



ERNESTO MORAGGI

IL PROFILO DEL MANAGER...

Ernesto Moraggi è vice president Hr di Unilever Italia dal gennaio 2008. Nella multinazionale anglo olandese è approdato dopo una lunga esperienza maturata all'interno di grandi gruppi: da Procter & Gamble, a Blu passando per H3G (oggi 3 Italia) dove dal 2002 ha assunto la responsabilità di direttore risorse umane.

...E QUELLO DELL'AZIENDA

Unilever è uno dei principali gruppi mondiali di beni di largo consumo. Il suo portafoglio prodotti spazia dalla nutrizione, all'igiene e cura della persona. La sede italiana dà lavoro a circa 4.000 persone in cinque unità produttive, e ha un fatturato di circa 3 miliardi di euro. I marchi più noti di Unilever Italia sono: Lipton, Knorr, Calvé, Algida, Magnum, Cornetto, Carte d'Or, Findus, That's Amore, 4 Salti in Padella, Sofficini, Dove, Axe, Mentadent, Sunsilk, Clear, Cocolino, Cif, Lysoform, Svelto.

IN COLLABORAZIONE CON



WWW.HRCOMMUNITYACADEMY.NET
info@hrcommunityacademy.net

THINK TANK HRC

QUI SI GUARDA AL FUTURO

Unilever guarda avanti e si scalda i muscoli per il dopo-recessione. Così continua a investire in innovazione e nella formazione del suo capitale umano. Ecco come.

■ Nell'attuale contesto economico, Unilever ha scelto di non rallentare la sua produzione e di continuare a investire in innovazione, così come nello sviluppo dei suoi talenti e leaders. «Stiamo potenziando e affinando gli storici programmi e processi di gestione interna, per setacciare i migliori talenti» fa sapere Ernesto Moraggi, vice president Hr della multinazionale in Italia. «L'obiettivo non è semplicemente di trattenerli, ma dare loro le soddisfazioni professionali, permettendo all'azienda di essere vincente come le persone che la compongono».

Come si declina la forte attenzione allo sviluppo del personale?

Adottiamo un approccio integrato, per realizzare risultati di alto livello. Al centro sta la consapevolezza che una performance eccellente sia collegata a una sapiente gestione di tre elementi: work levels, reward e Hr planning.

In cosa consistono?

Il Work level riconosce il peso strategico di ciascun ruolo nell'ambito di una struttura snella ed efficiente. Per sostenere e incoraggiare prestazioni d'eccellenza abbiamo attuato una politica retributiva con livelli competitivi rispetto agli standard di mercato a costi sostenibili. Vi è poi l'Hr planning, processo unico e completo di analisi, valutazione e monitoraggio della performance e del potenziale di ogni singolo manager. Sui profili manageriali medio-alti, Unilever lancerà nel 2009 un programma, chiamato Gold, di sviluppo della leadership e di upgrading del profilo manageriale.

Con quale obiettivo?

Accelerare la crescita e lo sviluppo mirato dei manager di robusto potenziale. L'obiettivo è soddisfare le aspirazioni professionali rafforzando le competenze attraverso programmi di training e coaching, per rispondere alle esigenze dei vertici aziendali, sia in Italia sia all'estero.

Come si comporta la sua azienda rispetto all'attrazione dei talenti?

I talenti sono il futuro dell'azienda. Il loro reclutamento avviene internamente attraverso l'open job posting o le esperienze di job-rotation nazionali e internazionali aperte a talenti interni. Vi è poi il recruiting esterno, rivolto soprattutto a profili junior inseriti in un percorso di crescita esponenziale e sfidante, il traineeship.

Di cosa si tratta?

Prevede l'assegnazione di un mentor, esperienze di training on the job, formazione istituzionale e rotation in funzioni adiacenti a quella di appartenenza, per potenziare la rotondità professionale e garantire continuità al business. Non predilegiamo un canale in particolare, ma lo scegliamo di volta in volta a seconda della natura della vacancy. Eccezione fatta solo per alcuni ruoli, per i quali esiste un percorso di carriera strutturato.

Come riuscite ad allineare gli interessi del talento alle richieste del business?

Lo sviluppo delle risorse chiave si inserisce in un framework di approccio strutturato. Nessun aspetto della gestione del talento è lasciato all'eccezionalità, ma abbiamo un insieme di strumenti per monitorare, valutare e garantire lo sviluppo e il percorso di carriera, anche sulla scala retributiva, delle persone ritenute di alto potenziale.

Quali sono le implicazioni dell'essere un high performer?

Sono risorse prioritarie, pertanto è importante allineare i loro bisogni personali e le aspettative di carriera alle esigenze del business. Inoltre, nei loro confronti, esiste un'attenzione particolare sul fronte della retribuzione, così come della formazione. Sono stati infatti messe a punto attività formative dedicate, con contenuti formativi specialistici, erogati dalle Global Academies.



ACCHIAPPA TALENTI

I talenti rappresentano il futuro delle aziende per questo Unilever continua a investire su di loro e sulla loro formazione con programmi ad hoc.