

## Italy

+ Subscribed

Bookmark Community

Yammer Contact

Italy Home

About Pfizer Italy

Policy &amp; Procedures

Pfizer Community

My Workspace

My Platform



## NOI Informazioni in pillole



June 3, 2021

Pfizer e Komen, di nuovo  
insieme

Italy



June 3, 2021

Più compliance nella  
gestione delle...

Italy



June 3, 2021

#BiopharmaProud

Italy



May 27, 2021

iTALent, trasformare il  
modo di crescere in...

Italy

Show More

## Video in Evidenza



## Yammer Italy

## Pfizer

Start a discussion

Damiani, Vittoria  
7 Jul 5:25 PM

Seen by 29

Happy Pride Month from Rome!  
Proudly showing the new Flag in support of our Equity value and  
our LGBT community!

Yammer

Sign Out

## Eventi

July  
23

## Town Hall Parliamo ..

Contact:  
Italy Colleague  
Communications &  
EngagementWhere:  
Virtual EventWhen:  
11:00 AM - 12:00 AM  
Amsterdam, Berlin, Bern, Rome, Stockholm, Vienna

Show More

Italy

## Un anno di #PfizerSmartCare

Gran parte di noi si trova a svolgere il proprio lavoro tra le mura di casa in modalità smart da ormai oltre un anno e questo ha profondamente cambiato il nostro quotidiano. Sì, perché nonostante i molti vantaggi, l'essere sempre "smart" può contribuire all'aumento del livello di stress con il rischio di incidere negativamente sul nostro benessere fisico ed emotivo. La risposta dell'azienda, che da sempre mette al primo posto la salute delle persone e in particolare quella dei propri dipendenti, è stata quella di offrire sin dall'inizio della pandemia progetti e iniziative contraddistinte dall'hashtag #PfizerSmartCare per offrire supporto a tutti per lavorare, vivere e sentirsi "smart". Ne abbiamo parlato con Roberto Tocci, Sr Director HR Italy & Biopharma Cluster, IDM.

May 4, 2021



### Roberto, come è nato #PfizerSmartCare?

A marzo del 2020 ci siamo trovati in poche ore nelle condizioni di dover decidere che una grandissima parte dei nostri colleghi dovesse lavorare da casa a causa dell'emergenza sanitaria. C'è stato se è vero che Pfizer in linea con il Bold Move 1, era già da tempo orientata a un modello lavorativo innovativo che utilizza la tecnologia, lo smartworking, ancor di più durante una pandemia, non ha significato isolare decine di dipendenti di un computer e fare in modo che potessero collegarsi a distanza alla rete aziendale, ma tutelare anche il loro benessere e la loro sicurezza in una situazione straordinaria che richiedeva risposte straordinarie.

Abbiamo quindi voluto offrire ai colleghi un aiuto concreto per lavorare da casa in modo produttivo, mantenendo il giusto equilibrio tra vita privata e lavorativa, restare motivati e uniti come comunità aziendale. L'obiettivo era di stare il più vicino possibile alle persone sia dal punto di vista lavorativo che emotivo, non lasciandole sole in questa crisi senza precedenti. Con #PfizerSmartCare (PISC) abbiamo voluto proporre una vera e propria "guida" per vivere al meglio lo smartworking, rispettando gli spazi e i tempi dedicati al lavoro, alla famiglia e al tempo libero, attraverso una serie di progetti, iniziative e suggerimenti che potessero permettere a tutti di concentrarsi sulle priorità lavorative ma anche sulle proprie esigenze personali e familiari.

### Quali sono state le principali iniziative proposte in PISC?

Dall'introduzione di PISC sono state numerose le iniziative proposte. Tra queste l'implementazione integrata di identità e assistenza per tutti i colleghi italiani per garantire una copertura specifica in caso di malattia da Covid-19, annunciata all'inizio della pandemia e rinnovata anche per l'estate in corso; l'Employee Assistance Plan (EAP), chiamato Healthy Pfizer Living, un programma globale, sviluppato per aiutare i colleghi e le loro famiglie nella vita quotidiana con servizi dedicati come supporto psicologico, materiali e riferimento per avere consulenza finanziaria, legale e servizi per la gestione familiare. Per aiutare a restare in forma abbiamo proposto Grokker con lezioni di fitness e yoga online, e Virgin Pulse, un'applicazione che oltre ad essere un "personal trainer" in casa, promuove il networking tra tutti i colleghi Pfizer nel mondo attraverso delle sfide che ci fanno aiutare e ricambiare energie. Tutti questi servizi sono parte del Breakthrough Benefits, volto a migliorare la vita e la salute di tutti i dipendenti.

