



Relatore: Ornella Giannone

«Come sapete la nostra trasformazione da azienda di infrastruttura ad azienda di piattaforma e di servizi è iniziata.

Questo significa che dovremo far evolvere il nostro naturale DNA, arricchendolo di un mix di competenze, nuove e stimolanti.

Inizia per noi tutti una straordinaria opportunità di crescita.

*Il progetto **All in the Game** è il fulcro di questa trasformazione e voi siete il fulcro dell'All in the Game»*

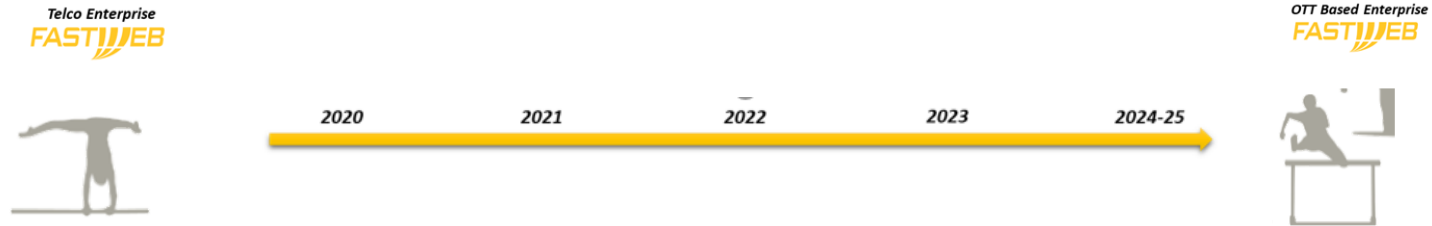
Alberto Calcagno





“All in the Game” oggi è una prima fotografia di un percorso che fornisce linee concrete di trasformazione. E’ progetto che esprime tutto il dinamismo e la capacità di generare costantemente innovazione, evoluzione e cambiamento. All in the game nasce con la definizione di trigger che accompagneranno il processo di trasformazione: **We will become an infrastructured Over the Top company.**

I trigger sono eventi di cambiamento scatenati dall’innovazione tecnologica, di processo, dei veri e propri progetti su cui Fastweb ha deciso di investire per cambiare il suo posizionamento strategico. Sono stati mappati +30 Triggers in tutti I dipartimenti, per i quali sono stati stimati i periodi di avvio/messa in campo dei nuovi sistemi e modelli di lavoro, nonché la dotazione di strumenti digitali.



I trigger sono stati classificati secondo un set di indicatori da valutare:

- **Maturità**
- **Innovazione**
- **Impatto sulle persone: CHANGE IMPACT**
- **Complessità**



People Change Impact: Trigger Breakdown

Nasceranno in Fastweb nuove professioni tipiche dell'era digitale che coniugheranno nuove competenze tecnologiche con nuove competenze relazionali.

Per effetto dei Trigger nei prossimi 3 anni più di 80% persone di Fastweb saranno coinvolte in percorsi di formazione finalizzati ad acquisire nuove competenze specialistiche e saranno inserite in programmi di sviluppo professionali o formazione cross version.

Più di 20% persone avranno l'opportunità di cambiare il lavoro attuale e sviluppare nuove professionalità nel nuovo contesto strategico.

Verranno introdotte nuove figure professionali (Piano hiring).

All in the Game è il processo con il quale Fastweb vuole governare il cambiamento e sostenere la crescita delle proprie persone.

Telco Enterprise
FASTWEB

2020

2021

2022

2023

2024-25

OTT Based Enterprise
FASTWEB

Triggers Plan by year for 6 Departments

Our Levers

Insourcing

Reskilling within Department

Reskilling from other Department

Hiring



VERSO L'OTT: HR Learning Strategy/Program

HARD SKILLS

competenze tecniche e professionali legate ai TRIGGER e ai nuovi mestieri



AITG



SOFT SKILLS

comportamenti, valori, digital mindset...



POCKET WORKOUT

&

MACRO-AREE	COMPETENZE
✓ SCONGIUNTO	<input type="checkbox"/> Responsabilità <input type="checkbox"/> Andare oltre i limiti
✓ LCARE	<input type="checkbox"/> Memò e relazione al centro <input type="checkbox"/> Senso di comunità
✓ SOSTENIBILITÀ	<input type="checkbox"/> Creazione di valore per la comunità <input type="checkbox"/> Valorizzazione e sviluppo del collegio/Collaboratori
✓ TRASFORMAZIONE: EVOLUTIVA	<input type="checkbox"/> Sfida evolutiva <input type="checkbox"/> Innovazione





UPSKILLING

Gli standard job attuali aumenteranno il loro pannello di competenze e di attività, sviluppando competenze tecniche e comportamenti che si aggiungono sui profili esistenti.

RESKILLING

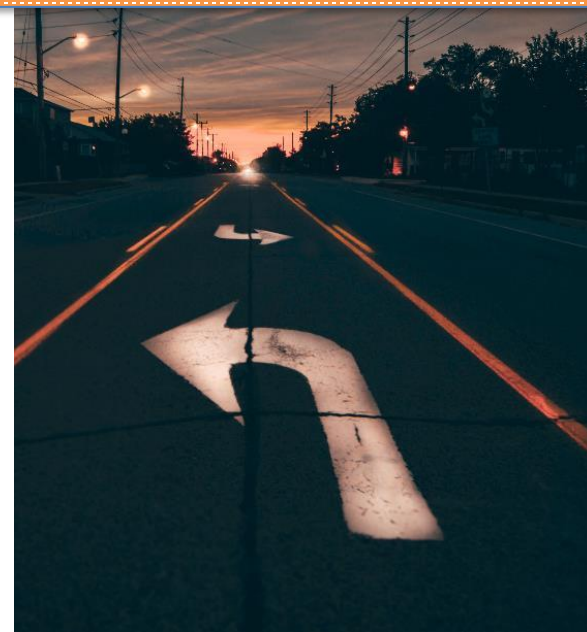
Abbiamo tracciato le competenze necessarie alla messa in opera dei nostri trigger: parte della popolazione cambierà il proprio standard job per essere pronto a svolgere new jobs.



Abbiamo tracciato nuove modalità di **training di development paths** e **new actions to change**

DESTINATION OTT

HARD SKILLS



Skill Design: Profiling



Bridge the Gap

L'analisi di attività e competenze e dei fabbisogni formativi dei diversi ruoli ci ha portato a costruire due tipologie di programmi **calibrati per rispondere** in modo agile **alle esigenze di Upskilling e Reskilling** delle persone impattate dai *trigger* nei vari dipartimenti:

SPECIALISTIC VERSION

per accompagnare
l'upskilling & reskilling
delle persone
direttamente impattate dall'AITG

CROSS VERSION

per abilitare tutta l'azienda, anche se non direttamente
impattata da AITG,
alla comprensione dei modelli di cambiamento



HR Learning Strategy/Program: **POCKET WORKOUT**



