

**INTERVISTA A
ALESSIA BENEVIERI**

HR Business Partner Falck Renewables

ASSOCAAF

Il CAF delle imprese





LO SGUARDO SULLE PERSONE ALDI LÀ DEI RUOLI E DELLE POSIZIONI IN AZIENDA

INTERVISTA AD **ALESSIA BENEVIERI**
HR BUSINESS PARTNER, FALCK RENEWABLES

di Marina Verderajme



Alessia Benevieri, HR Business Partner di Falck Renewables. Lunga esperienza nel mondo HR con focus sulla formazione. Come sei arrivata alle risorse umane?

Io ho studiato all'Università Psicologia del Lavoro e uno degli sbocchi naturali della psicologia del lavoro è risorse umane, vista magari più da un punto di vista di formazione e selezione. Poi, andando a fare lo stage post laurea, per essere iscritta all'albo degli psicologi, ho fatto un anno in Profingest, nella formazione manageriale. Quindi mi sono accorta di molti sviluppi della formazione a livello aziendale, perché Profingest, che adesso si chiama Bologna Business School, si occupava appunto di formazione manageriale a 360°, quindi aveva dei corsi centrati sull'MBA, sul finance, sull'utilizzo dei fondi sociali europei e da qui ho scoperto il mio grande interesse per l'azienda. Dopo aver frequentato il primo master in Risorse Umane, sono entrata in azienda con un vecchio "CFL" e col tempo sono diventata responsabile delle risorse umane e HR Manager. Fondamentale anche, è stata la frequentazione dell'Università delle Persone gestita da Enzo Spaltro, figura carismatica, allievo di Agostino Gemelli all'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, grande psicologo del lavoro.

Adesso in Falck Renewables sei HR Business Partner, in cosa è centrato il tuo lavoro, le tue attività e i tuoi progetti?



Come HR Business Partner sono responsabile di tutto il settore HR per quanto riguarda il perimetro di Energy Team, quindi rispondo a qualsiasi attività, che riguardi la formazione, la selezione, i contenziosi – eventualmente ce ne fossero – il payroll, tutto. Tutte le attività vengono filtrate da me per poi arrivare al gruppo e ai centri di competenza del gruppo, che sono Global Solution, che si occupa degli affari legali, della selezione e tutta la parte employee a livello Mondo, Compensation and Benefit, Learnig & Talent, Organization.

Che valore ha la formazione in un'organizzazione aziendale come Falck Renewables?

A livello global è estremamente importante la formazione continua. Abbiamo una piattaforma che si chiama Matrix, attraverso la quale ci sono sia registrazioni di eventi importanti organizzati dal gruppo, sia la possibilità di utilizzare delle pillole di Skilla sempre fruibili ed è una formazione manageriale a tutto tondo, quindi riguarda tutte le tematiche della formazione manageriale, tutte le competenze trasversali.

Come eventi a livello Italia ci sono i "Friday Coffee", per conoscere i vari enti aziendali, le varie funzioni aziendali, per sapere come operano e avere un'idea complessiva dell'azienda. Poi viene organizzato, a livello Europa, un master per quelli che sono considerati talenti, quindi giovani che hanno sia un alto potenziale, sia un'alta performance a livello di valutazione e per lo sviluppo delle competenze manageriali. A livello del perimetro Energy Team, in questo momento stiamo lavorando su più fronti: leadership, con il supporto di un partner, attraverso la somministrazione di questionari a tutti i responsabili, a tutte le persone che gestiscono personale aziendale, sulla gestione dei collaboratori e della leadership, fornendo poi una restituzione, a livello individuale e di azienda, e un follow up con tutti i partecipanti, per impostare la formazione. Con i giovani potenziali abbiamo somministrato questionari per la conoscenza del loro potenziale specifico, sia a livello gestionale teorico-pratico, sia a livello commerciale, mediante due questionari diversi. Anche qui ci sarà una restituzione individuale one to one per andare a esplorare gli output e da lì partire per creare uno sviluppo di carriera, quindi una pianificazione degli interventi di formazione trasversale e tecnica per crescere all'interno dell'azienda e del gruppo. Questo dà la possibilità di crescere a livello aziendale, e fornisce anche la possibilità di arrivare a posizioni diverse all'interno delle aziende del gruppo.

