



***GSW 2015 - Sicurezza sul lavoro e Compagnia
Marittima: modelli e sfide per il futuro***

Alessandro Ferrari – Responsabile HR di GNV

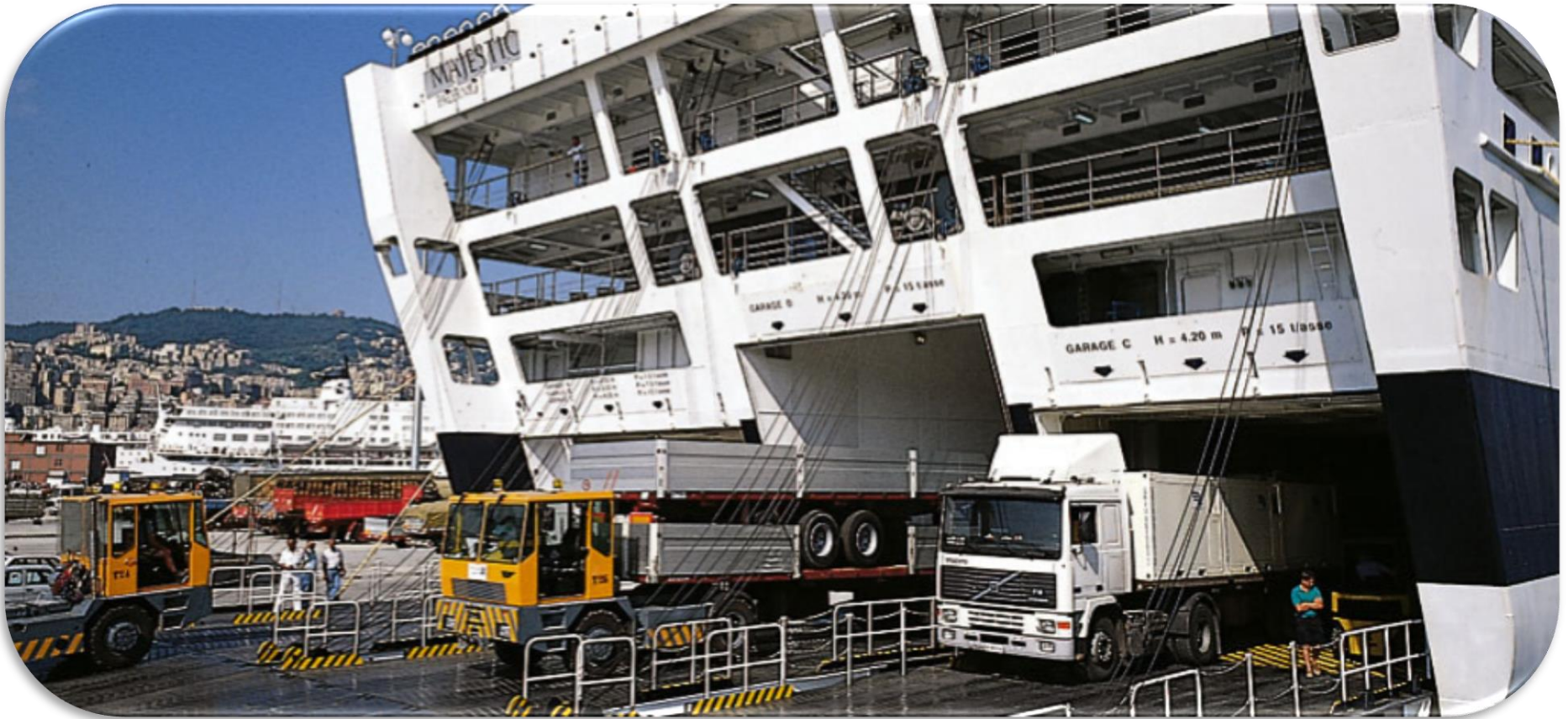


Chi è GNV

- **Fondata nel 1992**, Grandi Navi Veloci è una delle principali Compagnie marittime europee
- GNV ha **10 navi** di proprietà con cui opera collegamenti con **Italia, Sicilia, Sardegna, Spagna, Francia, Marocco, Tunisia** e **Albania**.
- Core-business della compagnia è il **trasporto marittimo** nel Mar Mediterraneo per **passengeri e merci**
- Impiegati (personale di bordo, amministrativi e portuali): quasi **1200 persone**
- **3.400** accosti in un anno in **10 porti**

Specificità di GNV nell'ambito dello shipping e dell'impresa portuale

- GNV è **Armatore** e **Impresa portuale**: interfaccia nave / porto



Focus su panorama normativo

- **Norme internazionali / norme nazionali: regolamenti portuali e usi**
 - d.lgs 271/99
 - d.lgs 272/99
 - d.lgs 81/08
 - normative internazionali applicabili

- **L'approccio gestionale:**
 - la comunicazione e l'organizzazione per la sicurezza

CASE HISTORY 1

Assessment Aziendale

Giuliano Govigli
Francesca Penati

Premessa

GNV si è posta l'obiettivo di **conoscere le sue persone**, per come sono oggi rispetto al ruolo e per il potenziale che possono esprimere; per questo ha avviato da alcuni anni un processo di mappatura delle sue risorse umane

Abbiamo iniziato con il personale di bordo e abbiamo proseguito con il personale amministrativo, adottando diverse metodologie, studiate insieme ai Responsabili aziendali

La metodologia: che cosa con chi

Azione di assessment focalizzata su:

