



*I dati di gestione Risorse Umane si aprono alla linea. L'esperienza di GESAC, la società che gestisce l'Aeroporto Internazionale di Napoli*

## GESAC utilizza la soluzione HRNet



### Davide Behar

*Organization and Development Manager della società di gestione dell'Aeroporto di Napoli*

*Nato a Napoli nel 1961, dopo avere conseguito la Laurea in Giurisprudenza e un Master in Direzione Aziendale, ha sviluppato la propria ventennale carriera ricoprendo vari ruoli, sempre in contesti aziendali, nell'ambito delle Human Resources.*

*In particolare, ha ricoperto ruoli specialistici all'interno di Gruppi manifatturieri di grosse dimensioni, operanti nel settore Metalmeccanico e Alimentare, per poi approdare, nel 2002, in GESAC come "Organization & Development Manager".*

*Fra le principali responsabilità, quelle relative ai processi di Recruitment e Training, nonché lo sviluppo dei Sistemi di Valutazione delle Performance. In particolare è "Owner Gestionale" dei nuovi processi di informatizzazione, legati ai sistemi intranet dell'Area Human Resources.*

**L**a costante valorizzazione del capitale umano: ecco uno dei punti di forza di GESAC S.p.A., la società che gestisce l'Aeroporto Internazionale di Napoli. GESAC utilizza le soluzioni HRNet di Tekno Resource, implementandole e caratterizzandole dal 2002 rispetto alle proprie effettive esigenze. Ne parliamo con Davide Behar, Responsabile Organizzazione & Sviluppo Risorse Umane.

**Dottor Behar, quali sono gli aspetti che hanno maggiormente caratterizzato la gestione delle Risorse Umane in GESAC, negli ultimi anni?**

L'elemento più importante è rappresentato da un costante e notevole innalzamento dei profili professionali presenti in GESAC. Il cambiamento è stato determinato, da un lato, dal processo di privatizzazione da parte del Gruppo BAA, avvenuto nel 1997, e dall'altro, dalla separazione della gestione aeroportuale dalle funzioni di handling, affidate a una società esterna.

**Quality, safety & security, pilastri del buon funzionamento dell'Aeroporto, si fondano su una base imprescindibile: la professionalità degli addetti. Come si pone GESAC nei confronti delle Risorse Umane?**

Secondo un'ottica di sviluppo continuo. Il capitale umano costituisce un obiettivo di investimento fondamentale e la Direzione Risorse Umane svolge un ruolo di "service" verso le altre funzioni aziendali, assicurando la massima qualità attraverso la selezione degli uomini migliori, la formazione continua e la relativa valutazione delle performance.

**Perché avete deciso di affidarvi alle applicazioni gestionali di Tekno Resource?**

Con le nuove esigenze di sviluppo delle Risorse Umane, si è resa necessaria una decisa accelerazione verso l'utilizzo degli strumenti informatici più innovativi. Il primo passo è stato quello di soddisfare le esigenze di gestione di base, con la

**Meno discrezionalità, più trasparenza e un coinvolgimento diretto delle risorse attraverso HRNet**

creazione di nuovi database che recepissero le informazioni degli archivi amministrativi, orientandole in funzione delle reali necessità della gestione e sviluppo. Il secondo passo è stato quello di aprire il sistema, condividendo in intranet le informazioni degli archivi con tutti i settori dell'azienda, creando anche una specifica postazione "kiosk" a disposizione di tutto il personale (vedi foto).

**Com'è stato accolto, in GESAC, questo cambiamento?**

Molto bene. GESAC è una realtà all'avanguardia, attenta alle più importanti innovazioni. È stato facile, dunque, far passare il "concetto". Un po' meno, forse, far comprendere a tutti i livelli le logiche gestionali e operative che stanno alla base del nuovo processo d'informatizzazione. Ma questo è normale: è una





questione di conoscenza delle procedure e di dimestichezza operativa, che si acquisiscono con il tempo.

#### **E l'impatto dal punto di vista umano?**

#### **La fredda logica informatica non è un ostacolo ai rapporti interpersonali?**

Tutto è informatizzato e, di conseguenza, sembra più "freddo". Ma non è detto che questo sia un aspetto negativo; al contrario, c'è meno discrezionalità e più trasparenza. E le risorse si sentono direttamente coinvolte in un sistema interattivo, che non si limita a incasellarle in un database, ma le coinvolge nella gestione del Sistema.

*Esce un nuovo modulo integrato in HRNet per la valutazione del personale*

## Performance Management

*Tekno Resource annuncia l'uscita di un nuovo modulo di Performance Management, il precursore della nuova versione 2.1 di HRNet che uscirà a inizio estate. Il modulo è nato dall'esperienza internazionale su progetti sviluppati presso aziende che, per scelta culturale o più semplicemente per motivi logistici e di costo, hanno chiesto una razionalizzazione del metodo e del modello valutativo del personale. Il modulo di Performance Management è stato quindi disegnato per razionalizzare un processo di valutazione completo composto, tra gli altri, da step di assegnazione obiettivi, step valutativi, step di revisione e azioni di sviluppo da intraprendere sul collaboratore.*



*Il modulo, oltre la gestione della valutazione self-service, permette la gestione di più gruppi di valutatori, che ricevono via e-mail o messaggistica interna gli avvisi per le scadenze precedentemente impostate sul processo. Le maschere di valutazione sono presentate con un'interfaccia web semplice e intuitiva a cui è possibile aggiungere aiuti e descrizioni che semplificano il compito del valutatore. Oltre alle maschere di valutazione, il valutatore può sfruttare l'interfaccia web per consultare altri dati del dipendente propedeutici alla valutazione. Il processo, composto da maschere e report completamente configurabili, è adattabile a qualsiasi modello valutativo ma viene comunque consegnato con un flusso predefinito articolato in: Assegnazione Obiettivi, Valutazione Obiettivi, Valutazione Narrativa, Valutazione Competenze, Revisione temporale su qualunque step precedente. Il modulo è completamente multilingue, comprese le label delle*

**News**

*maschere, report e aiuti. In questo modo è possibile costruire progetti valutativi distribuiti su utenti di diverse lingue che utilizzano gli stessi elementi valutativi, con innegabili vantaggi in termini organizzativi e di analisi*

**Nato su richiesta di aziende internazionali, per razionalizzare il metodo e il modello valutativo del personale**

*del dato. Tecnicamente, il processo sfrutta tutte le caratteristiche dei motori di Process e Workflow management che si integrano con l'interfaccia self-service del prodotto.*

*Il sistema risulta quindi semplice e intuitivo da usare per i valutatori, e facile da amministrare per i responsabili.*