



DIEGO GIACCHETTI

IL PROFILO DEL MANAGER...

Con una laurea in Economia e commercio e un master nel cassetto, Diego Giacchetti, ha iniziato la sua esperienza in Alenia Finmeccanica per poi passare all'Agenzia delle Entrate, Sviluppo Italia e in Fiat Auto. Dal 1999 è in Sda e da quattro anni è direttore Risorse umane,

...E QUELLO DELL'AZIENDA

Fondata nel 1984, SDA Express Courier nel Gruppo Poste Italiane nel 1998. Si occupa di gestione logistica, distributiva. E' in grado di consecrare in oltre 200 Paesi al mondo grazie grazie a una squadra di 3.100 persone tra dipendenti e collaboratori e 5.000 addetti alla distribuzione presenti in circa 100 centri operativi in Italia. Il tutto per un fatturato di circa 500 milioni di euro. Numeri che fanno della società una delle più importanti realtà, operanti in Italia, nel settore del corriere espresso.

IN COLLABORAZIONE CON



WWW.HRCOMMUNITY.NET
info@hrcommunity.net

THINK TANK HRC

È UNA QUESTIONE DI TESTE

Per dare maggior forza all'azienda Sda express courier è partito dalla rivalutazione del personale. Con programmi mirati di assunzione e di crescita.

■ Obiettivo: migliorare il posizionamento nel mercato del corriere espresso. Partendo dalla riqualificazione del personale, come elemento determinante. In questa direzione «abbiamo dato nuovi impulsi alla comunicazione interna» spiega Diego Giacchetti, direttore risorse umane e organizzazione dell'azienda di **Sda Express courier**. «Ma abbiamo anche rivisto i sistemi di People Management, concentrandoci sul coinvolgimento, sullo sviluppo e sulla riqualificazione professionale delle risorse, attraverso un sistematico e massivo ricorso alla formazione, con una particolare attenzione alla gestione delle persone ad alto potenziale, sia per il reclutamento, che per la gestione dei talenti interni».

Qual è stato il primo passo?

Siamo partiti dalla definizione di una strategia di employer branding, per un'operazione di selezione a medio-lungo termine, finalizzata ad attrarre persone giovani ad alto potenziale e performance provenienti dalla concorrenza e, non da ultimo, per fidelizzare i dipendenti.

Quali sono stati

gli step di realizzazione del progetto?

Abbiamo provveduto alla segmentazione del target di riferimento (manager, senior professional e neolaureati), adottando modalità e linguaggi diversi in base al pubblico di riferimento. In questa prospettiva, abbiamo implementato diverse azioni di recruitment marketing, mirate a creare un'immagine aziendale coerente con l'identità dell'impresa intesa quale employer (luogo di lavoro), i valori e i comportamenti attesi dall'organizzazione.

Di quali strumenti vi siete avvalsi per l'inserimento delle risorse in azienda?

Per consentirci di avere persone competenti, motivate e rapidamente operative abbiamo definito il progetto Virgilio e il Sales training Program.

Può essere più preciso?

Il primo è studiato per lo sviluppo di competenze trasversali: prevede l'inserimento in azienda di giovani brillanti laureati che, attraverso un job rotation di sei mesi, presso tutte le direzioni aziendali, con una borsa di studio, acquisiscono le competenze necessarie per la copertura delle posizioni chiave all'interno dell'organizzazione. L'altro progetto è stato ideato per l'inserimento in azienda di ruoli commerciali e prevede l'inserimento di risorse junior che, già in fase di selezione, hanno dimostrato di possedere doti e caratteristiche adeguate.

Qual è il bilancio di questi progetti?

Hanno ottenuto un notevole successo presso i candidati, più o meno giovani.

Quali sono le chiavi di successo del cambiamento?

Certamente un punto di forza dell'azienda risiede nella capacità di attivare le diverse capacità e competenze, che possiamo chiamare talenti, di tutte le risorse che già fanno parte dell'organizzazione, valorizzando le attitudini e le esperienze individuali,



ATTRAZIONE FATALE

Sda express courier ha messo a punto una strategia di employer branding per attrarre personale ad alto potenziale proveniente dalla concorrenza.

sviluppando sistemi, processi e opportunità che mettono in grado, soprattutto i capi, di svolgere un importante ruolo di attivazione degli individui.

Come siete riusciti a portare avanti questi obiettivi?

Sia attraverso un effettivo affiancamento delle strutture di linea nella gestione, sia dando l'opportunità a ciascuno, mediante il job posting, di avere occasioni di mobilità verticale e orizzontale. Inoltre, le risorse ad alto potenziale sono oggetto di particolare attenzione nella definizione di percorsi di sviluppo e carriera dedicati, oltre che di occasioni di formazione specifiche, come il Master in Trasporti e Logistica, destinato ad una popolazione selezionata di alti potenziali in azienda.