



intervista a

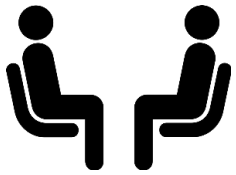
PATRIZIA GIACOMEL

**LA CURA DELLE RELAZIONI E IL
BENESSERE DELLE PERSONE IN AZIENDA**

CENTURION PAYROLL

**LE ULTIME NOVITA' IN MERITO AL
GRUPPO CENTURION E LE NORMATIVE
PIU' RILEVANTI DEGLI ULTIMI TEMPI**





INTERVISTA A PATRIZIA GIACOMEL RESPONSABILE RISORSE UMANE DI FRATELLI GIACOMEL

LA CURA DELLE RELAZIONI E IL BENESSERE DELLE PERSONE IN AZIENDA



DI MARINA VERDERAJME

Patrizia Giacomel, Responsabile Risorse Umane di Fratelli Giacomel azienda di famiglia. HR manager cresciuta in azienda. Come è nata la passione per le Risorse Umane?

La mia passione inizia dai banchi di scuola durante gli studi di ragioneria e facendo un percorso di scoutismo e volontariato; essere parte di un gruppo scout, vivere un'organizzazione così formativa e le sue dinamiche, anche da un punto di vista sociologico, mi ha dato l'opportunità di crescere, ascoltare gli altri, comprendere diversi contesti e saper trovare proposte e soluzioni. Il motto degli scout è "estote parati" e significa essere sempre pronti e preparati!

La facoltà di Scienze Politiche, in Università Cattolica, mi ha permesso di approfondire ambiti multidisciplinari, diritto del lavoro, sociologia delle organizzazioni, laureandomi con una tesi su istituzioni, pratiche e servizi a supporto del passaggio generazionale nelle imprese familiari. Dal dopoguerra ad oggi, le PMI a gestione familiare rappresentano il modello di business più diffuso in Italia ma, la complessità delle dinamiche economiche e l'apertura ai mercati globali hanno imposto a tale modello di evolversi passando ad uno stile manageriale per poter sopravvivere e crescere. Questi studi mi hanno permesso di vivere il mio percorso nell'azienda di famiglia in maniera proficua e consapevole, cercando di favorire gli aspetti e gli obiettivi aziendali.

Che cosa vuol dire portare una visione HR



PATRIZIA GIACOMEL

Responsabile Risorse Umane di
Fratelli Giacomel

all'interno di un'azienda familiare?

Avere maggiore cura delle relazioni, del benessere delle persone. Nelle imprese di medie o piccole dimensioni, l'imprenditore è necessariamente concentrato sulle dinamiche produttive e commerciali, sui kpi economici. Quando sono entrata in azienda, primi anni duemila, eravamo circa settanta collaboratori contro i duecentottanta di oggi. Ho cercato quindi di raccogliere le necessità dei colleghi, rispondere ai quesiti pratici ed amministrativi fino ad implementare modelli organizzativi, di comunicazione e di formazione a loro dedicati. Abbiamo introdotto una piattaforma HR per ottimizzare i processi di gestione e comunicazione tra azienda e collaboratori e ridurre i tempi di accesso alle informazioni, di

facilitare la consultazione dei documenti di interesse, migliorare l'immagine aziendale. Consentire a tutta la popolazione aziendale di accedere alle informazioni di cui ha bisogno ed essere così coinvolta nei processi aziendali permette di coltivare un rapporto di trasparenza, fiducia e partecipazione.

Essere una HR Manager donna in un settore tipicamente maschile come l'automotive, cosa comporta?

Il settore automotive è storicamente predominato da uomini, i motori nutrono in loro un interesse ed una passione fortissimi; ad oggi, i ruoli in ambito meccanica, assistenza e commerciale vedono una maggiore presenza di uomini. Le donne sono maggiormente presenti nei settori amministrativi, HR e nelle attività di back e front office commerciale. Siamo delle risorse affidabili e competenti, la nostra intelligenza emotiva permette di coniugare il benessere e le aspettative dei collaboratori e dei clienti con quelle dell'azienda. Per il futuro la speranza è che le giovani donne intraprendano percorsi formativi nelle materie STEM, per essere sempre più protagoniste nei processi tecnologici, informatici e digitali.

Una volta acquisite le risorse umane femminili quali possono essere le leve, formative o culturali per raggiungere la parità nei vari ambiti?

