

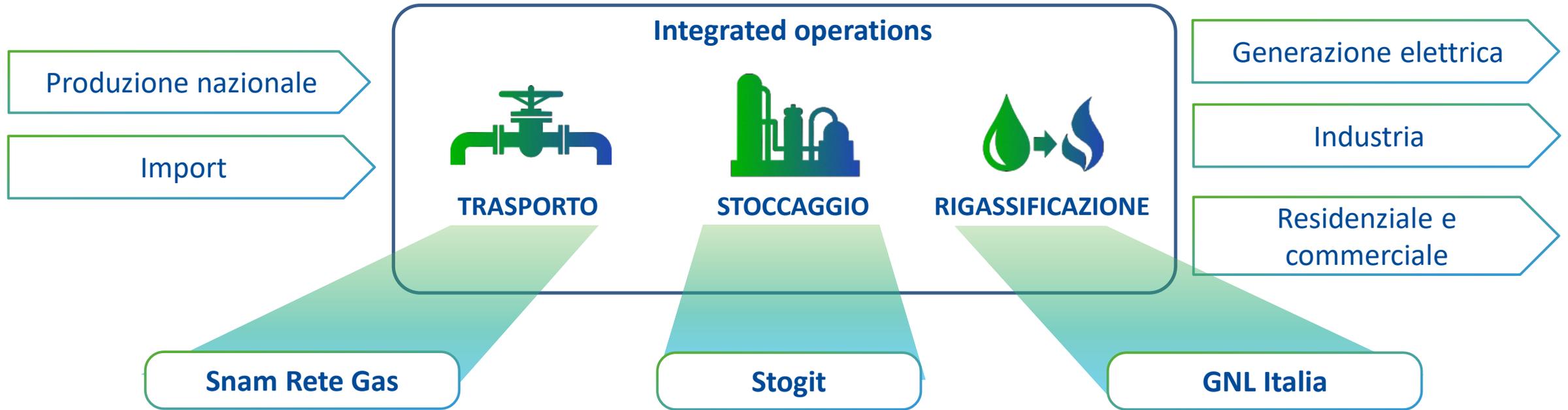
# SAP NOW

*La Digital Transformation nella Direzione HR di Snam*



Milano, 16 Ottobre 2019

# Il mondo Snam: operatore integrato del gas naturale

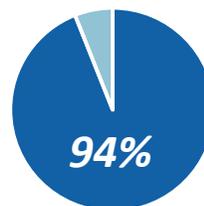


## L'operatore di riferimento in Italia

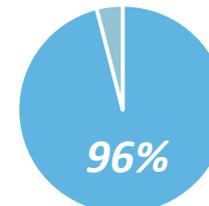


- National pipeline network
- Compression stations
- Storage sites
- Regasification terminals
- > Entry points

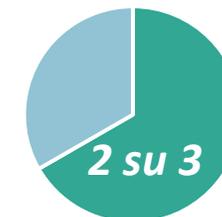
RETE DI TRASPORTO	32.508 KM
CENTRALI DI COMPRESSIONE	11
PUNTI DI ENTRATA DELLA RETE NAZIONALE PER IL GAS PROVENIENTE DALL'ESTERO	9
M3 DI CAPACITÀ COMPLESSIVA DI STOCCAGGIO	16,5 MLD
IMPIANTO DI RIGASSIFICAZIONE	2
DIPENDENTI	3.000



Quota di mercato nel trasporto



Quota di mercato nello stoccaggio



I nostri rigassificatori italiani

L'Italia è il paese più diversificato al mondo con 5 punti di entrata attraverso pipeline e 3 terminal GNL

- Dal 2020 verrà collegato il Corridoio del Sud attraverso TAP
- Dal 2017 attraverso il reverse flow, Snam esporta il gas in Svizzera



Headquarters:

San Donato Milanese



## Main figures (2017)

Km di rete

~ **32,584 km**

Centrali di compressione

**11**

Clienti attivi

~ **164** (shipper e traders)

Utile operativo

**1,048 mln €**

Investimenti tecnici

**917 mln €**

Gas immesso in rete

~ **74.59 mld m3**

**8** distretti con funzione di supervisione e controllo

**48** centri di manutenzione, con funzione di carattere operativo



Snam è il più grande operatore di stoccaggio in Italia e Europa con 9 concessioni operative



## Main figures (2017)

Headquarters

**San Donato Milanese** (sede legale)

**Crema** (sede operativa)

Campi di stoccaggio

**9**, di cui 5 in Lombardia, 3 in Emilia-Romagna e 1 in Abruzzo

Clienti

**~ 89** (shippers)

Utile operativo

**339 mln €**

Investimenti tecnici

**101 mln €**

Gas movimentato

**~ 19.92 mld m<sup>3</sup>**

Stoccaggio gas naturale

**16.7 mld m<sup>3</sup>**

# Rigassificazione



Il primo impianto di rigassificazione realizzato in Italia (e tra i primi in Europa) è situato a Panigaglia (La Spezia)

