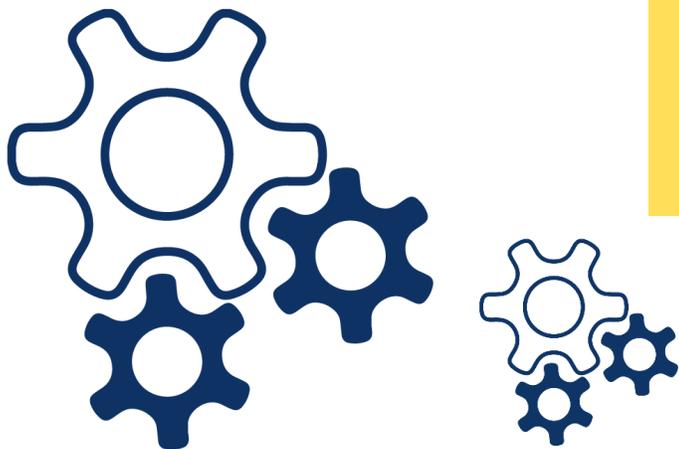


Intervista a
MARIA ANTONIETTA FLORIO
UNA CARATTERISTICA FONDAMENTALE DELL'HR?
LA RISERVATEZZA



BONOOS
TUTTO IL WELFARE CHE C'È...NELLE AZIENDE NON C'È.
UN PARADOSSO.





INTERVISTA A MARIA ANTONIETTA FLORIO,
HR MANAGER CONTINUUS PROPERZI S.P.A

LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE TRA CREATIVITY E CONTRIBUTION

DI MARINA VERDERAJME



Qual è stato il suo percorso formativo e professionale per raggiungere il ruolo di responsabile risorse umane in Continuus Properzi?

Ho fatto una breve esperienza in ambito amministrativo, nella prima azienda in cui ho lavorato. In quel periodo mi è stato proposto uno spostamento presso l'ufficio del personale, in sostituzione di una collega dimissionaria. Ero giovane, quindi avevano visto in me un giovane potenziale, che aveva una **caratteristica fondamentale, ovvero la riservatezza, che in questo tipo di lavoro è un must**. Da quel giorno è iniziata la mia esperienza professionale, che poi mi ha fatto approdare nel 2001 in Continuus Properzi. Sono entrata quindi in questa realtà che aveva bisogno di inserimenti di giovani leve, ma con qualche esperienza, che potesse dare una svolta a un sistema nell'ambito delle risorse umane, poco automatizzato seppur efficace. Quindi ho iniziato la mia carriera seguendo in primis tutta la parte payroll e poi passo dopo passo, ho seguito tutta la linea HR. Anche perché trattandosi di un'azienda familiare, dove non c'è una settorialità, sono riuscita sicuramente a seguire il processo HR a 360°, introducendo qualche progetto innovativo. La prima cosa che



MARIA ANTONIETTA FLORIO
HR Manager Continuus Properzi S.p.a

ho proposto è stata quella di inserire un sistema di valutazione delle performance che poi mi ha aperto le porte per assumere il ruolo attuale di HR Manager, seguendo tutto il processo. Dalla selezione fino alla conclusione dell'attività lavorativa del dipendente.

Come inserite e accogliete i giovani in azienda?

Per noi i giovani sono un punto sostanziale per garantire il futuro della nostra azienda che ha una sua storia; un'azienda che nasce nel 1947 con un bassissimo turnover, che vuol dire un'azienda in cui si sta bene, che deve comunque affrontare il cambiamento generazionale. Realizziamo l'inserimento di giovani attraverso la partecipazione a gruppi di lavoro con le associazioni industriali e gli istituti scolastici, l'alternanza scuola-lavoro tramite accordi quadri con le scuole. Noi siamo nella zona del lodigiano quindi la scuola che è diventata nostra partner è l'Istituto Tecnico A. Volta di Lodi, in cui adottiamo una terza superiore, ad indirizzo mecatronico e la seguiamo con progetti che svolgono sia in classe sia in azienda. Collaboriamo anche con l'istituto dei Salesiani di Milano e l'istituto tecnico Cardano di Pavia,. Tutte occasioni per conoscere i ragazzi, quelli che ci hanno lasciato un segno poi vengono messi in un "serbatoio" per il successivo reclutamento e inserimento. **Abbiamo molti esempi di giovani con i quali abbiamo fatto questo percorso e oggi c'è anche qualche figura che ha assunto responsabilità. Questo per dire che li abbiamo**

allevati e poi li facciamo crescere. Facciamo attività di stage curriculare ed extracurriculare e partecipiamo anche ad eventi istituzionali, sia in ambito universitario che nelle scuole superiori. Lavoriamo molto con il Politecnico di Milano partecipando ai PMI Day; sono per noi occasioni di incontro con giovani laureandi con i quali possiamo mettere le basi per una futura collaborazione in azienda. Inseriamo giovani in organico perché vediamo in loro potenzialità di crescita, di flessibilità, di rapido apprendimento e di proattività.

Parlando di giovani, non si può non parlare di ambiente e di sostenibilità: avete avviato percorsi di certificazioni o iniziative e progetti in tal senso?

Noi siamo certificati ISO 9001 per la Qualità da moltissimi anni, io sono in Continuous dal 2001 e già l'azienda era certificata. Nel 2012 abbiamo deciso anche di certificarci sulla in ambito Salute e Sicurezza Sul Lavoro; oggi siamo certificati ISO 45001. L'aspetto ambientale in questo momento gode di una particolare attenzione proprio nella produzione dei nostri impianti. Tutto ciò oggi è un valore aggiunto per i nostri clienti.