Per raggiungere pari opportunità dobbiamo



lavorare su più leve: maggiore formazione e percorsi di crescita, aumentare le occasioni di team building e condivisione. Le aziende devono andare oltre gli obblighi di legge ed essere i primi promotori di inclusione e pari opportunità. Nel concreto offrendo politiche di conciliazione vita-lavoro, tutela della genitorialità, promuovere la flessibilità e il merito.

Per attrarre i giovani avete canali e partnership attive?

Certamente, abbiamo numerose collaborazioni con gli istituti tecnici-professionali del territorio, in particolare con le scuole di meccanica per poter formare meccanici, magazzinieri specializzati in ambito automotive e con gli istituti amministrativi per crescere figure in ambito contabile e commerciale.

Meccanici e carrozzieri sono "professioni in estinzione" così come altre figure tecniche che prevedono manualità ed esperienza pratica sul campo. L'Alternanza scuola-lavoro già dal secondo anno e l'Apprendistato dal quarto o quinto anno di scuola sono formule che permettono di crescere professionisti sin da giovani. Inoltre, dallo scorso anno, ospitiamo un laboratorio permanente di meccanica e siamo sede d'esame di meccanica per una scuola promotrice di un corso automotive.

Per gli studenti di comunicazione digitale e marketing offriamo un percorso all'interno del nostro Business Development Center che si occupa della gestione dei lead, della gestione di tutti i touchpoints con i clienti e di sviluppare capacità di consulenza e vendita.

Vi avvalete dello strumento dello stage e dell'apprendistato?

Absolutamente sì. Siamo partner di Job Farm e costantemente utilizziamo l'esperienza del tirocinio formativo per inserire i giovani. La maggior parte di loro hanno poi la possibilità di crescere e accedere ad un contratto di assunzione e apprendistato professionalizzante così da proseguire il cammino formativo. Noi e i marchi che rappresentiamo del gruppo Volkswagen crediamo nella formazione. Sono previsti percorsi formativi e certificazioni di alto livello e costanti nel tempo. La formazione, specie in ambito tecnico-meccanico, è un patrimonio da non disperdere e da preservare con rapporti di lavoro duraturi. Siamo orgogliosi di avere un basso turn over e di avere colleghi ancora in forza sin dai lontani anni Ottanta che possono ancora mettere a disposizione la loro lunga esperienza.

Ha toccato un punto importante: siamo nel momento delle grandi dimissioni e sembrerebbe che la vostra realtà non sia toccata. Quali sono gli elementi che secondo Lei fanno sì che non siate stati coinvolti in questo processo che sta riguardando moltissime aziende, soprattutto in Lombardia?

Il nostro turn over è basso, in particolare per le professioni che richiedono competenze tecniche e artigianali costruite nel tempo e con tanta specializzazione. Il fenomeno delle grandi dimissioni lo osservo nelle figure più giovani e adulti intorno ai 30/35 anni, credo siano alla ricerca di maggiore flessibilità per bilanciare lavoro, famiglia e tempo libero. Coloro che arrivano da percorsi universitari si aspettano formazione specifica, riconoscimenti, percorsi di carriera chiari e tempestività delle scelte aziendali. La pandemia e i problemi geo-politici

stanno lasciando ferite ma anche la necessità e l'opportunità di accelerare i processi e le scelte aziendali. Siamo chiamati ad applicare soluzioni digitali ed innovative per rispondere tempestivamente all'evoluzione di business e di contesto.

Ha parlato di digitalizzazione nelle imprese; come è entrata nella vostra?

Nel marzo 2020 la pandemia ha imposto l'accelerazione verso sistemi innovativi da remoto, in poche settimane i colleghi IT hanno messo a disposizione mezzi ed esperienza per permettere il lavoro agile. Il ruolo dell'IT è profondamente cambiato, non è solo un dipartimento al servizio dell'azienda ma un promotore indispensabile di digitalizzazione e connettività. Oggi ne apprezziamo i vantaggi, il cambiamento è imprescindibile e fortemente richiesto dai collaboratori che possono lavorare con maggiore efficienza ed integrazione.

L'altro grande tema su cui si confrontano tutte le imprese è la sostenibilità: che cosa vuol dire per voi e come la traduce all'interno dell'impresa come HR Manager?

