AIDP Premia 2026

A — Premio People Management

Dati Azienda

AZIENDA	STMicroelectronics Italy
SETTORE	Metalmeccanico
FASCIA FATTURATO	> 1B €
MULTINAZIONALE	Sì
QUOTATA IN BORSA	Sì
TRASFORMAZIONI IN CORSO	Sì

Dati Organizzativi

NUMERO DIPENDENTI	13000
ANZIANITÀ MEDIA	16.0
% UOMINI / DONNE	78% / 22%
FASCE D'ETÀ	Non indicata

Team HR

REFERENTE PROGETTO	Roberta Biscontini
TITOLARE DRU/HR	Luca Civitico - Head of HR Italy
COLLEGHI HR COINVOLTI	Martina Bergamin

Progetto

NOME PROGETTO	**Managing people in Italy**
CATEGORIA	Engagement & Sviluppo
ARCO TEMPORALE	01/01/2026 → 31/12/2026
% DIPENDENTI COINVOLTI	Non indicata
SUPPORTO CONSULENZIALE ESTERNO	No

ABSTRACT

Come esercitare una leadership multiculturale efficace se i modelli standard faticano a intercettare le specifiche HR del contesto locale? La distanza dei leader e le asimmetrie normative e culturali rischiano di indebolire il patto psicologico e l'engagement dei team.
Managing People in Italy risponde a questa sfida internazionale. Attraverso contenuti pillole formative e

strumenti innovativi, questo spazio digitale decodifica processi e regolamentazioni HR italiani sempre aggiornati in uno spazio per leader stranieri, diffondendo consapevolezza e uno stile manageriale atto a guidare la complessità globale.

CONTESTO

L'evoluzione dei team internazionali vede sempre più persone guidate da leader stranieri. In ST Italia circa 300 persone italiane sono gestite da oltre 600 manager basati all'estero. In questa geografia del lavoro, i leader affrontano una duplice complessità strategica: comprendere la normativa HR locale e sintonizzare i modelli globali con le specificità italiane. Diventa quindi essenziale governare questa distanza per proteggere l'engagement, tutelando il valore del capitale umano.

OBIETTIVI

Costruire una piattaforma sharepoint con micro-pillole didattiche in continuo aggiornamento per potenziare le competenze dei manager, fornendo uno spazio per rimanere aggiornati sulle procedure italiane e decodificare il quadro giuslavoristico e i processi HR locali. I traguardi strategici mirano ad annullare le distanze organizzative, rinsaldare il patto psicologico e promuovere una leadership consapevole che ottimizzi le performance aziendali, coniugando efficacia globale e valore locale.

SVILUPPO DEL PROGETTO

La roadmap di implementazione si articola in 4 fasi:
1. Mappatura dei fabbisogni su un campione di manager stranieri per isolare i nodi critici legati alla conoscenza dei processi HR italiani.
2. Costruzione del primo spazio digitale integrato per l'accessibilità alle procedure HR locali, con sei moduli formativi e toolkit interattivi creati con AI.
3. Sviluppo di contenuti su intelligenza multiculturale, testimonianze reali e dati socioeconomici, validati con il gruppo pilota per misurarne l'impatto sull'engagement.
4. Lancio globale a manger coinvolti e comunità HR globale, aggiornamento costante dell'hub con totale scalabilità del modello su altri paesi o popolazioni target.
L'hub genera un impatto concreto: efficienza economica accelerando i tempi di inserimento e abbattendo i costi di onboarding; valore ambientale tramite la digitalizzazione e la fruibilità da remoto; impatto sociale poiché azzera le distanze relazionali, potenziando il clima di lavoro dei team internazionali.

IMPATTO E RISULTATI

La piattaforma connette la comunità HR globale e circa 300 manager in 18 Paesi a capo di oltre 600 collaboratori in Italia, registrando oltre 1000 views. Con un gradimento di 4,79/5, lo strumento è scalato in Italia per digitalizzare i processi HR italiani per manager e dipendenti locali. Il modello apre a sviluppi futuri ad alto impatto: la creazione di una community social aziendale globale e l'integrazione di contenuti in continuo aggiornamento, a partire dal modulo sulla pay transparency.

PERCHÉ VOTARE QUESTO PROGETTO

Vi invitiamo a votare questo progetto perché eleva hard e soft skill all'eccellenza, convertendo la complessità in una leadership multiculturale d'avanguardia. Validato da dati reali di adozione, l'hub azzera le distanze geopolitiche per rinsaldare la fiducia e il patto psicologico. Sostenere questa iniziativa significa premiare un ecosistema HR innovativo, capace di far convergere performance di business, inclusione e valore sociale, rimettendo la persona al centro, oltre ogni confine.

Allegato

Sì