Dal 2017, Snam ha acquisito anche il 7.3% of Adriatic LNG da Edison (8 miliardi di metri cubi di capacità di rigassificazione annua)



Il terminal di Panigaglia

Headquarters

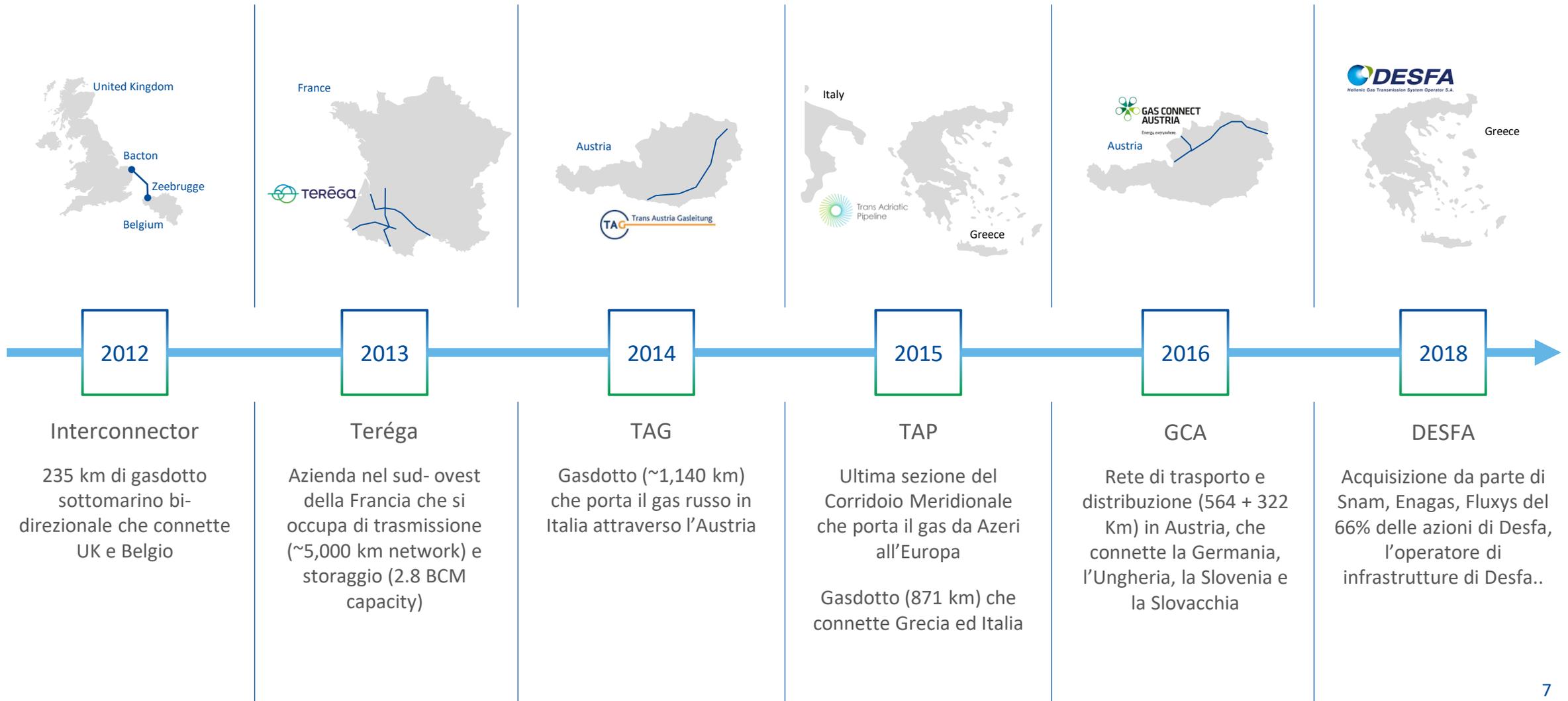
**Portovenere - La Spezia**

Capacità massima rigassificazione

**3.5 mld m3**



# La nostra espansione internazionale

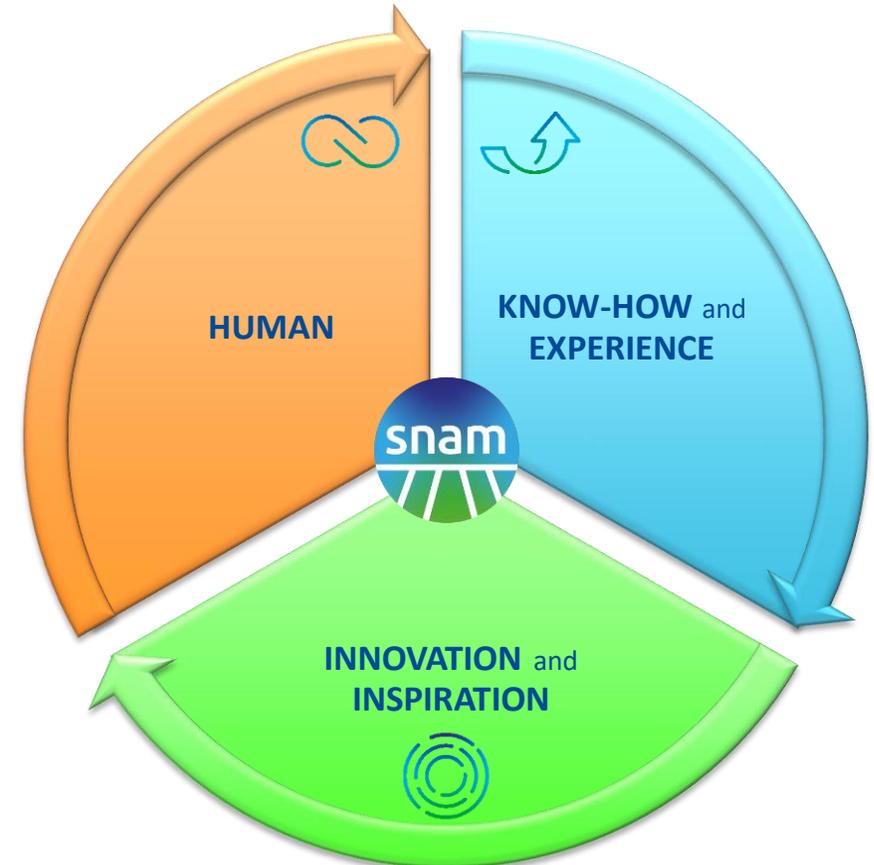


La **TRASFORMAZIONE DIGITALE** è una delle principali forze **alla base del mondo che cambia** e Snam, in coerenza con i suoi purpose e valori, ha deciso di farne un **punto di forza della propria strategia**

*Energia per ispirare il mondo*



Gli **elementi chiave** per la trasformazione digitale secondo Snam



## FINO AL 2018...

- ✓ Processi destrutturati
- ✓ Processi Performance e Talent non supportati da tool informatici
- ✓ Informazioni del dipendente ridondanti e frammentate

## DAL 2018..... AL 2020

### Avvio del programma di HR Digital Transformation

- ✓ Semplificazione / Razionalizzazione
- ✓ Digitalizzazione
- ✓ Orientamento all'Employee & Candidates Experience ed all'Employee Centricity.



## 6 PRINCIPI GUIDA

PROCESSI DI GRUPPO

SEMPLIFICAZIONE

DIGITALIZZAZIONE

SCALABILITA'