La sostenibilità, per un'azienda che offre mobilità e commercializza auto, è un tema centrale. L'ambiente ha bisogno di scelte consapevoli e sostenibili. Siamo uniti al gruppo Volkswagen per offrire mobilità connessa, condivisa e sostenibile attraverso le tecnologie ibride, elettriche e un futuro a basse emissioni. Anche le nostre iniziative interne sensibilizzano e stimolano i colleghi a scelte ecologiche e salutari. Ad esempio, abbiamo promosso campagne alimentari fornendo frutta fresca in azienda, campagne per la prevenzione delle malattie, promosso maratone e challenge tra team aziendali a sostegno di associazioni di volontariato.

Lei è un HR Manager preparata e competente: dove trova stimoli e aggiornamenti?

Lavoriamo in un contesto e trattiamo tematiche in continua evoluzione sociale e normativa. Dobbiamo essere sempre curiosi e con il desiderio di aggiornarci e imparare aspetti nuovi. Mantenere allenata la capacità di ascolto e la capacità di adattarci ai continui cambiamenti con pragmatismo. Per questo cerco di approfittare di momenti formativi e strumenti messi a disposizione da consulenti e associazioni. Tra tutti ho apprezzato gli stimoli di **GIDP che mi ha permesso di entrare in contatto con HR Manager di realtà molto più strutturate, così da osservare le best practices di aziende importanti e innovative.**

Anche il mondo automotive, in costante evoluzione e sempre più tecnologico, è uno stimolo ad accrescere le competenze digitali. Inoltre, cogliamo le opportunità formative

anche in modalità finanziata tramite il servizio di Job Farm così da ampliare le occasioni di crescita e aggiornamento all'interno dell'azienda.

Qual è il suo stile di management?

La mia formazione e le esperienze mi hanno portato ad **uno stile partecipativo e condiviso**; sono entrata in azienda da giovane nell'ambito amministrativo avendo l'occasione di lavorare accanto a persone preparate e di lunga esperienza. Mi sono sempre relazionata come una collega pronta all'ascolto e alla cooperazione. Ringrazio l'azienda e la mia famiglia per aver avuto fiducia in me nel costruire un supporto HR che possa coniugare le aspettative aziendali con quelle dei propri collaboratori.

Un'ultima domanda: cosa si aspetta nel suo futuro di HR Manager di una impresa italiana?

L'impatto della pandemia ha sicuramente valorizzato l'area delle Risorse Umane, abbiamo un ruolo più trasversale e strategico con le altre funzioni aziendali. Siamo chiamati a gestire rapidi e forti cambiamenti in tema di sicurezza, formazione, digitalizzazione e benessere delle persone, analizzando con "human touch" il contesto in cui operiamo e siamo chiamati a prendere decisioni importanti e complesse.

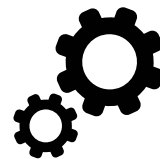
Il nostro contributo verso i collaboratori è di comunicare in modo chiaro i valori e l'identità dell'azienda per condividere dove si sta andando, come lo si sta facendo, ma soprattutto il perché.

Connettere, anche emotivamente, tutta la popolazione aziendale, permetterà una proficua e duratura alleanza tra impresa e risorse umane.

Grazie!



PARTNER GIDP



LE ULTIME NOVITA' IN MERITO AL GRUPPO CENTURION E LE NORMATIVE PIU' RILEVANTI DEGLI ULTIMI TEMPI

di Monica Melani

La società CENTURION PAYROLL SERVICE SPA STP ha conseguito la certificazione ISO 27001:2013, ad ulteriore garanzia per tutta la clientela, della correttezza dei processi impiegati per la fornitura dei servizi di payroll e di consulenza del lavoro. Inoltre, il gruppo Centurion, ha prodotto e sviluppato una sua piattaforma Welfare, la CENTURION WELFARE, che, sta conoscendo un considerevole successo sul mercato, per la sua estrema flessibilità, e per la decisa convenienza economica per le aziende che la utilizzano.

Di novità ce ne sono tante. Dal momento che il gruppo Centurion si occupa anche di sicurezza dei luoghi di lavoro e di tutti gli adempimenti legati al D.LGS 81/2008, vorrei sottolineare quelle che sono le novità previste per il 2022 ed introdotte dalla Legge 215/2021 di conversione del decreto Fisco-Lavoro (D.L. n. 146/2021). Il decreto modifica il testo unico della sicurezza sul lavoro, introducendo una serie di innovazioni con ricadute immediate per l'attività formativa. Innanzitutto, tra le novità introdotte dalla Legge 215/2021 vi è la modifica delle competenze in tema di vigilanza, in materia di salute e sicurezza. Viene riscritto inoltre l'articolo 14 del Dlgs 81/2008 in tema di sospensione dell'attività imprenditoriale, il quale, al ricorrere dei nuovi presupposti introdotti dalla Legge n. 215/2021, deve ora essere applicato senza alcuna forma di discrezionalità da parte dell'Amministrazione competente. In pratica, in mancanza di DVR, o ad esempio in mancanza della formazione e dell'addestramento obbligatorio, o altre

violazioni che sono esattamente elencate, l'attività dell'azienda potrà essere sospesa con anche l'erogazione di sanzioni pesanti.

