



STEFANO BOTTARO

IL PROFILO DEL MANAGER...

Stefano Bottaro, laureato in giurisprudenza con indirizzo giuridico-economico, ha lavorato fino al 2000 in Rai, dapprima presso la direzione del personale, poi presso la corporate direzione del personale e formazione. Dopo l'esperienza nella direzione centrale risorse umane di Poste Italiane, approda in Bridgestone Technical Center Europe, prima in qualità di HR coordinator e poi come HR director. Da giugno 2008 è direttore centrale RU di Alliance Medical.

...E QUELLO DELL'AZIENDA

Alliance Medical nasce nel 1998 come Società italiana Etf-Euro Trading & Finance. Nel 2007 viene acquisita dalla società di private equity Dubai International Capital. È presente in tutta Italia con un nutrito parco di macchine mobili per la diagnostica in ospedali e Asl. Oltre a offrire un servizio completo di managing delle strutture fisse, è proprietaria di Centri diagnostici convenzionati.

IN COLLABORAZIONE CON



WWW.HRCOMMUNITYACADEMY.NET
info@hrcommunityacademy.net

THINK TANK HRC L'UNIONE FA LA FORZA

Tante sedi operative dislocate su tutto il territorio nazionale, ma legate da uno stesso «linguaggio». È il piano di Alliance Medical per l'integrazione dei suoi centri.

■ Nel panorama economico internazionale, le strategie di acquisizione e fusione sono all'ordine del giorno e coinvolgono aziende di qualsiasi settore e dimensione. Ma a questo tipo di operazioni non sempre segue una crescita del business. Per raggiungere questo obiettivo serve soprattutto la capacità di coinvolgere le varie parti in causa e di capitalizzare le conoscenze attraverso un piano che va dalla comunicazione alla formazione. Come sta facendo Alliance Medical e come ci spiega Stefano Bottaro, Hr director della società.

Perché avete predisposto un piano di integrazione?

Siamo una realtà che sta crescendo molto. Considerando le varie forme contrattuali, le nostre risorse umane arrivano a più di mille unità. Ma sul piano operativo siamo molto parcellizzati. Le nostre sedi, sparse su tutto il territorio, il più delle volte, non contano più di 50 dipendenti. Per questo ci sta molto a cuore la promozione di un piano di integrazione.

Quali step avete seguito?

Il primo passo è stato sviluppare una comunicazione precisa, puntuale e trasparente. Quando acquisiamo un centro diagnostico, spesso troviamo una piccola realtà consolidata, legata al territorio. Quello che offriamo è un ampliamento della visuale che porti a un'integrazione dei sistemi, della reportistica, delle procedure, delle policy. Per noi è molto importante che tutti parlino la stessa lingua. Insomma, vogliamo condividere il più possibile traguardi, obiettivi, informazioni, comunicazioni: siamo tutti sulla stessa barca.

Quali altre sfide state affrontando?

Stiamo puntando tutto sul brand aziendale. Fino a qualche tempo fa non eravamo molto conosciuti, per questo lavoriamo sull'immagine, cercando di contraddistinguerci. New-

letter, formazione mirata, creazione di nuove figure professionali sono solo alcune delle novità che stiamo concretizzando, sempre nell'ottica di un maggiore coordinamento. L'Integration Team, per esempio, nasce nel 2008 come squadra di dipendenti selezionati appositamente per "pilotare" l'integrazione dei diversi centri in acquisizione.

Che altro?

Vogliamo introdurre un sistema di valutazione del personale differenziato in base agli obiettivi: sfida non da poco, perché bisogna uniformare mentalità diverse, abituate a ragionare su dimensioni e criteri di valutazione differ-

ferenti. Per chi si occupa di HR, poi, l'integrazione chiama in causa anche il payroll. Qui abbiamo agito predisponendo la centralizzazione delle procedure di payroll, mettendo in moto un sistema integrato valido per tutte le realtà: un unico cedolino per tutti e la medesima reportistica. Ma le sfide che stiamo affrontando arrivano a comprendere gli aspetti salaria-



NUOVE PROFESSIONI

È nato nel 2008 l'Integration team, un gruppo di dipendenti selezionati per guidare i diversi centri Alliance Medical verso l'acquisizione di sistemi, procedure, reportistica e policy comuni a tutto il gruppo.

li e quelli contrattuali, visto che nella nostra organizzazione convivono ben tre accordi nazionali differenti.

Quali risultati avete ottenuto?

Finora il bilancio è positivo. Integrare significa trovare una voce comune, una matrice valida per tutti. Per misurare i risultati delle iniziative abbiamo realizzato anche un'indagine sul clima aziendale. Ne è emerso che i nostri dipendenti vorrebbero un più corretto utilizzo della leva premiante, maggiore organizzazione e collaborazione interfunzionale, un comportamento esemplare da parte dei capi. Alcune cose sono riconducibili alle persone e alla loro capacità di adattarsi al cambiamento. Altre sono proprie dell'organizzazione e per tenerle l'azienda sta predisponendo nuovi strumenti e nuovi sistemi di gestione.