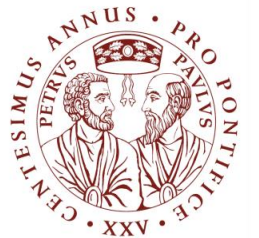




Guardare senza paura, ma con responsabilità,
alle trasformazioni tecnologiche dell'economia

«Il lavoro è amico dell'uomo e l'uomo è amico del lavoro»

PADOVA, 6 OTTOBRE 2018



Agenda

Guardare senza paura, ma con responsabilità, alle trasformazioni tecnologiche dell'economia

- Un nuovo passo per il Gruppo Cattolica
- L'Osservazione
- Aree di attenzione
- Le iniziative
- Le Azioni
- I risultati

Un nuovo passo per il Gruppo Cattolica

Nell'ultimo anno Cattolica ha voluto trasmettere un messaggio di **attenzione per le persone**, iniziando prioritariamente dalla **conoscenza e dall'ascolto**, del livello di soddisfazione e benessere dei collaboratori all'interno del Gruppo.

A Giugno 2017 abbiamo lanciato una survey mirata ad **ascoltare le persone e identificare le aree di miglioramento**, implementare concreti piani d'azione e a coinvolgere ed allineare tutto il management in un **progetto di crescita della Compagnia finalizzato al raggiungimento del Piano Industriale**.



Con la collaborazione di Great Place To Work, società specializzata nel settore, Cattolica ha costruito un questionario al quale sono stati invitati a partecipare tutti i dipendenti.

L'Osservazione



CREDIBILITA'

- Comunicazione a due vie
- Competenza
- Integrità



RISPETTO

- Sviluppo professionale
- Coinvolgimento
- Cura



EQUITA'

- Equità del trattamento
- Imparzialità
- Giustizia



ORGOGGIO'

- Lavoro individuale
- Gruppo di lavoro
- Immagine aziendale



COESIONE

- Confidenza
- Accoglienza
- Senso di squadra



Il sondaggio si è focalizzato su 5 dimensioni: Credibilità, Rispetto, Equità, Orgoglio e Coesione

Aree di attenzione evidenziate dalla survey



Meritocrazia e opportunità di riconoscimento



Comunicazione e **collaborazione** tra uffici e aree dell'organizzazione



Innovazione e cambiamento



La **gestione delle persone** e l'**allineamento al** cambiamento da parte del **management intermedio**



Le **strutture fisiche** e le facilities di alcune sedi



Work-life balance e supporto professionale



- Le **donne** sono una popolazione a cui prestare attenzione
- I più **anziani** sembrano essere meno coinvolti dal cambiamento



L'Alta Direzione ha diffuso internamente i risultati dell'indagine e si è impegnata a intervenire per garantire un ambiente di lavoro **piacevole e produttivo**. A partire da queste evidenze, sono state poste in essere **numerose azioni**, in linea con quanto previsto dal Piano Industriale 2018-2020 del Gruppo Cattolica.

A distanza di un secolo il Papa ha ritenuto opportuno far sentire la propria voce in forma adeguata in materia di dottrina sociale che pone l'uomo al centro di ogni attività economica.

Il Piano Industriale di Cattolica: le persone

50 talenti

**Coinvolti per la
realizzazione del Piano**

~30 € M

**Investimenti previsti in 3
anni per incentivazione e
valorizzazione talenti**

+50%

**Obiettivo incremento
soddisfazione dipendenti
Best Place to Work**



Riteniamo le persone l'elemento chiave della trasformazione per lo sviluppo del Piano Industriale 2018-2010 del Gruppo Cattolica

Iniziative 2017 - 2018



Supporto alla comunità



Smart Working



Performance e Rewarding



Interviste ai manager



Uguaglianza di genere



Job Market



Nuova Intranet



Welfare aziendale



Assessment digitale



Congedi parentali



Caffè con l'AD



Programmi di Semplicazione dei processi



La pausa che.. Frutta!



