

INTERVISTA A MARIA TERESA SANGINETI

HR Business Partner Nestlé Global IT HUB

RisorSe

Presenta la piattaforma UPTALE





RISPETTO, CURA E RESILIENZA

INTERVISTA A **MARIA TERESA SANGINETI**
HR BUSINESS PARTNER NESTLÉ GLOBAL IT HUB

di Marina Verderajme



Per questo secondo numero di HR FOCUS MAGAZINE abbiamo intervistato Maria Teresa Sangineti, HR Business Partner Nestlé Global IT HUB, socia GIDP e coordinatrice del Tavolo Tematico Innovation & Digital.

Maria Teresa Sangineti è una manager, di lunga esperienza, delle Risorse Umane. Come è nata questa passione?

Devo tornare veramente tanto indietro nel tempo, all'università avevo scelto di frequentare Economia e Commercio, basandomi sul fatto che mi piacesse molto i numeri e ritenevo che mi sarei inserita nel mercato del lavoro come commercialista, come auditor, che andava tanto di moda negli anni '80, o ruoli simili. Al secondo anno frequentai, quasi per caso, l'esame di organizzazione aziendale e il mio professore di allora era molto appassionato e convinto del fatto che una buona gestione e organizzazione aziendale si basasse sulla buona gestione delle persone. Da lì ho scoperto un mondo, nel senso che sono partita a fare il mio primo stage, che ho fatto al controlling in 3M, pur di avere uno stage, ma in realtà, facendo subito un accordo: sette ore al giorno al controlling e dalle 17.30 in poi alla Direzione del Personale (allora si chiamava così). La mia tesi è stata sulle risorse umane e da lì è nata tutta la mia passione, perché avevo scoperto sul campo che cosa volesse dire fare risorse umane, divise nei classici settori come si usava a quel tempo, la selezione, il training e tutte le varie belle caselline che avevano tante scrivanie separate...



Alla passione hai aggiunto molta determinazione..

Sì, in quegli anni ho deciso che avrei fatto risorse umane a qualsiasi costo, e quando dico a qualsiasi costo, ti racconto un aneddoto: avevo concluso l'università e, come si faceva in quegli anni, le offerte di lavoro si trovavano sul Corriere della Sera, annunci, curriculum come nevicasse. Non esisteva internet e il pc era un oggetto sconosciuto.

Tra le varie domande, **avevo mandato il mio CV per una selezione per sistemisti, che con le risorse umane non c'entrava niente**, in un'azienda, NCR, che faceva batterie di test per i neolaureati. Partecipai al test, di solito con risposta il giorno stesso. Poiché non ricevetti chiamate pensai "va beh, ho sbagliato il test". Il giorno dopo mi chiamò la psicologa che aveva elaborato i test e mi disse: "vorrei farle un colloquio". Non commentò il fatto che non mi avesse chiamato il giorno prima, andai a fare il colloquio. Dopo tutte le domande che mi fece e che non ricordo assolutamente, mi

fece l'ultima: "lei sapeva che questa è una selezione per sistemisti, mi dice che vuole fare risorse umane, mi spiega perché ha risposto a una selezione per sistemisti?" Io dissi: "guardi, io ho capito che le risorse umane si possono fare solo in una grande multinazionale. Non ho trovato nell'ultimo mese e mezzo alcun annuncio sulle risorse umane e allora ho deciso di entrare in contatto con tutte le grandi multinazionali, sperando di avere l'opportunità di un colloquio per spiegare cosa voglio fare". La signora prese atto, mi salutò, io pensai "bene, me la sono giocata e anche questo è andato". Dopo una settimana mi richiamò e mi disse: "guardi, lei non ci crederà, ma abbiamo una **vacancy nelle risorse umane, verrebbe a Milano a fare un colloquio?**" Ne ho fatti cinque di colloqui prima di entrare, ma alla fine mi hanno assunta nel team di recruiting e sviluppo. Qualche tempo dopo quella stessa psicologa mi disse: "tu ci hai colpito perché avevi le idee ben chiare, non importava la strada attraverso cui arrivarci, ma sapevi esattamente cosa volevi fare" e, sempre continuando quello stesso iter di selezione, ero arrivata fino al **Direttore centrale del personale**, che per una giovane neolaureata non era così "normale", questo signore mi disse: "ma lei perché vuole fare risorse umane, dove vuole arrivare?" E io, giovane, brillante, dai grandi ideali, risposi: "ma io spero, un domani, non so tra quanto tempo, di diventare direttore generale". "E lei ci vuole arrivare dalle risorse umane?" "quale posto migliore? Le risorse umane vedono tutta l'azienda, mentre qualsiasi altro mestiere vede solo quel mestiere" e anche lì, nessun commento, nessuna risposta. Lo vidi un anno e mezzo dopo, quel



signore lì era diventato Direttore Generale dell'azienda, quindi si deve essere in qualche modo riconosciuto nella mia risposta.

