



GESTIONE RISORSE UMANE

## Microsoft: qualsiasi cosa tu faccia al lavoro, esprimi te stesso

**Questa è la frase che compare nella pagina web della sezione "career" del sito Microsoft Italia. Ed è da qui che siamo partiti insieme con il Direttore Risorse Umane della multinazionale del software, Luca Valerii, per parlare anche della presenza ai primi posti della lista Great Place to Work 2008. Per il quinto anno consecutivo nella speciale classifica.**

di Alberico Moro

### **Luca Valerii, cosa avete fatto e cosa fate per essere fra i migliori ambienti di lavoro?**

La Microsoft è un'azienda che punta molto sul capitale umano, non ha stabilimenti di produzione e non ha degli asset tangibili... L'asset principale della Microsoft sono le persone e dunque è importante il contributo di tutte loro. Il sogno da cui è partita Microsoft è "portare un pc su tutte le scrivanie del mondo". L'idea di base intorno a questo sogno è che, attraverso le persone, si possono riuscire a fare delle cose incredibili. Partendo da questo, ci chiediamo come fare per metterle nelle condizioni di dare il meglio e di realizzare le proprie aspirazioni. E' molto importante l'approccio al lavoro. La gente che lavora in Microsoft è appassionata del suo lavoro. C'è dunque una componente di passione molto forte, poi è importante essere un'azienda che ispira le persone.

### **Dunque parliamo di Mission e Vision?**

Mission e vision sono in grado di ispirare, ma non basta. A parte ciò in cui uno si può riconoscere, sono molto importanti anche i fatti concreti. I valori vengono espressi con i comportamenti di ogni giorno. Attraverso i comportamenti quotidiani puntiamo a creare un ambiente informale, le persone non hanno paura di dare la loro opinione e c'è una grande fiducia fra i dipendenti e fra dipendenti e azienda. Come in tutti gli ambienti ci possono essere delle conflittualità ma vengono vissute con rispetto. Un altro elemento importante di soddisfazione è avere tutto quello che occorre. Le persone di Microsoft hanno la possibilità di essere aggiornate e all'avanguardia sulle tecnologie, possono utilizzare i prodotti prima che escano sul mercato. Questo, per chi è appassionato, è il massimo e, inoltre, permette di essere più efficienti ed efficaci. Sono strumenti che l'azienda mette a disposizione per poter svolgere il proprio lavoro in maniera efficace.

### **Questo è legato anche alla flessibilità?**

Non abbiamo il cartellino da timbrare, c'è una grande apertura e attraverso gli strumenti tecnologici offriamo anche la possibilità di lavorare da casa. C'è una forte attenzione alla conciliazione fra carriera e vita privata e a creare un ambiente ideale...

### **Siete particolarmente attenti anche alle esigenze delle donne e delle mamme.**

E' un tema che ci sta a cuore: vogliamo svecchiare l'immagine del mondo dell'IT fatto quasi esclusivamente da uomini. Per noi è importante la rappresentanza di donne in azienda. Siamo stati fra i primi a creare un asilo aziendale. Stiamo portando avanti poi delle iniziative molto interessanti sul mondo dell'occupazione al femminile e su come la tecnologia possa facilitare la vita delle donne che, solitamente, è un po' più complicata. Un'iniziativa molto importante si può trovare poi sul sito [www.futuroalfemminile.it](http://www.futuroalfemminile.it). Continueremo a lavorare in questo senso perché ci crediamo.

### **Cosa ci dici dei benefit?**

Penso ai piani azionari, che non sono destinati ad una "popolazione" ristretta, cerchiamo di darli a tutti e di avere un approccio quanto più inclusivo possibile. Il 100% della popolazione può ricevere azioni e questo crea senso di appartenenza. C'è molta trasparenza e ci sono delle regole precise che riguardano la crescita interna, ci sono dei sistemi meritocratici molto chiari. Le nostre persone capiscono che chi contribuisce di più può ricevere di più dall'azienda. Dove non è così e se si dà a tutti lo stesso, indipendentemente da quanto si contribuisce, si ha un livellamento verso il basso. Le persone sono motivate a fare di più quando l'azienda è attenta a premiare il contributo.