SELF-SERVICE & MOBILE

UNIFICAZIONE DATI

## 3 LIVELLI DI COLLABORAZIONE

STRATEGIA DI BUSINESS

+

STRATEGIA IT

+

BEST PRACTICE

## 1 UNICA SOLUZIONE

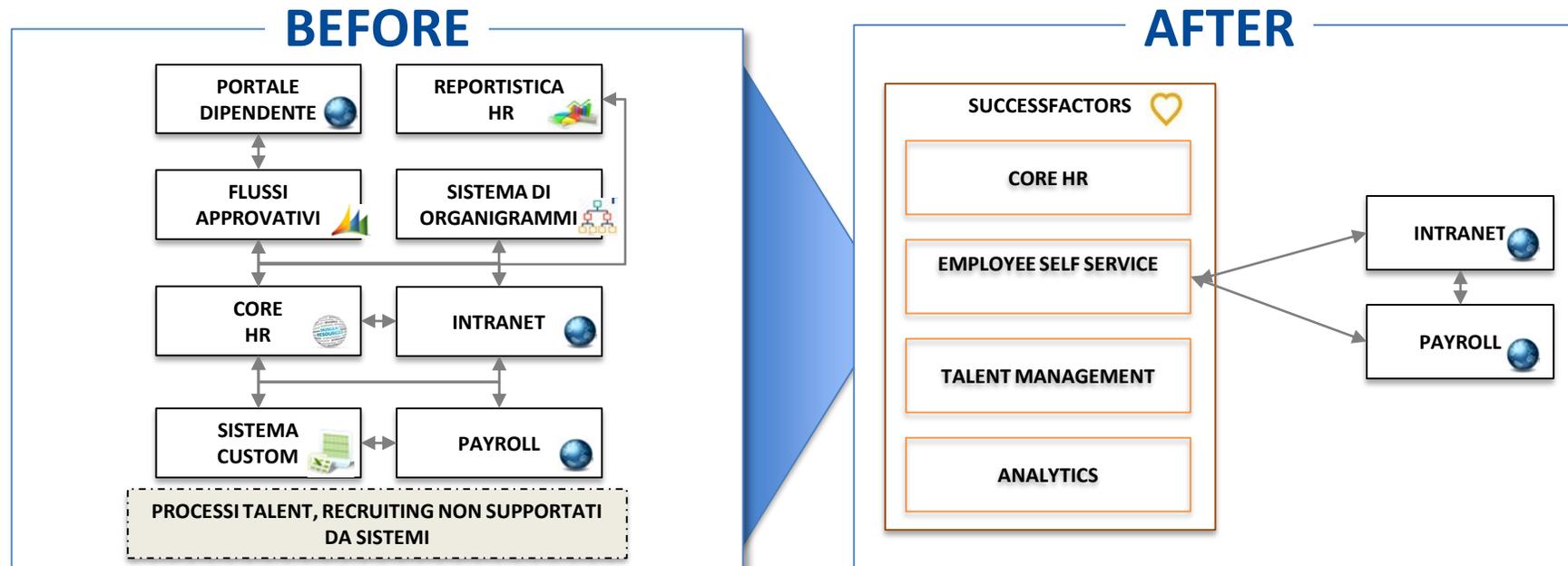
1 SISTEMA UNICO DI GRUPPO  
PER TUTTI I PROCESSI HR



SAP SuccessFactors 



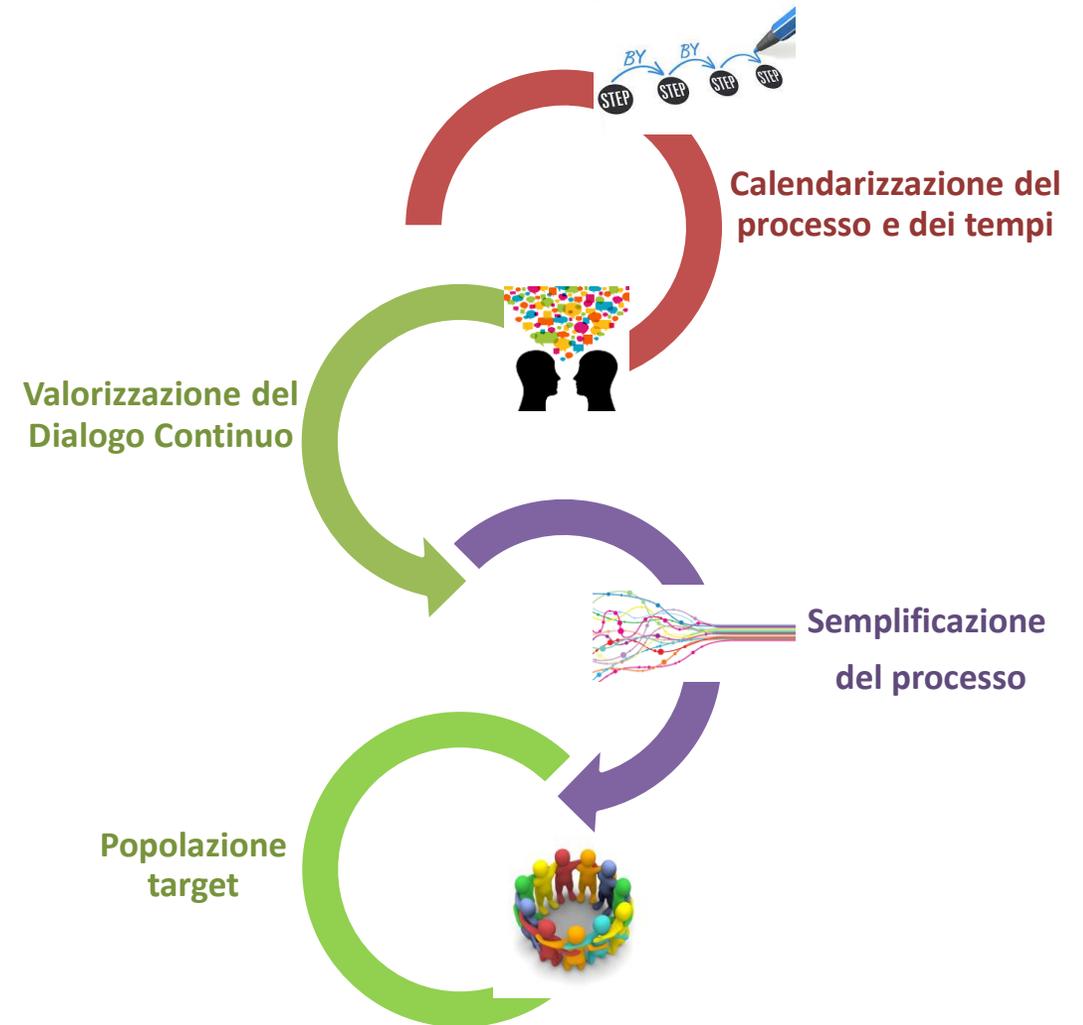
- Realizzazione di una **suite HR integrata** in linea con la rapida evoluzione e dinamicità della realtà Snam
- Adozione di soluzioni di ultima generazione volte al **miglioramento della User Experience**
- **Razionalizzazione** della mappa applicativa Snam
- E' il primo sistema in Snam che coinvolge l'intera popolazione e concentra tutti i processi di un'area su una **soluzione unica**