Ci stai dimostrando che determinazione e obiettivi chiari hanno fatto la differenza nella tua vita, nelle tue scelte.

Assolutamente sì, io ho iniziato facendo prevalentemente recruiting, facevo poche cose di sviluppo, ma dopo poco più di un anno, avevo capito che non volevo fare recruiting per tutta la vita. Nello stesso ufficio c'era una collega vent'anni più grande di me, che da vent'anni faceva solo selezione e io mi sono vista morire, mi sono detta io voglio fare risorse umane perché voglio vedere tutto, non solo recruiting. E da lì è proseguito il mio percorso nel mondo delle risorse umane. Oggi sono ancora qui a fare questo meraviglioso mestiere...

La tua determinazione, i tuoi obiettivi chiari e la tua visione aperta hanno fatto la differenza nella tua carriera?

Sì, aggiungerei un terzo elemento che ha caratterizzato il mio percorso, che è la curiosità. Non so se dirti che mi stufo dopo un po' che vedo sempre le stesse cose o, meglio, mi piace vedere sempre cose in più. E questa curiosità mi ha accompagnato anche oggi nel progetto che sto seguendo.

Oggi sei inserita in un grande progetto per Nestlé. Ce ne vuoi parlare?

Più o meno tre anni fa, in una delle nostre riunioni di direzione del personale, ho sentito una conversazione sul fatto che potevano arrivare a Milano dei colleghi da tutta Europa a fare non si sa bene che cosa. Allora avevo preso da parte il direttore centrale delle risorse umane, dicendo: "mi sembra che ci sia un progetto in pista.

Nel caso ci fosse da gestire un gruppo di stranieri o comunque un gruppo di persone che dall'Italia gestiranno progetti internazionali, sono interessata, poiché fino ad oggi, per vicende mie personali, non sono mai potuta andare a lavorare all'estero e questa sarebbe una bella opportunità per vivere in un contesto internazionale, rimanendo qui. Quindi tienimi presente se ci sarà bisogno di un HR per questo progetto" e lui mi rispose "certo, prendo nota". Passarono circa sei mesi da quel "prendo nota". Un bel giorno mi contattò e mi disse: "mi riferisco alla nostra conversazione di qualche tempo fa; abbiamo già portato qui alcune persone per creare un Centro di Competenza HR, ma adesso dobbiamo assumere qui a Milano 150 persone, con competenze IT, che guideranno parte della trasformazione IT per Nestlé in tutto il mondo. Ci sarà bisogno di un HR dedicato, vuoi approfondire?!" "Certo - gli risposi -, ho dato la mia disponibilità, approfondisco; cosa vuol dire?" Risposta: "Organizziamo un colloquio con il tuo futuro capo: l'Head of HR per l'IT a livello Globale, così potete capire se c'è un interesse reciproco". E più o meno prima di Natale si svolse questo colloquio. A fine febbraio non avevo ancora saputo niente e ritornai dal Direttore HR dicendo: "scusa ma, dal colloquio non ho avuto feedback, non vado bene, avete chiuso, avete scelto qualcun altro?" E lui disse: "no, come?!? È stato deciso, tu sarai l'HR di questo gruppo che si chiamerà Global IT HUB". A volte, come nelle migliori famiglie, anche in HR capita che, pur facendo tanta attenzione agli altri, quando parliamo di noi stessi "diamo per scontato". Da quel momento, febbraio del 2019, mi sono trovata catapultata nel progetto, con una lista di 150 posizioni da ricoprire, i cui job title per me erano assolute novità e da lì è partito tutto: riunioni col nostro HQ IT, comprensione della mission dell'HUB, delle ragioni della scelta di Milano (attrattività del progetto, della città e del contesto...e del

gruppo stesso).

Perché?

Perché l'obiettivo è sempre stato, e continua a essere, mettere insieme persone di culture diverse, e stimolare l'interazione e l'innovazione.

Dunque la diversità stimola l'innovazione, stimola inclusione, responsabilità, temi fondamentali oggi per un manager delle risorse umane. Quali sono le motivazioni che, oltre a Milano che è molto attrattiva, spingono queste persone ad accogliere e accettare questa sfida, questa iniziativa?