Riorganizzazioni



Festa di Natale



Stabilizzazioni contratti atipici e contratto sociale con il sindacato

Le Azioni



Job Market

Il Job Market è un **sistema di selezione trasparente** che permette all'azienda di **velocizzare i processi** di mobilità del personale ed ai singoli di **cogliere nuove opportunità** di cambiamento e di crescita

Affiancato da programmi di semplificazione per ottimizzare processi e riorganizzare le strutture, ha generato fortissima energia

Come funziona:

- Autocandidature in aree aziendali ambite
- Candidature spontanee per posizioni in ricerca
- Il capo lascia andare e non trattiene
- 425 persone hanno partecipato



WITH – We Improve Together

WITH è un **sistema di valutazione della performance** che prevede un nuovo **meccanismo premiante diffuso**.

Il sistema lega il compenso alla prestazione e di conseguenza ogni dipendente in azienda ha obiettivi, **qualitativi e quantitativi**, precisi da perseguire con valutazioni intermedie e finali e un **percorso di crescita condiviso**.

L'assegnazione degli obiettivi avviene tramite un processo che a partire e compreso l'Amministratore Delegato coinvolge i suoi diretti riporti e raggiunge a cascata tutti i collaboratori del Gruppo.

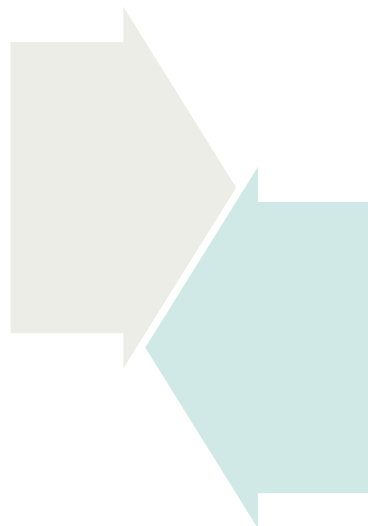
Le Azioni

I carismi in senso stretto non vengono dati per l'utilità personale, ma per l'utilità comune

«Abbiamo pertanto doni diversi, secondo la grazia data a ciascuno di noi [...] chi dà, lo faccia con semplicità; chi presiede lo faccia con diligenza; chi fa opere di misericordia, le compia con gioia»

Cattolica Assicurazioni, nel rivoluzionare il rapporto umano, prende a modello le parole di San Paolo.

(rif. San Paolo 1Cor 12, 4-12; e Rm 12, 6-8)



Soft e digital skill

E' stato effettuato su tutti i dipendenti **l'Assessment Digitale**, volto a rilevare il livello di *Digital, Change e Innovation Readiness* interno all'Azienda, sia in termini di Skills che di Mindset.

In parallelo laboratori di **Talent Check Up**, sede di osservazione delle **competenze comportamentali agite nel contesto lavorativo**.

I risultati di entrambi gli assessment, incrociati con le valutazioni delle performance, sono organizzati in uno strumento innovativo, la cosiddetta **matrice performance - competenze** (anche digitali), che consente di mappare la popolazione aziendale

Individuazione della persona giusta al posto giusto, indirizzando al meglio i percorsi di formazione e di sviluppo, accrescendo la produttività e l'impiegabilità del singolo.

Le Azioni

Digitalizzazione in Azienda

La **formazione** è stata estesa **a tutti i dipendenti**, con l'obiettivo di fornire un percorso in base ai reali bisogni formativi:

- Pillole multimediali
- Digital workshop
- Business case
- Digital launch
- Co-design workshop



Nel corso degli ultimi mesi, Cattolica ha promosso alcuni tavoli di lavoro interdisciplinari su **tematiche legate all'innovazione e al digitale**.

Al fine di raccogliere spunti preziosi e proposte innovative, **tutti i dipendenti** del Gruppo sono stati coinvolti in **call for ideas su temi quali Smart Mobility e Millennials**. Le proposte e i suggerimenti raccolti sono stati valutati da una giuria congiunta di Senior Expert di H-Farm e di rappresentanti del Comitato di Direzione Aziendale.

Le idee vincitrici sono state:

- **“Renter’s Insurance”**
- **“Polizza Mobilità Complessa”**
- **“Prodotto connesso bici”**

Le Azioni



Stabilizzazioni

Cattolica e il suo management team sono ideologicamente contrari alla precarietà del lavoro. A partire dal 2 gennaio 2018 **sono state stabilizzate 41 risorse**.