# Obiettivi raggiunti- *Performance Management*



- **Valorizzare il contributo individuale** e il lavoro inter-funzionale
- **Sviluppare la cultura e comportamenti** coerenti con il nuovo modello di Leadership.
- **Mettere al centro il feedback** come confronto costruttivo di coinvolgimento, motivazione, responsabilizzazione
- **Coinvolgere 100% dell'azienda** con un piano di roll-out triennale che termina nel 2020 con il coinvolgimento della popolazione dei Blue Collar.



## 4 Tipologie di Schede di Performance create...

- Scheda DIRIGENTI & L.T.
- Scheda QUADRI
- Scheda IMPIEGATI
- Scheda ADDETTI

## 3 Roll Out di Progetto...

- Roll Out DIRIGENTI & Quadri
- Roll Out Impiegati
- Roll Out Addetti

- **Strumento di sviluppo** per accrescere la consapevolezza delle aree di forza e dei punti di miglioramento individuali e di team, ottenendo un feedback completamente customizzato sul Modello delle Competenze Snam.
- **Opportunità di confronto** facilitando lo scambio di opinioni in logica di miglioramento continuo, raccogliendo feedback anonimi provenienti da diverse fonti.
- **Opportunità di feedback inter-funzionale** dando la possibilità di raccogliere il punto di vista del Cliente Interno.



