

COMUNICO, DUNQUE SONO

THINK TANK HRC Pianificazione, attenzione nell'esecuzione e comunicazione interna. Questa la ricetta del processo di integrazione di Hp. Un esempio per tutti.

■ Prendete un grande progetto di respiro internazionale e coniugatelo con una pianificazione efficace, nonché un elevato rigore in materia di esecuzione. Avrete così individuato i fattori essenziali per un processo di integrazione strategico, ma anche molto delicato. Ne sa qualcosa Paolo Emilio Testa, direttore risorse umane del gruppo Hewlett-Packard Italia che ha gestito il processo di integrazione tra Hp ed Eds iniziato nel 2008 dopo l'acquisizione da parte del colosso informatico Usa della società di servizi It.

Quali sono stati gli step principali del processo?

Una volta completata l'operazione a livello mondiale, è iniziato il processo di integrazione a livello internazionale e locale, in linea con le guideline e le milestones dettate dalla Corporation, che ha anche indicato le aree di priorità del piano. Le varie filiali hanno avuto un ruolo centrale nell'impostare e realizzare efficacemente l'integrazione locale.

Come si sono mosse?

Hanno adattato tutto al contesto, alle necessità di mercato e ai vincoli normativi in essere. La Corporation ha analizzato e consolidato i piani proposti dalle diverse filiali. In generale, credo che il segreto di una buona integrazione sia combinare un'eccellente pianificazione e un elevato rigore a livello di esecuzione.

A livello di gestione delle risorse umane cosa avete fatto?

La funzione risorse umane, parte del team locale di integrazione, si è posta come primo 'agente di cambiamento' in azienda, orientandosi al raggiungimento di alcuni obiettivi fondamentali. Primo: garantire che l'unificazione avvenisse nel rispetto di quanto normativamente previsto in materia di diritto del la-

voro. Altro elemento è stato il raggiungimento dei target di efficienza prefissati. Il tema degli esuberanti ha poi costituito una variabile da gestire con grande attenzione nei confronti delle risorse e nel pieno rispetto del tavolo sindacale. Grande attenzione è stata dedicata anche all'integrazione culturale tra le due realtà.

Con quali azioni è stata facilitata l'integrazione tra le due realtà?

Ha aiutato molto la comunicazione. Bisogna comprendere norme, politiche, attivazioni strategiche e priorità della Corporation. Contare su team di lavoro unificati di certo aiuta in questo senso. Per questo ho mirato a unificare il gruppo delle risorse umane di HP con quello di Eds facendoli lavorare assieme, favorendo la conoscenza e apportando alcuni cambiamenti all'organizzazione per dare a tutti l'opportunità di nuove esperienze in grado di creare valore.

Vedo in questo molta energia ed entusiasmo, perché le risorse riconoscono la grande opportunità di consolidare ulteriormente il proprio profilo professionale.

Risultati?

Dal punto di vista di business, il nostro portafoglio in Italia è sicuramente molto più completo e integrato, quindi più commisurato alle esigenze del cliente. Sul fronte dell'integrazione, invece, il processo è stato completato con successo. Siamo in linea con il piano e con le tempistiche definite; tutto sta procedendo come previsto e tenendo conto anche delle oltre 20 acquisizioni effettuate da HP a livello mondiale solo nell'ultimo decennio. Ma la cosa più importante è che diamo il segnale di una metodologia perfezionata nel tempo, e capace di costituire una best practice in ambito di change management.



PAOLO EMILIO TESTA

IL PROFILO DEL MANAGER...

Con una laurea in Economia e politiche del lavoro e specializzazione in relazioni industriali, Paolo Emilio Testa, è direttore risorse umane di Hewlett-Packard Italia dal Febbraio 2009. La sua carriera è iniziata in API ed è proseguita poi in Eds.

...E QUELLO DELL'AZIENDA

HP è impegnata nella realizzazione di tecnologie innovative e semplici da utilizzare. Grazie a un'ampia offerta che comprende infrastrutture IT, personal computer, software, prodotti e soluzioni per la stampa, la multinazionale americana è fra le principali società IT del mondo. Fondata nel 1939 a Palo Alto, oggi impiega circa 320.000 professionisti che operano in oltre 170 Paesi. Ogni anno HP investe in ricerca e sviluppo circa 3,6 miliardi di dollari, che alimentano la capacità di invenzione di prodotti, soluzioni e tecnologie in grado di soddisfare sempre meglio le esigenze dei clienti.



DAL CENTRO ALLE PERIFERIE
Il processo di integrazione tra Hp e Eds è stato coordinato dalla corporation e condiviso con le filiali.

IN COLLABORAZIONE CON



WWW.HRCOMMUNITYACADEMY.NET
info@hrcommunityacademy.net