Nell'arco di Piano, il Gruppo Cattolica prevede di aumentare il **capitale umano di circa 150 persone**, in controtendenza rispetto al settore assicurativo. Oltre a questo, Cattolica prevede di fare **progressivo insourcing di attività** e contestualmente di **riqualificare attraverso il re-training la forza lavoro interna**



Caffè con AD

L'Amministratore Delegato ha incontrato settimanalmente gruppi di dieci dipendenti, invitandoli a prendere un caffè attorno ad un tavolo, stabilendo da subito un contatto diretto con i collaboratori e dimostrando di avere l'interesse a conoscerli personalmente.

Da luglio 2017, sulle tre sedi del Gruppo (Verona, Milano e Roma), l'Amministratore Delegato ha incontrato **660 colleghi**.

Le Azioni



Welfare

Un percorso di confronto con le parti sindacali ha portato alla finalizzazione di una politica di welfare.

Con i **Flexible Benefits** l'azienda assegna un budget di spesa ai propri dipendenti. Ciascun dipendente può comporre autonomamente il proprio pacchetto benefit allocando il budget assegnato tra i servizi disponibili:

- Mutui e Finanziamenti
- Spese scolastiche
- Spese assistenziali
- Pacchetti viaggi
- Cinema
- Benessere
- Eventi culturali
- Corsi non professionali
- Fondo pensione

l'anno 2017 ha visto l'erogazione di un contributo **superiore ad 1.000.000 di €**



Work/life balance – Smart Working

Avviato un progetto di smartworking, mirato a comprendere la sostenibilità ed i processi di gestione del lavoro fuori sede ed a proporre nuove modalità di lavoro, più innovative ed attente al bilanciamento della vita lavorativa ed extra lavorativa.

Attualmente: **500 colleghi 2 gg a settimana**
Obiettivo nell'arco di Piano: **tutta l'azienda**

Le Azioni



Congedo Parentale

Un ulteriore aspetto rilevante in termini di worklife balance è stato favorire un graduale rientro al lavoro **dopo la nascita dei figli.**

Il nuovo «congedo parentale a ore», dedicato ad entrambe le figure genitoriali, prevede che le neo mamme o i neo papà possano usufruire entro il periodo di maternità facoltativa del permesso non retribuito secondo esigenze individuali e quindi **anche ad ore oltre che a giorni.**

Inoltre prevediamo l'integrazione di un **ulteriore 20% della retribuzione** da parte di Cattolica **rispetto a quanto previsto** dall'indennità erogata dall'INPS (30% della retribuzione).



Benessere e Solidarietà

Iniziativa volta a migliorare l'ambiente di lavoro e la coesione tra colleghi, che ha focus sul benessere dei dipendenti, a cui da ottobre 2017 hanno aderito in più di 500 persone.

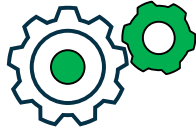
Si inserisce nel più ampio progetto di cambiamento della cultura aziendale

È un progetto legato ad una **finalità benefica e alla pratica sportiva**, in linea con i valori del nostro Gruppo

Tra le iniziative:

- **Quota a favore della Disabili no Limits Onlus**
- **Palestra per tutti i dipendenti (Gympass)**
- **Acqua depurata nelle sedi**
- **Frutta nelle aree break**

Le Azioni



Programmi di Semplificazione

Miriamo ad un'innovazione genuina **rivoluzionando i processi delle unità organizzative** rimappando e ridisegnanndoli con lo scopo di:

- Efficientare
- Automatizzare
- Riorganizzare
- Indirizzare «mettendo le persone al posto giusto»



Riorganizzazioni

Revisione di 19 strutture interne organizzando tutto per centri di competenze in modo da **ottenere la massima flessibilità** e rispondere alle esigenze di mercato

Overall Statement: +15%

I risultati dopo 12 mesi su alcune delle iniziative..



WL balance:



**Sviluppo
Professionale:**



Comunicazione:



Benefit e Welfare:



**Iniziative
solidali:**



Eventi:



Competenza manageriale



**Meritocrazia e
Riconoscimento:**



Conclusioni

**«Le persone soddisfatte portano
risultati soddisfacenti»**

Ken Blanchard