Identificazione  
Partecipanti

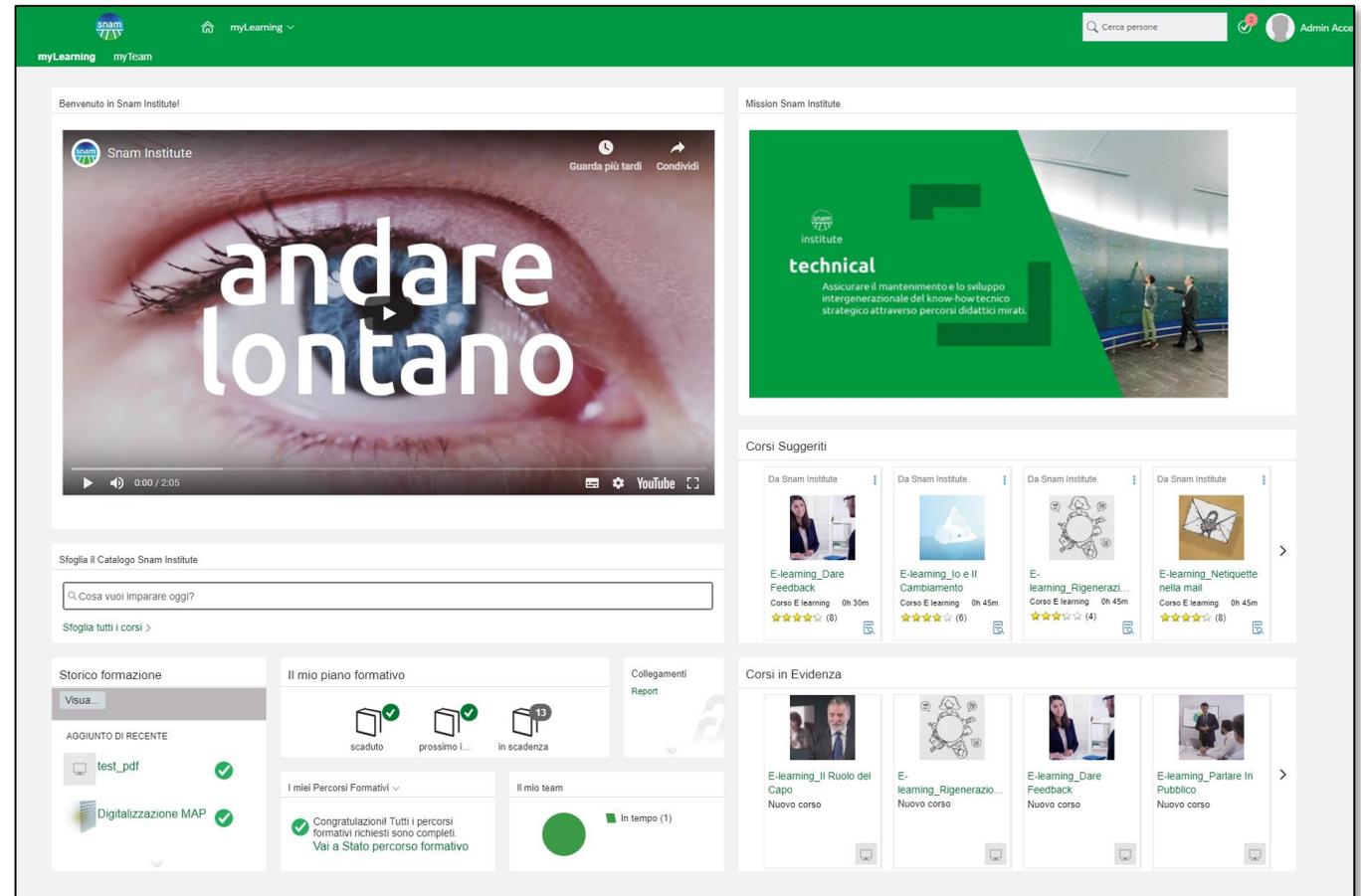
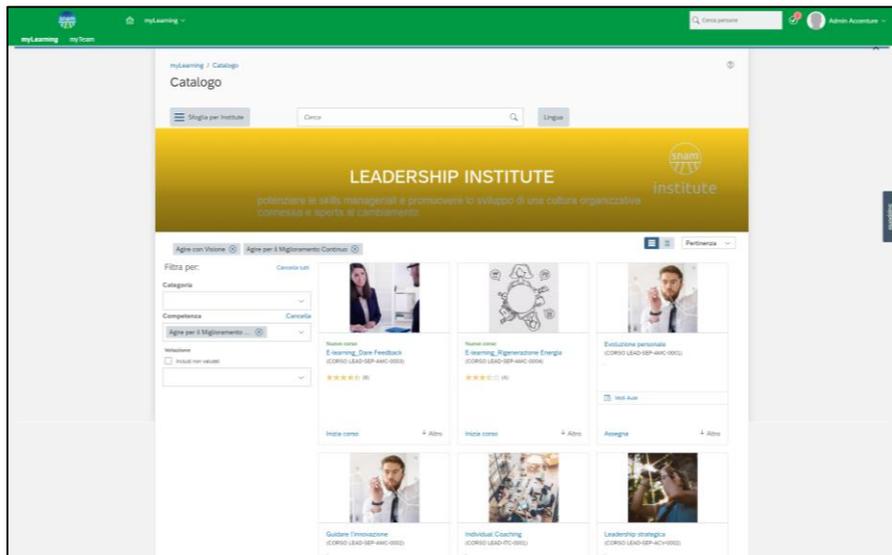
Richiesta Feedback 360

Verifica Feedback

# Obiettivi raggiunti- *Learning Management*



- **Catalogo Corsi** accessibile online
- Classificazione per **Institute e Competenze**
- **+60** Corsi pubblicati
- **+300** ore di Formazione disponibili
- Strumento di **Training Planner**



# Obiettivi raggiunti- Recruiting Management



- Sistema di **Applicant Tracking** per la creazione di una banca dati di Snam
- **Digitalizzazione** Gestione Posizioni Aperte e Processo di Selezione
- **Dematerializzazione** Interviste e Colloqui
- **Nuovo Portale Carriere di SNAM** (<https://carriere.snam.it/>)

