Una responsabilità di sistema

NON SOLO WELFARE AZIENDALE,
L'INVESTIMENTO SULLE PERSONE DI NEXI



NEXI NON È solo pagamenti digitali. È una realtà che sente anche la responsabilità di supportare la trasformazione digitale del Paese. Per questo, il tema delle competenze è legato alla mission, che è ormai quella di un attore di sistema. Ne parliamo con Silvia Beraldo, Chief administrative officer del Gruppo, con responsabilità di gestione HR, Organizzazione, Real Estate e Facilities.

Quale ricaduta ha questo ruolo sulle persone e nell'evoluzione interna all'azienda?

Il tema di essere all'avanguardia nello sviluppo delle competenze è legato anche alla nostra mission di contribuire alla digitalizzazione del Paese. Per costruire il set delle competenze necessarie per vincere tali sfide, abbiamo fatto ricorso ad un mix di azioni: assunzioni negli ultimi tre anni, portando all'interno circa 450 persone provenienti da diversi cam-

pi, dal tech al fintech, dalla consulenza alla comunicazione, con l'obiettivo di acquisire il meglio di quello che propone il mercato. E abbiamo puntato sulle competenze distintive interne. Attraverso partnership con università e centri di ricerca, abbiamo sviluppato programmi di aggiornamento continuo, come Skill Up, un programma finalizzato a mappare le hard e soft skills presenti in azienda, per costruire le competenze necessa-

rie per Nexi in logica attuale ma soprattutto prospettica. Data Academy è invece un programma di iniziative formative e di education che si avvale di esperti, interni ed esterni all'azienda, per favorire una connessione e uno scambio di informazioni in ottica di community sui temi di big data, intelligenza artificiale, machine learning. Abbiamo già formato un team di circa 60 persone specializzate proprio su questi temi.

Come sono stati gestiti il lockdown causato dal Covid e la successiva fase di ripartenza?

All'inizio abbiamo dovuto attivarci per permettere di lavorare da remoto a tutte le funzioni aziendali: in sole due settimane lo abbiamo attivato per tutti i dipendenti del gruppo, incluso il call center, dotando i colleghi di tutti gli strumenti necessari per lavorare a distanza. Questo ha comportato la necessità di un cambio di mindset da parte di tutti, al di là





SILVIA BERALDO

Chief administrative officer Nexi

Ha assunto il suo incarico a maggio 2018, con la responsabilità di indirizzo strategico e di gestione delle aree Human resources, organization

& processes, real estate e facility. Esperienze precedenti in Ferrero, Parmalat e GlaxoSmithKline. Prima, Arthur Anderson e Deloitte

dello shock iniziale. Abbiamo lavorato per evolvere le forme di condivisione e controllo, con un sistema che si basa necessariamente molto più sulla fiducia e sulla responsabilità individuale. Nell'immediato, la prima preoccupazione è stata quella di far funzionare tutto, era una condizione mandatoria. Sono state necessarie capacità di adattamento e di reazione. Poi, successivamente, abbiamo lavorato sul 'new way of working': una serie di iniziative per accompagnare tutta l'azienda, inclusa la parte manageriale, nel cambio culturale necessario a un'efficace costruzione di una nuova modalità di lavoro.

Come lo avete fatto, in concreto?

Lo abbiamo fatto partendo dall'analisi delle esigenze dei colleghi per riuscire ad essere uniti ed efficaci anche in remoto, con sessioni di ascolto team coaching che hanno coinvolto tutti i dipendenti e hanno portato alla stesura di una netiquette contenente linee guida per lavorare al meglio a distanza. A breve partiranno anche dei workshop trasversali alle funzioni, più operativi, con l'obiettivo di mettere a fattor comune spunti utili a individuare nuove aree di intervento per ottimizzare il lavoro a distanza e quello in presenza alternata casa-ufficio. Tre i piani di intervento in termini di supporto welfare: salute e sicurezza (vaccino anti-influenzale, tampone sierologico a prezzi scontati, medico competente presente in azienda

un giorno a settimana); benessere psico-fisico (counseling psicologico per supportare i colleghi a distanza durante il lockdown); supporto alla genitorialità (piattaforma di didattica di e-learning per i figli dei dipendenti dalla scuola primaria all'università).

Come è possibile trasformare il remote working dell'emergenza in vero smart working?

Prima dell'emergenza Covid stavamo già lavorando a un programma di smart working per i colleghi: ovviamente l'emergenza sanitaria ha velocizzato il percorso. Proprio in questi giorni abbiamo emanato un regolamento aziendale per formalizzare una alternanza di lavoro da casa e da remoto anche cessata l'emergenza. In questo contesto, in occasione della sottoscrizione del regolamento, l'azienda integra ulteriormente il portafoglio del welfare, sotto forma di possibilità di acquisto di servizi, con una tantum economica sia per il 2020 sia per il 2021. In questo modo, si cerca di ottenere un doppio beneficio: la possibilità di continuare a lavorare da remoto a prescindere dall'urgenza sanitaria e quella di fare ulteriore leva sul welfare. L'obiettivo è godere di uno smart working 'vero' in maniera più equilibrata.

Uscendo dalla fase particolare che stiamo attraversando, che ruolo ha il welfare aziendale per Nexi?

Abbiamo messo al centro il work-li-

fe balance. In anni in cui la dinamica salariale non può essere più la fonte esclusiva di soddisfazione del lavoratore, si sente il dovere di affiancare servizi a titolo gratuito, o a condizioni particolarmente vantaggiose, per integrare il trattamento. Si fa ricorso a tutto quel ventaglio di servizi alla persona che può migliorare la vita del dipendente. Previdenza e piano sanitario integrativi, ma anche offerte speciali per viaggi, benessere, esperienze gastronomiche e sportive, offerte sempre aggiornate per eventi sportivi, cinema e teatri. E, poi, assistenza fiscale e legale convenzionata, corsi di coaching e counseling, programmi di prevenzione e check up medico. Le opportunità si allargano ai figli: convenzioni con asili nido, ludoteche, centri estivi, servizi di baby sitting e orientamento allo studio, corsi di lingua, ripetizioni, sostegno per disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) o con bisogni educativi speciali. E anche agli anziani: ricerca di assistente familiare, assistenza domiciliare per anziani, assistenza infermieristica a domicilio, assistenza amministrativa per gestione badanti e colf.

Vede la possibilità di un ulteriore sviluppo del welfare aziendale?

Ci credo molto, anche in termini personali. In Nexi siamo molto avanti, anche come spettro di opportunità offerte. Si può continuare a spingere in questo senso, anche considerando le agevolazioni fiscali e contributive. Se vengono mantenuti i benefici in termini di potere di acquisto, ci può essere ulteriore sviluppo. Al di là di questi aspetti, ci sono anche vantaggi indiretti per i colleghi: in generale l'azienda ha un potere negoziale maggiore rispetto al privato nella scelta e nell'acquisto dei servizi. E quindi, al di là del vantaggio economico dello strumento, l'azienda, nel suo ruolo fornisce un indubbio contributo a semplificare la vita delle persone. ■