Per facilitare il lavoro da casa abbiamo realizzato un documento con regole, linee guida e consigli, proposto ai colleghi di Roma, Milano e della Field Force per facilitare una corretta e sana gestione della giornata anche in modalità smart, mantenendo il giusto equilibrio tra la sfera lavorativa e quella privata. Il documento è accessibile al seguente link.



Infine, è stato dedicato molto spazio alla formazione, sfruttando le sale virtuali. Infatti, grazie alla tecnologia, abbiamo offerto un calendario ricco di corsi sia ai colleghi che al people manager sono state erogate più di 875 ore di lezioni d'inglese, numerosi corsi per migliorare l'utilizzo degli strumenti informatici che ci hanno permesso di essere vicini ai nostri customer e ai partner anche in un periodo in cui gli incontri facevo so fare non sono facili. Circa 160 People Manager di Roma, Milano, Caserta ed Astori sono stati coinvolti nel corso dedicato alla "Leadership ai tempi del home working" per aiutarli a gestire meglio il loro team anche a distanza. Oltre 530 colleghi tra sede e field hanno

partecipato alle sessioni di "Virtual for Wellbeing" per focalizzare la loro attenzione su come dare e ricevere feedback nella comunicazione digitale e a più di 400 colleghi gli esperti di Kepivo hanno fornito consigli su come "collegarsi per prevenire il burnout digitale" e non solo durante il periodo di lavoro da casa; Infine, 326 tra colleghi e dirigenti hanno partecipato alle 13 sessioni di Time & Energy Management per imparare come migliorare la gestione del proprio tempo e della propria energia (anche) durante lo smart working.



### Come hanno reagito i colleghi?

È stato, ed è ancora, un periodo incredibilmente difficile che nessuno di noi aveva mai sperimentato prima. Abbiamo subito l'impatto a lavorare in modo diverso con nuovi strumenti digitali e tecnologie che sicuramente continueremo a utilizzare anche in futuro. Grazie all'eccezionale energia che tutti i colleghi hanno avuto la capacità di trovare dentro di sé e che hanno condiviso con gli altri, siamo stati in grado di realizzare cose che all'inizio della pandemia ci sembravano impossibili. Questo è un importante insegnamento per il nostro futuro, professionale e personale, e che dovremo applicare a tutto ciò con cui ci troveremo a confrontarci. I colleghi hanno dimostrato capacità di dare priorità alle attività che effettivamente servono per raggiungere i nostri obiettivi, grazie anche al supporto di strumenti come il PII (Performance Indicator) e la Leadership Design che ha consentito di focalizzarsi di più su quello

che è davvero importante. Ho riscontrato uno sviluppo incredibile della capacità delle nostre persone di lavorare in autonomia, di essere proattivi, di prendere decisioni rapidamente anche quando non si avevano tutti gli elementi necessari. Ho visto tanta solidarietà tra colleghi, tanta voglia di condividere quello che si stava vivendo, la necessità di sentirsi parte di un gruppo e cercare nel team la forza di superare momenti difficili. Sicuramente in questo periodo di pandemia e la loro resilienza, nonostante la distanza fisica e l'assenza di webex, molti rapporti personali e umani, lo spirito di squadra, il ruolo del manager e la vicinanza di nostra verso i membri del team sono stati fondamentali per la gestione di questo periodo di crisi. Queste esperienze - umane, professionali e di formazione - insieme all'utilizzo dei nuovi strumenti sono state utili per gestire il lavoro da casa durante la pandemia e, avremo modo di starle anche quando riusciremo a tornare a quella che io chiamo la nuova normalità, e che vedrò sicuramente il lavoro da remoto ulteriormente sviluppato rispetto al periodo precedente alla pandemia, considerando gli enormi vantaggi che questo ha dimostrato avere sul nostro work-life balance.