Sei socia GIDP da diversi anni e membro del tavolo tematico D&I. Quali progetti stai affrontando in azienda su questi temi?

Su questa tematica abbiamo organizzato proprio poco tempo fa delle sessioni formative, che hanno riguardato tutta l'Italia, **centrate sulla differenza di genere, che hanno suscitato molta attenzione, perché queste tematiche, sebbene possano sembrare un po' superate, sono in realtà fortemente attuali e su di esse c'è ancora moltissimo da lavorare.** La sfida del futuro è mettere insieme persone che hanno competenze diverse, conoscenze diverse, modi di essere e di fare diversi e riuscire a creare dei team di lavoro. La diversity è estremamente importante da questo punto di vista, tanto più per Falck Renewables, che ha l'ambizione di diventare sempre più internazionale. Attualmente siamo a un 30% di occupazione femminile in azienda. A livello di selezione abbiamo impostato la regola per la quale tra i candidati potenziali che giungono al colloquio di valutazione col manager, deve esserci una quota per il 50% maschile e per il 50% femminile. **Tale scelta è anche una sfida innovativa, perché, nelle discipline STEM, il genere femminile da questo punto di vista è in inferiorità numerica, sebbene nelle giovani generazioni "donne stem" si trovino, mentre nelle persone senior o con esperienza in campi specifici come quelli dell'elettronica e dell'elettricità, è già più difficile.**

Cosa fare dunque per colmare questo gap ed avvicinare maggiormente le ragazze alle discipline Stem?

È un tema molto sentito tra le aziende. Deloitte, ad esempio, attraverso un progetto sull'arte sta cercando di attrarre persone, e soprattutto donne, nelle discipline stem. Perché l'arte, vista da un certo punto di vista, richiede tutto un lavoro ingegneristico di progettazione, che poi porta alla conoscenza della matematica, dell'ingegneria, dell'architettura, ecc. (Pensiamo ai concetti di "proporzione aurea", di prospettiva matematica", di "geometria spaziale", di "punto di vista" e dell'elasticità mentale e

della creatività di pensiero che richiede la comprensione di un'opera d'arte, soprattutto di "arte moderna e contemporanea"). In Falck Renewables stiamo cercando attivamente collaborazioni con ISTF e ITS del territorio e ho notato che ci sono **diverse donne che scelgono di fare ITS meccanica ma hanno difficoltà per pregiudizi nel momento in cui si presentano ai datori di lavoro.** Perché, da un punto di vista della tradizione, è parecchio insolito che le donne scelgano questo percorso e poi, oltretutto, si trovano in ambienti maschili e talvolta anche maschilisti, per cui hanno un bel po' di difficoltà. **In Italia dobbiamo ancora abbattere pregiudizi che in tante zone d'Europa non esistono più.**

Come state vivendo il ritorno al new normal?

Nel gruppo Falck Renewables c'era già lo smartworking, ma dopo questa pandemia, è stato implementato in tutte le aziende del gruppo. Verrà aumentata la percentuale di smartworking vs la percentuale di presenza che sarà portata più o meno al 50%. Quindi vuol dire 3 giorni alla settimana smartworking, due giorni in presenza o viceversa. Per ora il regolamento definitivo è ancora in via di definizione, saranno probabilmente previste diverse forme di smartworking, la parola d'ordine è **flessibilità**, cercare di essere il più possibile flessibili per quelle che sono le esigenze del personale e del business. A fine estate, il reparto QHSE ha lanciato un questionario per vedere se le persone fossero predisposte a tornare in ufficio oppure no e si è scoperto che l'80% vuole rientrare in ufficio mentre il 20% non intende tornare in ufficio perché ha scoperto questa nuova dimensione del lavoro da casa, riuscendo a conciliare le esigenze familiari e tanti altri aspetti. Quindi si stanno approntando tutte le ulteriori misure di sicurezza, come le barriere di plexiglass all'interno degli uffici, varie app per il controllo delle postazioni di lavoro, ecc. per tornare a lavorare in presenza per un