### **Si parla molto di diversity management?**

La diversità è un valore. Per un'azienda che fa innovazione le persone fatte con lo stampino non sono utili perché è più difficile che si crei l'idea nuova. I gruppi di lavoro di progetto hanno competenze, esperienza e background molto diversi. Attraverso il confronto e la diversità vengono fuori i risultati più eclatanti. L'innovazione per Microsoft poi non si limita ai prodotti, quella è una parte importante ma anche tutte le

altre funzioni puntano ad innovare ed è così che sono nate molte iniziative, come abbiamo già detto l'asilo aziendale e poi altri progetti rivolti al sociale.

**Nello specifico, come siete impegnati nel sociale?**

Abbiamo un programma interno che prevede per le persone che vogliono fare volontariato 3 giornate l'anno pagate dall'azienda. Chi aderisce può fare attività di volontariato anziché lavorare per Microsoft, senza prendere giorni di ferie. Sono progetti che permettono di utilizzare al meglio le competenze delle nostre persone, le quali aiutano le Onlus nella tecnologia. Da Gennaio 2009, ad esempio, dei nostri trainer e dei nostri tutor entreranno nei centri di recupero per insegnare informatica. Fino ad ora abbiamo avuto ben 30 adesioni a questo progetto.

**Come sta vivendo Microsoft questo momento difficile a livello macro-economico? Le persone sono preoccupate? Ha senso parlare di migliori ambienti di lavoro quando in altri settori e in altre aziende delle persone hanno dei problemi o, addirittura, lo stanno perdendo il lavoro?**

In un momento come questo puntiamo molto sulla comunicazione fornendo alle persone che lavorano con noi il giusto livello di informazioni su quello che sta accadendo fuori e dentro. Di recente abbiamo fatto una riunione con tutti i manager nella quale abbiamo presentato i nostri piani e i nostri risultati. Abbiamo poi chiesto ad ogni manager di fare dei meeting con le proprie persone e ascoltare i loro commenti. Nei periodi di maggiore incertezza è importante che i manager siano attrezzati a navigare a vista e questo è strettamente collegato all'investimento che va fatto e che facciamo sulla loro preparazione, in quanto sono loro che trasferiscono i messaggi. Un'altra competenza molto importante è quella di saper gestire il cambiamento.

**Parliamo allora di formazione e di sviluppo?**

La formazione è molto strutturata e importante. Abbiamo un percorso di formazione manageriale che consideriamo come una "patente" per fare il manager, dura negli anni e prevede almeno 4 giornate piene in un anno. Puntiamo molto sulla formazione di tipo esperienziale, con situazioni reali-simulate che si affrontano insieme con altri manager, dei casi concreti insomma. Sono corsi che vengono organizzati anche per più Paesi insieme, c'è dunque un importante momento di condivisione della cultura e della conoscenza. Un modello che applichiamo lo possiamo definire come 70-20-10: il 70% della formazione è indirizzato ad attività pratiche on the job – si impara facendo cose nuove – per il 20% si tratta di attività di "mentoring" in cui le persone mettono a disposizione la loro esperienza, l'altro 10% e l'attività in aula ma sempre, come detto, con un lavoro esperienziale. Un altro aspetto molto importante, che rende le persone orgogliose, è quello della pianificazione della carriera, che si discute ogni anno. Ognuno ha ben chiare le proprie possibilità e i propri sbocchi. C'è un confronto con il proprio manager per definire i prossimi passi di crescita. Crescita e carriera che possono essere sia in verticale sia orizzontali, siamo molto attenti infatti anche alla Job Rotation. Il fatto di poter affrontare temi diversi è molto motivante e permette di conoscere bene l'azienda. Anche il nostro Amministratore Delegato viene da un percorso interno di questo tipo: in precedenza ha guidato aree e strutture diverse.

5-12-2008

LINK ALL'ARTICOLO:

[www.eccellere.com/public/rubriche/gestionerisorseumane/Intervista\\_Luca\\_Valerii\\_Microsoft-68.asp](http://www.eccellere.com/public/rubriche/gestionerisorseumane/Intervista_Luca_Valerii_Microsoft-68.asp)

I testi rimangono proprietà intellettuale e artistica dei rispettivi autori. 2010 -



I contenuti di **Eccellere** sono concessi sotto la **Licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale 3.0 Unported**. Ulteriori informazioni sono disponibili alla pagina **Note legali** ([www.eccellere.com/notelegali.htm](http://www.eccellere.com/notelegali.htm)).