Seleziona tutti	Titolo della Job Requisition	ID Job Requisition ↑	Line Manager	Scadenza	Candidati	Avanzamento	Aggiornato	Durata (giorni)
<input type="checkbox"/>	AMMINISTRATORE DELEGATO	201	OFELIA ILENIA DORONZO	31/12/2019	-		11/03/2019	-
<input type="checkbox"/>	PROF. COMMERCIALE BUSINESS DEVELOPER	202	OFELIA ILENIA DORONZO	31/12/2019	-		11/03/2019	-
<input type="checkbox"/>	PROF. COMMERCIALE BUSINESS DEVELOPER	203	OFELIA ILENIA DORONZO	31/12/2019	-		11/03/2019	-
<input type="checkbox"/>	PROF. COMMERCIALE BUSINESS DEVELOPER	204	OFELIA ILENIA DORONZO	31/12/2019	-		11/03/2019	-
<input type="checkbox"/>	PROF. COMMERCIALE BUSINESS DEVELOPER	205	OFELIA ILENIA DORONZO	31/12/2019	-		11/03/2019	-
<input type="checkbox"/>	PROF. M&A	206	OFELIA ILENIA DORONZO	31/12/2019	-		11/03/2019	-
<input type="checkbox"/>	PROF. M&A	207	OFELIA ILENIA DORONZO	31/12/2019	-		11/03/2019	-
<input type="checkbox"/>	POST MERGE IMPLEMENTATION MANAGER	208	OFELIA ILENIA DORONZO	31/12/2019	-		11/03/2019	-
<input type="checkbox"/>	POST MERGE IMPLEMENTATION MANAGER	209	OFELIA ILENIA DORONZO	31/12/2019	-		11/03/2019	-
<input type="checkbox"/>	MANAGER ATTIVITÀ FINANZIARIE	210	OFELIA ILENIA DORONZO	31/12/2019	-		11/03/2019	-
<input type="checkbox"/>	PROFESSIONAL ESERCIZIO TECNICO	211	OFELIA ILENIA DORONZO	31/12/2019	-		11/03/2019	-
<input type="checkbox"/>	BUSINESS DEVELOPER CINA	212	OFELIA ILENIA DORONZO	31/12/2019	-		11/03/2019	-
<input type="checkbox"/>	ADDETTO COMPITI AMMINISTRATIVI	213	OFELIA ILENIA DORONZO	31/12/2019	-		11/03/2019	-
<input type="checkbox"/>	ADDETTO COMMERCIALE ITALIA CUBOGAS	214	OFELIA ILENIA DORONZO	31/12/2019	-		11/03/2019	-
<input type="checkbox"/>	ADDETTO SPEDIZIONI	215	OFELIA ILENIA DORONZO	31/12/2019	-		12/03/2019	-
<input type="checkbox"/>	IMPIEGATO AMMINISTRATIVO CONTABILE	216	OFELIA ILENIA DORONZO	31/12/2019	-		12/03/2019	-
<input type="checkbox"/>	TECNICO TRASFERITISTA	217	OFELIA ILENIA DORONZO	31/12/2019	-		12/03/2019	-

HOME • PERSONE Lingua • Accedi al tuo profilo

Entra in contatto con Snam!  
Inserisci la tua e-mail per conoscere le posizioni aperte e restare informato sulle future opportunità.

Cerca per parole chiave  Cerca per località

Altre opzioni

**PERCHÉ SNAM**  
Realizziamo infrastrutture energetiche e offriamo servizi integrati. La nostra missione è guidare l'evoluzione del settore energetico, attraverso i network più innovativi di energia sostenibile, grazie ai quali garantiamo forniture stabili all'Europa. Ci impegniamo a garantire la sicurezza, a prendersi cura dell'ambiente e a dare opportunità di crescita alle nostre persone.

**SNAM HACK 4 TALENTS**  
Snam Hack 4 Talents è l'iniziativa realizzata in collaborazione con H-FARM e finalizzata al reclutaggio di giovani talenti. I ragazzi hanno messo in campo le loro capacità creative confrontandosi su tre temi del mondo digitale e della tecnologia di interesse per Snam. Snam Hack 4 Talents è stata un'opportunità per noi di entrare in contatto con le figure professionali che rappresentano il nostro futuro.

**UNA CONTINUA EVOLUZIONE**  
Il nostro compito è continuare a progettare il futuro: la sfida è guidare l'evoluzione del settore attraverso tecnologia all'avanguardia per un mondo sempre più pulito. Per farlo dobbiamo continuare a evolverci, coltivando il nostro spirito da pionieri.

**FORMAZIONE**  
Valorizzare le persone significa capire le loro capacità, sviluppare le loro competenze e arricchire il loro bagaglio professionale e umano: la formazione è lo strumento di sviluppo idoneo per dare valore alle proprie risorse.

**SOSTENIBILITÀ**  
Snam ha accompagnato lo sviluppo dei progetti più strategici con la continuità dell'impegno responsabile che da sempre la contraddistingue sui temi della sicurezza e tutela dell'ambiente grazie al proprio modello operativo basato sull'adozione di standard di eccellenza.