La motivazione forte che accomuna queste persone, al di là di essere un gruppo eterogeneo e internazionale - che è uno dei nostri maggiori elementi di attraction -, è la consapevolezza di avere una grande mission per Nestlé: ricevere le migliori innovazioni/soluzioni per dare una spinta ulteriore al business. Questo è il gruppo che deve, in anticipo su tutti gli altri, indicare al business quali tool usare per essere sul mercato in una posizione competitiva e quindi chi si candida per una nostra posizione, sa che avrà la possibilità di studiare e cercare le soluzioni informatiche migliori. Sono comunque tutti professionisti dell'informatica desiderosi di sperimentare: la missione comprende l'opportunità di testare/sperimentare e poi fornire al business quello che ancora non sanno che gli servirà: anticipare le soluzioni ai bisogni insomma.

Abbiamo detto prima: gli aspetti determinanti della tua carriera sono stati la determinazione, obiettivi precisi e curiosità... qual è il tuo elemento distintivo come donna e manager Hr?

Secondo me ci sono un paio di cose, alcune che sono sempre vere nel mio ruolo, io le definisco **Rispetto** e **Cura**. Rispetto nel senso di mettere la persona al centro, avere rispetto della sua unicità in ogni momento,

anche nelle situazioni critiche e poi Cura: prendersi cura di persone che arrivano da tutto il mondo, che sono qui a Milano da sole, che non sanno dove sbattere la testa. Quindi, aver pensato in anticipo, insieme ai colleghi che stanno condividendo questo viaggio, a tutta una serie di servizi per queste persone, ha fatto e sta facendo la differenza.

In questo momento specifico, un elemento espresso soprattutto durante il periodo del lockdown è stata la **resilienza**. C'era differenza nell'essere tutti a casa: mentre per noi voleva dire essere "a casa" dove siamo sempre stati, io ho avuto gente che è arrivata qui e per tre mesi è stata in un residence (primo perché doveva fare la quarantena, secondo perché doveva cercarsi casa e non conosceva nessuno). Anche una banale telefonata per dire "sei qui da un mese, hai bisogno di qualcosa?" sembra ovvia, ma richiede tanta energia, perché averne più o meno sessanta in contemporanea, che sono arrivati, non conoscono nessuno e sono chiusi in un residence, vuol dire anche la forza tutti i giorni, di dire oggi ho fatto almeno un certo numero di telefonate o di chat per sapere come stanno. O vuol dire poter affermare che quando abbiamo pensato all'onboarding per queste persone, non abbiamo pensato solo, come fai solitamente per gli italiani, a spiegare le regole di Nestlé, come si timbra, come si va in mensa. Le persone che arrivano da fuori hanno bisogno di tutto, anche di avere il numero di emergenza se stanno male di notte. Hanno bisogno di sapere come chiedere la tessera sanitaria, di sapere com'è l'organizzazione Nestlé, che non faccio fatica a dire "complessa". Quindi, pensare in anticipo a un Onboarding di 5 giorni, che non fornisca solo gli elementi amministrativi, ma desse la missione dell'azienda, la vision dell'IT, la vision delle diverse stream che stanno intorno a te, anche se non sono quelle di cui ti occuperai tutti i giorni, vuol dire

avere una visione allargata di quello che può necessitare a un nuovo collega che, in più, non è mai stato in Italia. E per farlo in un contesto come questo, ci vuole tanta forza di volontà, perché i momenti in cui dici "ma chi me l'ha fatto fare" arrivano e per fortuna ho lavorato con colleghi con la stessa resilienza e abbiamo aggiustato il tiro di giorno in giorno. In ogni caso è troppo bello tutto il resto per rinunciare.

Perciò, rispetto, cura, resilienza sono le parole chiave.

Un'ultima domanda: un consiglio per i tuoi colleghi HR Director che si trovano ad affrontare questo momento di cambiamento causato dall'emergenza sanitaria.

Non vorrei che sembrasse un luogo comune, ma secondo me, **in un momento di cambiamento, la prima cosa da fare è non pensare "ma abbiamo sempre fatto così"**, perché purtroppo, ancora oggi, lo sento dire spesso. Il consiglio di oggi è "prendiamoci qualche rischio in più, proviamo vie sconosciute e lasciamoci anche guidare da quello che dicono le persone." In un momento come questo ci vuole tanto ascolto, senza però farsi prendere la mano, perché noi HR, come poche funzioni in azienda, siamo tirati in ventimila direzioni diverse. Bisogna definirsi una strada, ma contemporaneamente avere la capacità di ascoltare segnali sia forti, sia deboli che arrivano dalle persone, perché oggi il cambiamento ci sta stravolgendo e se noi non siamo capaci di usarlo, non ci accorgeremo di essere diventati obsoleti.

Per cui cavalcare il cambiamento, e non subirlo...

Sì, quasi portarlo a nostro favore. Non pretendo di dire capirlo, perché secondo me lo capiremo dopo che sarà successo, ma per lo meno usarne tutto il buono che riusciamo a vederne.

Grazie Maria Teresa!



Maria Teresa Sangineti

Mi presento...