- analisi con le aree **cognitiva, realizzativa e relazionale**
- area **motivazionale** del candidato: quale leva lo rende interessato all'azienda o mansione, e su quale leva deve fare affidamento l'azienda

Gli strumenti

- Lavori in gruppo o, solo per chi ha ruoli gestionali, in **Basket**
- Intervista svolta congiuntamente da due consulenti
- Per il bordo una Commissione presso Accademia Italiana Marina Mercantile

Output Attesi

- **Profilo descrittivo qualitativo** per ogni addetto con tabella di sintesi aree di forza/aree di miglioramento
- Griglia delle **competenze personali** costruita a valle dell'intervento, utile per futuri interventi di gestione e selezione
- **Griglia quantitativa** con grading 1-5 sulle capacità individuate e concordate

L'obiettivo: il benessere aziendale

In GNV abbiamo trovato un'azienda che ha voluto davvero avviare e gestire processi che hanno impatto sull'organizzazione con forza e rapidità,

Le persone si sentono valorizzate e prese in considerazione, con **effetti reali e positivi** sul benessere e quindi sul **livello di stress**.

- lavoriamo con l'azienda e facciamo un **prodotto su misura**, che ha più incisività
- agiamo con **rapidità**, perché le tempistiche sono importanti
- **differenziamo** metodologie e strumenti
- si realizza un'analisi di clima "di fatto"
- sono possibili **micro cambiamenti** rapidi e tangibili

CASE HISTORY 2

Stress Lavoro Correlato e analisi della soddisfazione

COACHatWORK.it

Raffaele Vacca

Alessandro Calcagno

Premessa

GNV, nella necessità di elaborare un percorso di **analisi dello stress lavoro correlato** e ha deciso che questo percorso racchiudesse al suo interno un **valore aggiunto** per tutto il personale.

Cioè che emergesse dall'analisi dei dati oggettivi e delle successive elaborazioni una valutazione che non si limitasse al mero posizionamento dell'azienda, o delle sue diverse aree operative, all'interno di indicatori generici, ma valutasse il **soddisfacimento o il disagio dei singoli attivando, in questo caso, dei percorsi di coaching confezionati a misura dei singoli fruitori.**

La premessa è quella di creare migliori condizioni di lavoro per tutti.

Presupposti

La sfida è stata quella di elaborare un **protocollo di analisi innovativo** che, nel rispetto della normativa e dei singoli soggetti, potesse fornire dati e risposte che completassero le fredde informazioni statistiche con informazioni “più calde” e che attengono alla percezione positiva o di disagio del lavoratore nel suo ambiente nell’esercizio delle sue funzioni.

Inoltre l’analisi dei dati porta ad individuare l’attitudine al cambiamento delle varie risorse umane aziendali, fornendo preziose indicazioni per incrementare la produttività.

Si è ritenuto che la figura professionale adatta allo scopo, senza essere invasiva dell’intimo umano, fosse quella del **business coach**, convivendo in questa professione capacità di analisi e propensione alla motivazione verso l’obiettivo. Per questo motivo è stato scelto *COACHatWORK.IT* come professionista partner.

Stress Lavoro Correlato

- Secondo una ricerca sullo stress correlato al lavoro del 2000 commissionata dall' Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro il **50-60 % di tutte le giornate lavorative perse è dovuto allo stress lavoro-correlato e ai rischi psicosociali.**
- In base al documento della Commissione europea, Health and Safety at Work in Europe (1999-2007): A Statistical Portrait, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione Europea, Lussemburgo, si tratta del problema di salute più frequente legato all'attività lavorativa in Europa dopo i disturbi muscoloscheletrici. Nell'arco di nove anni, **quasi il 28 % dei lavoratori europei** ha riferito di essere **esposto a rischi psicosociali** che hanno compromesso il benessere mentale.
- Sulla scorta di queste premesse lo stress da lavoro correlato rappresenta un importantissimo elemento di difficoltà nonché una innegabile fonte di perdite per l'azienda.

Cos'è il coaching

Il **coach è un professionista** che **opera in trasparenza, vincolato al segreto professionale** e che mette in campo la sua professionalità per permettere al cliente singolo o azienda di raggiungere l'obiettivo prefissato.

Il coach non trova la soluzione ma permette di trovare, attraverso un percorso di accompagnamento, la **chiarezza dell'obiettivo** che si vuole raggiungere evidenziando le risorse della persona che accompagna e le risorse che serviranno per superare gli ostacoli che si crede di incontrare.

Accompagnamento nel quale il coach mette a disposizione gli strumenti professionali per permettere al cliente di guardarsi dentro e, il cliente, partecipa con la sua motivazione al cambiamento.

Cos'è il coaching

Perciò, attraverso la formulazione di **nuove domande** e la loro analisi si aprono nuove piste di miglioramento fino a oggi impensate perché non più fondate sull'educazione o sulla repressione del comportamento dei dipendenti ma basate invece sul **dialogo costruttivo**, nel rispetto dei ruoli, e sulla fiducia delle capacità del singolo.

Questo percorso deve essere, per quanto necessario, affiancato da un coach, per permettere di trovare in sé le risorse **per affrontare il cambiamento** e conseguentemente esprimere il **reale cambiamento** attraverso le sue capacità e la comprensione di cosa gli serva e di cosa non gli serva più per **raggiungere l'obiettivo**.

Il progetto

- **Insieme**, ognuno contribuendo per la sua parte, **si vince**.
- **Credendo** in un progetto e **attivandosi** per farlo funzionare **si vince**.
- **Superando gli ostacoli si vince**.

Grazie per la cortese attenzione