Seguici su LinkedIn  
Resta in contatto con noi e seguici su LinkedIn: notizie, appuntamenti e offerte di lavoro direttamente sul nostro canale.

Snam è la principale utility del gas in Europa. Da oltre 75 anni produce e gestisce infrastrutture sostenibili e tecnologicamente avanzate che garantiscono la sicurezza energetica. © 2018 Snam SpA. Partita IVA: 13271390158



- ✓ **Razionalizzazione della Mappa Applicativa** ovvero attraverso la sostituzione al 100% di 4 dei 5 Sistemi in ambito HR.
- ✓ **80% delle Funzionalità HR coperte dalla suite**, tramite configurazione degli Strumenti Standard del modulo.
- ✓ **30% di efficienza operativa attesa** attraverso riduzione effort manuale ed automazione dei processi.
- ✓ **Maggior grado di copertura del Servizio** attraverso l'implementazione di funzionalità prima non gestite su nessun sistema.
- ✓ **Ottimizzazione della User Experience** assumendo l'Homepage della suite come l' HR Employee Self Service.



# Prossimi passi – Il nuovo Core HR : Benefici attesi



## COMPLETEZZA

- Gestione integrata di Stagisti, Interinali e di tutte le Società del Gruppo
- Gestione Nuovi CCNL
- Ridisegno dei processi in funzione dell'introduzione della figura dell'HRBP

## EFFICIENZA

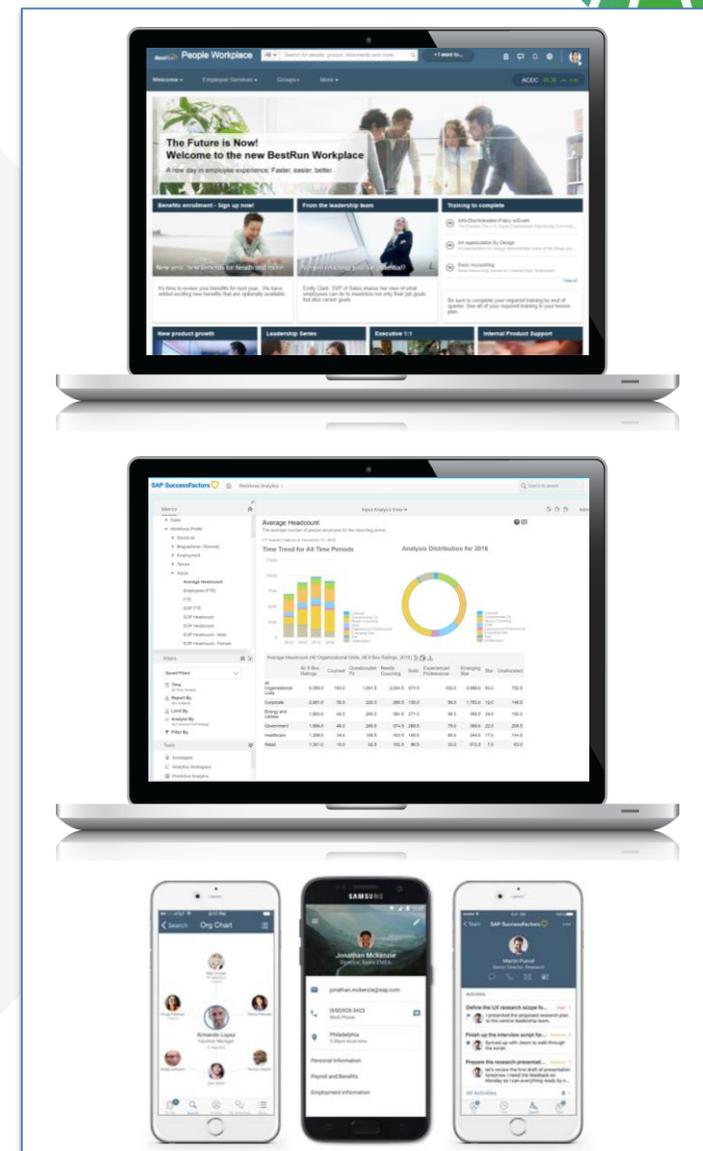
- Razionalizzazione Processi HR
- Identificativo Unico del Dipendente
- Snellimento processi approvativi, riduzione attività manuali/ ridondanti

## UNICITA'

- Viste di Reporting e KPI integrate
- Integrabilità con Processi di Talent Management
- Annullamento inefficienze dovute ad integrazioni tra Sistemi

## SELF-SERVICE

- Self Reporting e manutenzione Dati Personali
- Gestione Self Service del Profilo Dipendente
- Fruizione del tool in mobilità





*E molto altro ancora...*