



STEFANO ZANGARA

IL PROFILO DEL MANAGER...

Stefano Zangara è a capo delle risorse umane Abbott Italia dal 1999 dopo aver ricoperto il ruoli di Tax & Legal manager e Legal manager per il dipartimento finanziario della Abbott stessa. Inizia la sua carriera nel Gruppo Angelini dove arriva a dirigere l'ufficio legale del gruppo.

...E QUELLO DELL'AZIENDA

Abbott è una Health care company presente con i suoi prodotti in più di 130 Paesi al mondo. Fondata più di 100 anni fa dal fisico di Chicago Wallace C. Abbott, la multinazionale Usa è approdata in Italia nel 1949 e oggi produce e commercializza prodotti in diverse aree terapeutiche, sotto la guida dell'amministratore delegato Alberto Colzi. Con 2.000 dipendenti circa, la filiale nazionale è una delle principali al mondo, ha sede a Campoverde di Aprilia, in provincia di Latina, alle porte di Roma, qui si trovano uffici e gli impianti di produzione, ricerca e sviluppo.

IN COLLABORAZIONE CON



WWW.HRCOMMUNITYACADEMY.NET
info@hrcommunityacademy.net

THINK TANK HRC L'ACCHIAPPA-TALENTI

Attrarre giovani dalle alte potenzialità è fondamentale. Perché per battere la concorrenza ci vogliono prima di tutto idee nuove. E Abbott Italia lo sa bene.

■ Posizionamento della corporate image e differenziazione della propria value proposition, sono queste le leve da usare per vincere nella guerra dei talenti che coinvolge sempre più società.

«Oggi la sfida Hr è dare continuità alla positività dell'immagine aziendale» dice Stefano Zangara direttore risorse umane di Abbott in Italia, «valorizzando le persone. La competizione per i talenti è al centro dell'attenzione delle imprese; tutti concordano sulla sempre maggiore criticità dei cosiddetti asset intangibili quali fonti di vantaggio competitivo, per questo attribuiamo estrema rilevanza all'employer branding, alle strategie di attrazione dei talenti e alle componenti essenziali della value proposition aziendale».

Con quali mosse la sua azienda risponde a queste sfide?

Siamo presenti in Italia dal 1949, la crescita dell'azienda a livelli Italia e globale è stata sostenuta dalla considerazione della persona come fattore chiave di successo.

Uno degli elementi differenzianti è la garanzia di un servizio qualitativamente buono a ciascun dipendente e all'organizzazione nel complesso, al fine di consentire una crescita congiunta delle persone e dell'azienda.

È quindi la crescita continua della persona la strategia vincente di Abbott?

Abbiamo introdotto un processo di valutazione, denominato Performance excellence, grazie al quale ognuno di noi può esprimere al meglio il proprio potenziale. Il sistema assicura l'allineamento degli sforzi individuali alle esigenze aziendali. Le persone sono in grado di identificare i propri punti di forza e le aree di miglioramento, discutono le opportunità di training con i propri responsabili e le pianificano. Ogni nostro progetto, quindi, tende a valorizzare le persone

attraverso piani di sviluppo mirati, specifici, in continua evoluzione, in un'ottica di miglioramento continuo e di innovazione. Nel 2008 su circa 2.000 dipendenti ben 1.265 hanno partecipato a corsi di formazione e sviluppo.

Programmi taylor made come ricetta vincente per attrarre talenti?

Lo sviluppo delle capacità manageriali, relazionali e comunicative sono supportate da strumenti e tool avanzati, focalizzati sulla valorizzazione dei talenti individuali e alla pianificazione di percorsi di crescita integrati e personalizzati. Si è appena concluso, per esempio, il primo Pharma master in Business

administration che Luiss Business School ha creato ad hoc per 40 manager Abbott, a dimostrazione di quanto l'azienda sia orientata a investire sulle proprie risorse umane ad alto potenziale, anche con programmi di lungo termine. Nell'ambito del percorso di crescita, l'azienda incentiva i propri manager a fare esperienze in



PERFORMANCE & CRESCITA

Abbott Italia da qualche tempo ha adottato un sistema di valutazione grazie al quale ogni dipendente può esprimere il suo potenziale. Il tutto in un ambiente dinamico.

diverse divisioni e/o Paesi.

Come sottolineate la vostra specificità lavorativa nella percezione delle giovani risorse?

Le nostra principale leva di attrazione è costituita dalla nostra identità: siamo una delle aziende più grandi del mercato farmaceutico globale, focalizzata sull'innovazione e con un forte respiro internazionale. Altri elementi sono poi la qualità delle relazioni interpersonali, l'attenzione costante nei confronti delle persone e la possibilità di crescere e di emergere, di sviluppare professionalità, mantenere le proprie skill e competenze professionali in linea con le evoluzioni del mercato. Elementi, tra l'altro, che hanno contribuito anche a farci conseguire in Italia, il riconoscimento di "Great Place to Work 2007".