50%, del gruppo, con qualche piccola differenza a seconda delle varie realtà aziendali con modalità di smartworking assolutamente flessibili.

Ritieni pertanto che il ruolo del responsabile delle risorse umane, sia cambiato a seguito di questa pandemia e, in generale, la pandemia abbia accelerato un cambiamento che era già in corso?

Io sono entrata in azienda in pieno lockdown: il 9 marzo 2020 è stato il mio primo giorno. Per me è stato un orientamento tutto online, ho conosciuto i colleghi online, ho vissuto tutto completamente online e in altri tempi non era neanche lontanamente pensabile una cosa del genere. Devo dire che questo mi ha portato sicuramente a una grande fatica, perché sono mancati proprio i riferimenti classici: il mood che senti quando entri in un'azienda, parlare con i colleghi, condividendone gli spazi, le espressioni e i discorsi. Eppure una qualche modalità si è trovata. **Diventa molto importante cercare di capire l'altro, entrare in contatto con l'altro, non in maniera tradizionale.** Devono aumentare i momenti di feedback in questa situazione e bisogna organizzare gli incontri in maniera molto scrupolosa.

Concludiamo la nostra intervista con un tocco personale: un aggettivo che ti contraddistingue e perché?

Mi verrebbe da dire che **sono molto umana**, nel senso che do sempre molta importanza alle persone, sarà la deformazione universitaria, però, al di là del ruolo e della posizione aziendale, per me è molto importante **cercare di conoscere le persone, perché penso che siano le persone che danno un valore aggiunto incredibile all'azienda, anche a livello personale è più bello pensare di lavorare con delle persone piuttosto che con dei ruoli o con delle specificità.** La motivazione aziendale parte dalla persona. Ed è quello che cerco di trasmettere ai miei colleghi e collaboratori.

Gli Enabler Behavior di Falck Renewables

Gli Enabler Behavior: i comportamenti alla guida del nostro approccio

Essere *enabler* significa diffondere la nostra conoscenza e visione dei valori positivi in ogni interazione professionale, al fine di costruire una cultura comune, che sia innovativa, competente e premurosa. Per questo, a guidare il nostro agire quotidiano ci sono alcuni comportamenti motivanti, accompagnati da una serie di domande su cui soffermarci, che ci aiutano a riflettere e a ricordare le priorità condivise.

SFIDA LO STATUS QUO

"Possiamo farlo in modo diverso, più veloce, migliore?"

PENSA IN GRANDE

"È abbastanza sfidante e ambizioso?"

FAI IN MODO CHE ACCADA

"Come possiamo fare in modo che ciò succeda?"

ESCI E TORNA CON NUOVI SPUNTI

"Cosa ne direbbe il cliente esterno/interno?"

AIUTA GLI ALTRI AD AVERE SUCCESSO

"Come posso far sì che tu abbia successo?"
"Come puoi far sì che io abbia successo?"

CONDIVIDI CIÒ CHE ABBIAMO; COINVOLGI CHI CONOSCE CIÒ DI CUI SI PARLA

"Chi deve saperlo?" "Chi deve essere coinvolto?"

PROTAGONISTI, NON SPETTATORI

"Cosa non mi permette di agire in prima persona?"
"Cosa accade se non agisco?"

