

**HALLEY SUD, LA TECH COMPANY SICILIANA CHE HA MESSO LE PERSONE AL CENTRO**

L'importanza dell'errore per cambiare le strategie

Essere una PMI tecnologica del Mezzogiorno che si occupa di digitalizzare la pubblica amministrazione locale, con sedi tra Sicilia e Calabria, e conquistare il primo posto nella classifica 2025 dei migliori luoghi di lavoro del Sud Italia – Best Workplaces in South Italy – non è affatto scontato. Soprattutto in un settore altamente tecnico come quello dei software per gli enti locali e in un territorio dove attrarre competenze specialistiche non è semplice.

Eppure Halley Sud ce l'ha fatta. «Lavorare in un terreno poco fertile è più difficile, questo è evidente. Ma si possono fare le cose per bene anche qui. Il nostro obiettivo è esattamente questo: costruire un posto dove si lavora, si sbaglia, si impara, si cambia, ma soprattutto si sta bene. Il fatto che i collaboratori lo abbiano riconosciuto nei questionari di Great Place to Work, per noi, vale più di qualsiasi classifica», spiega il CEO Gianluigi Cerami.

Halley Sud conta oltre 50 persone: la sede principale è a Catania, affiancata da quelle di Caltanissetta, Sommatino e Reggio Calabria.

Il ruolo della direzione? «Noi ci limitiamo a creare un terreno fertile. Definiamo missione e valori, e poi ci fermiamo lì: tutto il resto lo costruiamo insieme. Non normiamo ogni dettaglio, non burocratizziamo la vita lavorativa. Le cose che riguardano il servizio al cliente le decidiamo nei gruppi di lavoro, non dall'alto».

«Non abbiamo livelli gerarchici – racconta Cerami – Ci sono gruppi di lavoro che funzionano su principi di autonomia e responsabilità, e sono dinamici. Accanto ai gruppi "stabili" dell'organigramma, ogni iniziativa può essere promossa da chiunque: si forma un team, chi ha avuto l'idea fa da guida e porta a casa il progetto,

cne se funziona diventa stabile».

Nel recruiting, la priorità è la persona. «Per noi la cosa più importante è che la persona venga accettata dal gruppo. È più importante il tratto caratteriale e sociale rispetto alle competenze. Non andiamo a "strappare" persone già formate ad altre aziende né a caccia del grande genio incompreso che gioca da battitore libero. Cerchiamo qualcuno con una

base tecnica, certo, ma lo formiamo noi». Una formazione che richiede tempo: «In media ci vogliono un paio d'anni per inserire una persona a pieno regime. Lavoriamo molto sull'affiancamento e sull'integrazione nel gruppo».

La filosofia di Halley Sud tiene insieme cultura implicita e principi espliciti. «Ci sono valori di base che non scriviamo da nessuna parte – spiega Cerami – perché riteniamo debbano essere sottointesi: onestà, trasparenza, responsabilità. Onestà vuol dire essere se stessi, anche quando si attraversa un periodo difficile. Trasparenza è dire quello che si fa e fare quello che si dice».

Poi ci sono i valori dichiarati: «Per l'interno abbiamo il cambiamento e la cooperazione. Per i clienti, velocità, puntualità e qualità».

In questo qua-



dro l'errore non è un tabù: «Per noi l'errore non è mai un problema se lo si porta sul tavolo con l'intenzione di capire. Anzi, è prezioso: ci permette di cambiare strumenti, politiche, logiche, di inserire un controllo in più. Andiamo alla ricerca degli errori, li prendiamo sul serio. Chi sbaglia sa che non verrà rimproverato ma aiutato a capire cosa è successo e come evitarlo».

La cultura del cambiamento nasce anche dall'esperienza sul campo. L'impatto del PNRR e della spinta alla digitalizzazione della PA locale ha messo alla prova l'azienda: «Ci è crollato il mondo addosso – ammette Cerami –. Non eravamo preparati né sul fronte dei processi interni né su quello dei budget. Abbiamo dovuto correre tutti insieme in una situazione di grande incertezza». Da lì è arrivata una consapevolezza: «Il futuro oggi è incerto per tutti. L'unico modo è restare propensi al cambiamento. Per noi il cambiamento è un valore in sé: anche cambiare in peggio, se ci permette di imparare, va bene. L'importante è essere allenati a uscire spesso dalla zona di comfort».

La zona di comfort, però, va anche coltivata. Gli uffici sono progettati come luoghi accoglienti, quasi una seconda casa. «Da noi le persone si spingono molto al miglioramento personale: tanti si iscrivono a un corso di

laurea e si laureano pur lavorando. L'azienda diventa un luogo dove si resta a studiare la sera o il sabato, si formano gruppi di studio. Cerchiamo di essere un bel posto dove stare: dove puoi portare i bambini se non sono a scuola, dove c'è una piccola palestra, l'orto, dove puoi avere la postazione come ti serve, con tutti i monitor che vuoi».

Sul lavoro da remoto, la scelta è controcorrente: «Per noi la prima scelta è stare insieme negli stessi luoghi, perché si coopera meglio. Lo smart working lo usiamo come strumento di welfare: se hai la macchina rotta, se devi stare a casa con tuo figlio, allora ok. Ma la norma resta lavorare insieme».

Matteo Rizzi© Riproduzione riservata**Gianluigi Cerami**