Sono nata al Sud, in un paese di circa 6000 abitanti, che si chiama Lagonegro, dove l'unico modo per fare quello che mi sarebbe piaciuto fare era partire. Ci torno volentieri, ma in vacanza. Mio fratello che ancora abita lì, mi prende in giro perché dice che divento un'isterica Milanese quando torno a casa, ma quando vedo che per fare qualsiasi cosa impiego 2 ore e mezza divento nervosa...

Ho studiato a Bologna, perché non volevo correre il pericolo che hanno corso molte mie compagne del liceo, di andare a studiare a Salerno o a Napoli, che tanto si tornava a casa nel weekend e il risultato è stato che non si sono mai laureate. Io volevo concentrarmi. Sono venuta a Milano dopo la laurea obtorto collo, nel senso che mi sarebbe piaciuto rimanere a Bologna, ma la realtà industriale di Bologna è fatta di piccole aziende, quindi risorse umane come dicevo io non sarei mai riuscita a farle. Ora sono felicissima di essere a Milano, ho sposato un milanese doc, che fa il dentista, ma in realtà, tre anni fa ha iniziato a scrivere romanzi. Perciò nella mia attività collaterale faccio il correttore di bozze, o la consulente di moda, quando lui ha degli abiti particolari da descrivere, perché una delle altre cose che mi piace tanto è il fashion.

IL PARTNER GIDP

RisorSE

PRESENTA LA PIATTAFORMA UPTALE

CHI È RisorSe

Risorse è una società di consulenza che, dal 2004, è distributore esclusivo in Italia per PerformanSe, azienda leader in Europa nella progettazione di strumenti di valutazione per lo sviluppo professionale, la selezione e l'orientamento. Ma, in primo luogo, Risorse è una squadra, animata dall'idea che le persone vengano prima di tutto. Un team con l'obiettivo comune di supportare le aziende e i lavoratori che hanno bisogno di migliorare le performance individuali e collettive, fornendo gli strumenti adatti e progettando percorsi di consulenza su misura. Valorizzando ciò che per loro è fondamentale: le competenze comportamentali e motivazionali.

The Transformation League

“Negli anni, abbiamo ampliato il nostro network”, racconta Andrea Bennardo, partner e socio fondatore di RisorSE, “entrando a far parte di una rete internazionale di società di consulenza indipendenti, The Transformation League.

Un'alleanza che crede nel potere della trasformazione e unisce le forze di professionisti sui cinque continenti, che pensano globale e agiscono locale”.


 RIsorSE
 seek your growth

Una rete che sfrutta l'esperienza e la diversità dei membri per creare uno spazio permanente di sviluppo e di scambio.

Uptale

“Sempre alla ricerca di nuove opportunità per far crescere e lavorare meglio imprese e collaboratori, abbiamo recentemente stipulato un accordo per proporre ai nostri clienti la piattaforma Uptale. Si tratta di una piattaforma per la formazione a distanza, capace di sviluppare moduli interattivi basati sulla realtà virtuale”.

“Abbiamo cercato e individuato questa giovane e interessante realtà perché riteniamo che il mondo della formazione andrà sempre di più verso la programmazione di attività miste (in presenza e da remoto). Uptale soddisfa questo bisogno unendo la

formazione con le più evolute tecnologie digitali e, grazie alla realtà virtuale, riesce a simulare ambienti e situazioni, così da fare sentire le persone più coinvolte e rendere le attività molto più coinvolgenti e efficaci”.

Risorse costruisce con i propri clienti un viaggio personalizzato, considerando chi sono e dove hanno necessità di arrivare. Li accompagna verso il cambiamento che hanno bisogno di attuare, perché crede che la performance sia un processo più che un risultato.

Come diceva Henri Bergson “esistere è cambiare, cambiare è maturare, maturare è continuare a creare se stessi senza fine”.



HR FOCUS MAGAZINE è il periodico di approfondimento di:

G.I.D.P./H.R.D.A. Gruppo Intersectoriale Direttori del Personale/Human Resources Directors Association

L'Associazione:

Sede Legale

Via Luigi Borghi n° 11
21013 Gallarate (Va)

Sede Operativa

via Duccio di Boninsegna, 21
20145 Milano
Tel. 348 767725

Contatti Segreteria Nazionale:

segreteria@gidp.it
ufficio@gidp.it



PARTNER G.I.D.P.



ASSOCAAF



DAVERIO & FLORIO
STUDIO LEGALE



Nctm



JOBTECH

RIsoRSE
seek your growth



SEAC



STUDIO ASSOCIATO PAGANI

CONSULENZA DEL LAVORO LEGALE E GESTIONALE
HR • LABOUR CONSULTANCY • LEGAL

welfare
4You