Il legislatore è altresì intervenuto in maniera incisiva sulla figura del **Preposto**, i cui obblighi vengono resi notevolmente più stringenti. L'aggiornamento del corso di formazione per la figura di **preposto** dovrà inoltre essere svolto ogni due anni e non più ogni 5 anni come avveniva in precedenza. La figura del preposto, a nostro parere, deve essere presente ove abbia un senso che lo sia. Ad esempio, in una azienda con datore di lavoro che lavori "sul campo" e un solo lavoratore o in casi analoghi la situazione è borderline. Ovviamente, il datore di lavoro (eventualmente con il supporto dell'RSPP) dovrà chiedersi se nella propria organizzazione uno o più preposti ci sono e, in tal caso, se sono stati già individuati o, infine, se è necessario individuarne. A nostro avviso, inoltre, l'obbligo non opera per tutte le realtà ma solo in quelle in cui ha senso (prevenzionistico) che il preposto venga individuato. Per quanto riguarda la formazione del **datore di lavoro**, viene in primo luogo introdotto l'obbligo penalmente sanzionato di individuare formalmente il/i preposti (si rimette alla contrattazione la possibilità della previsione di un emolumento per lo svolgimento dell'attività di vigilanza). Inoltre, diventa obbligatoria la sua formazione adeguata e specifica in materia di salute e sicurezza. E' altrettanto importante sottolineare che la Legge 215/2021 non impone la "nomina" del preposto ma la "individuazione" (sono due cose diverse). La norma è già in vigore (con la relativa sanzione) per cui se l'azienda non ha già individuato il

il preposto o i preposti lo deve fare subito (e non ha alcun senso che si attenda l'Accordo perché si rischia, nel frattempo, la sanzione per mancata individuazione). Il relativo corso va oggi organizzato tenendo conto degli Accordi oggi vigenti (quindi, 8 ore di corso e 6 di aggiornamento).

In tema di addestramento, invece, sono state apportate numerose ed importanti modifiche nella Legge 215/2021: l'addestramento viene in genere effettuato a integrazione e completamento di un percorso di informazione e formazione in materia di salute e sicurezza del lavoratore e, consiste nello svolgimento di prove pratiche al fine di far apprendere al lavoratore le corrette modalità di utilizzo di attrezzature, macchine, impianti, prodotti chimici, DPI. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato, nel quale saranno indicati: le generalità dell'addestratore e del lavoratore, l'elenco dei DPI, attrezzature, impianti e sostanze su cui è stato effettuato l'addestramento, il periodo di addestramento e l'esito dell'addestramento stesso. La "persona esperta" che potrà provvedere all'addestramento delle nuove risorse o all'utilizzo di un nuovo macchinario, potrà essere identificata nella figura del Preposto, in un lavoratore esperto o in un tecnico installatore o formatore della ditta produttrice o installatrice dell'attrezzatura per la quale viene svolto l'addestramento. In conclusione, il gruppo Centurion aiuta le aziende nello svolgimento di tutti questi adempimenti sopra citati, fornendo anche il Servizio Esterno di Prevenzione e Protezione.

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

Testata Giornalistica Registrata presso il Tribunale di Milano n. 139 del 02/07/2021

Direttore Responsabile: Marina Verderajme

L'Associazione:

Sede Legale

Via Luigi Borghi n° 11
21013 Gallarate (Va)

Sede Operativa

via Duccio di Boninsegna, 21
20145 Milano
Tel. 348 7677725

Contatti Segreteria Nazionale:

segreteria@gidp.it
ufficio@gidp.it



PARTNER G.I.D.P.



ASSOCAAFF



DAVERIO & FLORIO
STUDIO LEGALE



ADVANT Nctm



RIsoRSE
seek your growth

SEAC



STUDIO ASSOCIATO PAGANI

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

welfare
4You