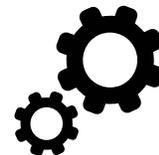
IMPEGNATI SERIAMENTE

"Ho mantenuto le promesse e gli impegni presi?"



PARTNER GIDP

ASSOCAAF, IL PARTNER FISCALE DELLE IMPRESE E DEI DIPENDENTI



Abbiamo rivolto qualche domanda a Floriano Botta e Simona Arosio, rispettivamente Presidente e Direttore di Assocaaf

Chi è Assocaaf?

"Siamo nati - ci racconta il Presidente Floriano Botta - per le aziende, per offrire ai loro dipendenti un'alternativa ai CAF sindacali, favorendo una collaborazione che migliora le relazioni industriali. Ne conosciamo le esigenze e siamo strutturati per soddisfarle e ottimizzandone i processi".

Assocaaf Spa è il Centro di Assistenza Fiscale costituito dalle associazioni Confindustria territoriali e di categoria e da oltre mille imprese nazionali e multinazionali tra le più rappresentative del panorama industriale italiano. Nasce nel 1993 ed iscritto all'Albo del Ministero dell'Economia e delle Finanze sia come CAF dipendenti e pensionati, sia come CAF imprese. Elabora più di 140.000 dichiarazioni dei redditi e presta i suoi servizi a più di 3.000 imprese sul territorio nazionale, a singoli cittadini e a partite iva Individuali.

Qual è sfida degli ultimi anni?

"Quattro anni fa - prosegue Botta - ci siamo posti la questione del posizionamento sul mercato di Assocaaf. La scelta era o di difendere le posizioni acquisite (sebbene su livelli alti di servizio) o rilanciare, introducendo l'idea nuova nell'ambito dei Caf



ASSOCAAF

di una società capace di assistere l'azienda e i suoi dipendenti in tutte le loro esigenze fiscali, ponendosi l'obiettivo di essere un unico interlocutore per una pluralità di servizi. Abbiamo optato per la seconda ipotesi."

Assocaaf appare lontano dall'immaginario collettivo dell'idea di Caf, agendo come un'impresa, con elasticità, competenza e attenzione al cliente.

Tre sono le direttive su cui si è mosso Assocaaf: l'investimento sulle competenze dei dipendenti, l'apertura di nuove sedi e l'innovazione tecnologica (un esempio è la sinergia con una Start-up innovativa per la creazione di una Mobile App dedicata ad Assocaaf che utilizza l'intelligenza artificiale per l'analisi documentale).

"Tendiamo sempre a esplorare nuove opportunità di sviluppo - aggiunge il Direttore Simona Arosio - e abbiamo molti progetti in cantiere. Tra i più ambiziosi, quello di offrire tramite Assocaaf non solo i servizi Caf ma anche, attraverso accordi con enti preposti, quelli di patronato, collocandosi su un livello consulenziale molto alto. Una ulteriore peculiarità è essere il referente unico ed affidabile per le aziende e i loro dipendenti. E' facilmente intuibile come questa impostazione crei un quid di maggior valore rispetto alla semplice somma dei singoli servizi erogati."

Un esempio concreto è l'ultimo servizio nato in Assocaaf, in ottica di supportare le aziende e agevolare i dipendenti: l'assegno unico per i figli. Novità che sta portando non poche preoccupazioni agli uffici HR.

Assocaaf è in grado di seguire tutto il processo per il singolo dipendente (dalla richiesta ISEE alla presentazione della domanda all'INPS), ponendosi come unico interlocutore per tutti i processi col vantaggio di offrire, tramite l'azienda, consulenza e di farsi carico di tutto l'aspetto organizzativo, per non far perdere tempo all'azienda e ai dipendenti.

"Intrapresa questa direzione - assicurano Botta e Arosio - non ci si può fermare. Nei prossimi mesi ci saranno altre importanti novità".



Floriano Botta, Presidente Assocaaf



Simona Arosio, Direttore Assocaaf

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