

GRUPPO HELVETIA ITALIA, RECRUITING E RETENTION

di GIACOMO CORVI

ATTENZIONE AL LAVORO AGILE, ALLA SOSTENIBILITÀ E ALLA DIVERSITÀ, MOBILITÀ INTERNAZIONALE E PROSPETTIVE DI CARRIERA: È COSÌ CHE SI COMPONE LA STRATEGIA DEL GRUPPO ASSICURATIVO PER ATTRARRE E TRATTENERE IN AZIENDA I GIOVANI TALENTI

La ricerca di giovani talenti rimane una sfida per il settore assicurativo in Italia. Soprattutto in ambiti di business particolarmente tecnici come l'attuariato. "È sicuramente l'area in cui facciamo più fatica a trovare nuove figure da inserire in azienda", osserva **Marco Franceschetti**, HR director del **Gruppo Helvetia Italia**. Gli specialisti del rischio disponibili sul mercato del lavoro, come noto, sono pochi. E mostrano oggi esigenze che vanno ben oltre il classico stipendio. "I bisogni delle nuove generazioni sono cambiati molto negli ultimi anni, il livello della retribuzione continua chiaramente ad avere un certo peso, ma si accompagna – prosegue Franceschetti – a nuovi criteri di scelta: la possibilità di lavorare in maniera agile, l'attenzione alla sostenibilità e la tutela della diversità".

È in quest'ottica che va per esempio letta la decisione del gruppo assicurativo di concedere ai propri dipendenti fino a un massimo di tre giorni alla settimana di smart working. O ancora le tante iniziative promosse dalla società contro la violenza di genere o a supporto della biodiversità. "Sostenibilità e inclusione sono da sempre elementi che caratterizzano la nostra attività, si riflettono anche nella nostra offerta di prodotti assicurativi e adesso si rivelano anche una leva strategica per attrarre nuovi talenti", afferma Franceschetti.

LE PROSPETTIVE DI CARRIERA

Fra i criteri di scelta delle nuove generazioni trovano poi spazio anche la definizione di chiari piani di carriera e la possibilità di accedere a forme di mobilità lavorativa a livello internazionale. Per quanto riguarda il secondo punto, dice Franceschetti, "siamo sicuramente avvantaggiati dall'appartenenza a un gruppo che opera in vari paesi europei".

In merito alle prospettive di carriera, Franceschetti cita invece un progetto di talent management lanciato nel 2020 per valorizzare i talenti che hanno fatto il loro ingresso in azienda da almeno un paio di anni. Il programma è riservato ai dipendenti di età inferiore a 32 anni che



Marco Franceschetti, HR director del Gruppo Helvetia Italia

nella loro esperienza nel Gruppo Helvetia Italia abbiano raggiunto determinati obiettivi di performance. "Il progetto si compone innanzitutto di un master focalizzato su soft skills come la capacità di leadership e poi, più nel dettaglio, di un percorso personalizzato volto a valorizzare le diverse competenze dei partecipanti a seconda del loro ambito di attività", illustra Franceschetti.

UN PERCORSO SEMPRE PIÙ PERSONALIZZATO

Tutte queste iniziative hanno avuto un risultato tangibile per il Gruppo Helvetia Italia. Negli ultimi anni la società ha registrato oltre 150 ingressi, arrivando a contare una popolazione aziendale al momento di più di 550 persone. Il tasso di turnover si ferma ben al di sotto della soglia del 5%.

"È senza dubbio un risultato soddisfacente, però possiamo fare ancora meglio", osserva Franceschetti. "Ci stiamo focalizzando molto sulla fase di retention per ridurre ulteriormente il tasso di turnover: il nostro obiettivo – conclude – è costruire degli employee journey che migliorino sempre di più l'esperienza del dipendente lungo tutto il suo ciclo di vita professionale".