Sui temi della flessibilità oraria e organizzativa come vi state muovendo?

I progetti sulla flessibilità sono stati realizzati proprio a seguito della pandemia. **Lo smart working era un aspetto contrattuale a cui l'azienda non credeva molto, con il COVID**



abbiamo cambiato rotta. Oggi lo smart working è contrattualizzato per tutti i collaboratori che lavorano negli uffici. Lo utilizziamo con una certa flessibilità, non c'è una rigidità di numero di giorni al mese e quant'altro, è proprio legato alle esigenze del dipendente, compatibilmente con quelle che sono le necessità aziendali. Devo dire che funziona, le persone sono soddisfatte, non c'è un utilizzo molto elevato da parte del personale, però nel momento in cui viene fatta una richiesta per necessità personali, i responsabili lo concedono senza batter ciglio.

Concludiamo con una nota personale rispetto ad hobby o passioni che la aiutano nel suo ruolo di Hr Manager?

La mia prima passione è la mia famiglia costituita da mio marito e mio figlio, perché è la mia ragione di vita, mi arricchisce e mi da molta energia per affrontare qualsiasi situazione. I momenti conviviali con gli amici, che trasmettono energia positiva. Poi attività fisica il tutto svolto la mattina prima di venire in ufficio, perché mi aiuta ad affrontare la giornata con una migliore energia psicofisica. Per ultimo mi piace ascoltare la musica di qualsiasi tipo, ho anche la possibilità di ascoltarla in ufficio, ovviamente quando non ho riunioni e questo allietta le mie giornate.

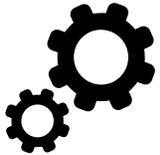
Grazie Maria Antonietta



PARTNER GIDP

bonoos

TUTTO IL WELFARE CHE C'È



TUTTO IL WELFARE CHE C'È... NELLE AZIENDE NON C'È. UN PARADOSSO.

Milioni di lavoratori hanno i requisiti per accedere a numerosi bonus pubblici che, però, solo una minor parte di essi conosce.

Le aziende investono in **fringe e flexible benefit**, ma sin qui nulla hanno potuto fare per mettere i dipendenti nelle condizioni di accedere anche ai numerosi **public benefit** esistenti.

L'assenza di uno strumento per la **Welfare Integration**, la sinergia tra misure pubbliche e private di sostegno al reddito, ha impedito la generazione di ulteriore valore con i Piani di Welfare Aziendale (PWA) privando i lavoratori di una rilevante fonte di sostegno al reddito.

È invece possibile fare un salto di qualità nella massimizzazione delle risorse disponibili perchè la disponibilità delle due diverse fonti delle misure di sostegno (privata e pubblica) accresce la capacità di risposta ai bisogni e sostiene i redditi **senza gravare sui conti del datore di lavoro**.

Il paradosso del Welfare Aziendale

La mancata inclusione dei Public Benefit nei PWA priva i lavoratori di un **plafond medio**

aggiuntivo di circa **1.200 euro annui** con un evidente impatto sociale ed economico negativo per molte famiglie. Per le aziende è un **vero e proprio paradosso** se si considera che l'inserimento dei bonus pubblici tra le iniziative di welfare **non necessita di alcun budget aggiuntivo**. Le aziende più avvedute erano da tempo alla ricerca di uno strumento che consentisse di risolvere, a vantaggio dei lavoratori e delle loro famiglie, il gap informativo e le complessità burocratiche che ostacolano l'acquisizione delle misure pubbliche. Oggi questo strumento esiste ed è tecnologicamente allineato con le soluzioni informatiche che le imprese utilizzano per la gestione dei PWA.

Tutti i bonus da un solo punto di accesso

La piattaforma BONOOS mette a disposizione **oltre 600 bonus** destinati ad ampie platee di beneficiari che includono anche chi sia **titolare di un reddito di lavoro dipendente**. Tramite la piattaforma ciascun lavoratore può facilmente consultare l'offerta dei public benefit rispondenti alle necessità personali e familiari consultando le schede informative che

favoriscono la conoscenza dei bonus e lo accompagnano lungo l'iter della procedura per l'ottenimento delle misure.

Un'area della piattaforma, dedicata alla gestione della documentazione necessaria all'acquisizione dei bonus, semplifica ulteriormente il percorso consentendo di ottenere, online, attestazioni e certificati necessari per il take-up dei singoli bonus.

Non cogliere questa opportunità significherebbe non aver compreso che **il welfare aziendale esprime la sua massima efficacia solo se, oltre ai fringe e ai flexible benefit di fonte privata, non dimentica per strada i numerosi public benefit** disponibili il cui valore medio è, per di più, superiore a quello medio dei PWA messi a disposizione dei lavoratori.

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.

ADVANT Nctm



ASACERT
ASSESSMENT &
CERTIFICATION



bonoos
TUTTO IL WELFARE CHE C'È

DAVERIO & FLORIO
STUDIO LEGALE

JOB FARM
ACT |   RECRUIT



RIsoRSE
seek your growth

SEAC

STUDIO ASSOCIATO PAGANI
CONSULENZA DEL LAVORO LEGALE E GESTIONALE
HR • LABOUR CONSULTANCY • LEGAL