### Quindi ci saranno ulteriori novità anche in #PfizerSmartCare?

Sì, il programma #PfizerSmartCare non è ferma. Continueremo con le iniziative in ambito di salute e benessere, e qui basti pensare all'attuale campagna di vaccinazione anti Covid offerta ai dipendenti e al loro familiari e conviventi, un'iniziativa che ha richiesto un grande impegno e sforzo di decine di persone all'interno dell'azienda che non smetterà mai di ringraziare, ma, sono certo, sta rendendo tutti noi molto orgogliosi di appartenere a

Italy

# Diversità e Inclusione anche tra i nostri fornitori

In occasione della Giornata Mondiale per la diversità culturale, il dialogo e lo sviluppo, celebrata lo scorso 21 maggio, Pfizer ha voluto ribadire il suo impegno per il progetto ForAll, Fornitori Alleati, promosso insieme ad altre grandi aziende presenti in Italia, con l'obiettivo di favorire la cultura delle diversità nei luoghi di lavoro, compresi i rispettivi fornitori.

May 27, 2021



ForAll è un network di aziende unite per favorire e promuovere la cultura della Diversità e l'Inclusione negli ambienti di lavoro e nei contesti sociali. Tra le organizzazioni partecipanti, oltre a Pfizer, ci sono Coca-Cola, Findomestic Barilla, Procter & Gamble, Deloitte, solo per citarne alcune.

Nell'ambito del progetto, proprio in questi giorni, Pfizer, sta invitando i suoi fornitori alla compilazione di un questionario per capire il livello di inclusione dei nostri partner rispetto a tutte le Diversità, e per valutare in generale l'approccio delle singole aziende al tema di D&I. Le informazioni raccolte in un portale web saranno analizzate a livello nazionale per settore merceologico e per dimensione delle società. I dati del questionario saranno visibili solo da Pfizer in qualità di partner, mentre alle altre società appartenenti al network, solo in forma aggregata. I risultati

saranno presentati a livello nazionale in occasione di un evento che sarà organizzato dalle aziende del network.

Essere parte del progetto ForAll non significa solo impegnarsi per creare un ambiente di lavoro collaborativo ed equo che permetta a ciascun dipendente di massimizzare le proprie capacità. Infatti, attraverso i risultati della survey, sarà possibile confrontarsi con altre aziende del proprio settore industriale, fare leva sulle esperienze delle imprese del network per migliorare l'inclusione delle diversità e creare partnership per dare visibilità alle eccellenze e best practice attraverso eventi e iniziative che saranno organizzate dal network ForAll.

Per conoscere le aziende partecipanti, visita il [sito ForAll](#) in cui è presente anche la [pagina di Pfizer](#).

## Comments



Leave your comment here...

Comment

### JOIN THE CONVERSATION

3 LINKS 0 COMMENTS 0 SHARES

- Unlike This Story
- Bookmark This
- Share To Yammer
- Share To Email
- Copy Link



MAY 6, 2021

## Italy

May 6, 2021

### Un anno di #PfizerSmartCare

Gran parte di noi si trova a svolgere il proprio lavoro tra le mura di casa in modalità smart da ormai oltre un anno e questo ha profondamente cambiato il nostro quotidiano. Sì, perché nonostante i molti vantaggi, l'essere sempre "smart" può contribuire all'aumento del livello di stress con il rischio di incidere negativamente sul nostro benessere fisico ed emotivo.



May 6, 2021

### L'intelligenza artificiale al servizio della medicina preventiva e predittiva

Quale ruolo ricopre l'intelligenza artificiale (AI) nella medicina di precisione? In quali ambiti di applicazione clinica può trovare spazio nel corso della così detta 'rivoluzione digitale'?



May 6, 2021

### Master in Virtual Customer Engagement

Ha avuto inizio la scorsa settimana il corso di formazione Mastering Virtual Customer Engagement che vede coinvolti tutti i colleghi della Field Force con l'obiettivo di diventare "master" nell'ingaggio virtuale dei nostri interlocutori.



Per uso esclusivo interno Pfizer



Courage



Excellence



Equity



Joy