



NUOVI STRUMENTI PER NUOVI SCENARI

Elena Proietti

RESPONSABILE DIREZIONE RISORSE UMANE,
ORGANIZZAZIONE E AFFARI GENERALI

Quali "lezioni professionali" ha appreso durante la sua carriera in ambito HR?

La mia storia professionale è iniziata fuori dal mondo HR, per anni mi sono occupata di innovazione nella Pubblica Amministrazione. Sono entrata in InfoCamere tredici anni fa, ho assunto ruoli diversi occupandomi di sportelli unici, servizi di accesso al registro imprese e identificazione di *legal entities* per i mercati finanziari. Solo da quattro anni mi occupo di persone e organizzazione, sviluppo professionale e welfare. In tutti gli ambiti in cui ho lavorato ho imparato molto, sia a livello tecnico che gestionale, ma credo che la vera crescita sia nel cambiamento, nell'esporsi a maggiori responsabilità, nell'affrontare situazioni via via più complesse, aprendo a problematiche diverse e a contesti nuovi.

Quali sono le principali skill che un responsabile HR oggi deve possedere?

Prima tra tutte la capacità di ascolto. Un responsabile HR si trova spesso nelle condizioni di non poter risolvere un problema o porre rimedio a una situazione di disagio (questo credo che sia l'aspetto più frustrante del nostro lavoro). Tuttavia è

importante porsi in condizione di capire le ragioni degli interlocutori, saper leggere il contesto di riferimento e dare risposte, se non risolutive, almeno credibili, vere.

Con InfoCamere quali particolari iniziative HR state portando avanti?

Sempre sul tema dell'"ascolto", abbiamo recentemente concluso un'analisi di clima. L'azienda ha avuto un'importante crescita negli ultimi anni, anche grazie all'incorporazione di un'altra società, volevamo dunque approfondire quanto la cultura organizzativa di InfoCamere fosse patrimonio condiviso tra sedi e ambienti operativi diversi. L'analisi di clima ha preso in esame cinque dimensioni: la credibilità, il rispetto, l'equità, l'orgoglio e la coesione. Abbiamo ottenuto una grande quantità di informazioni e di stimoli sui quali costruire un articolato programma di lavoro per i prossimi due anni. Le nostre azioni si concentreranno su una maggiore strutturazione dei percorsi di sviluppo professionale e di carriera, sul rinforzo del ruolo del *middle management*, sulla diffusione della cultura aziendale e sulla valorizzazione delle iniziative di welfare.

Saper ascoltare i propri interlocutori e fornire risposte credibili. Ed essere in grado di sviluppare progetti che tengano conto dei cambiamenti del mondo del lavoro in era post Covid. Le skill fondamentali per il responsabile HR sono la credibilità da un lato, che si esplica attraverso la disponibilità all'ascolto e la chiarezza nella risposta, e la coerenza dall'altro, ovvero la consequenzialità tra la parola e l'azione



InfoCamere è la Società delle Camere di commercio per l'innovazione digitale.

Progetta e sviluppa soluzioni per semplificare il rapporto tra le imprese e la Pubblica Amministrazione e assicurare condizioni favorevoli alla continua evoluzione e trasformazione delle attività imprenditoriali, agendo a sostegno della competitività del Sistema Paese. Azienda certificata per la parità di genere, ha un organico di 1050 dipendenti distribuiti in 4 sedi: Roma, Milano, Padova e Bari.

Nel contesto di InfoCamere, quali sono i cambiamenti in ambito HR che si stanno verificando?

Guardando agli ultimi tre o quattro anni, ovvero al periodo pre-Covid e a quello post, appare chiaro quanto il mondo del lavoro sia cambiato, anche per InfoCamere. Vanno cambiate prassi e consuetudini che sono state valide per anni, trovando nuovi modi per essere attrattivi nel *recruiting*, convincenti nella *retention*, innovativi per far convivere generazioni diverse in modo proficuo e collaborativo. Le competenze di cui InfoCamere ha bisogno sono le più ricercate attualmente sul mercato: il *project management*, *skill* tecniche in ambito sistemistico e applicativo, *privacy* e *cyber security*. Questo ci pone in competizione con le altre realtà del mondo del lavoro. Internamente dobbiamo essere sempre in grado di garantire una qualità della vita aziendale al passo con le attese delle nuove generazioni, senza trascurare le esigenze dei colleghi con maggiore anzianità e seniority.

Come aiutano lo sviluppo sostenibile i "quattro pilastri" del welfare aziendale di InfoCamere (smart working, flessibilità, assistenza sanitaria e fringe benefit)?

Da cinque anni InfoCamere mette a disposizione, nel proprio bilancio di sostenibilità (<https://www.infocamere.it/sostenibilita>), le azioni concrete che hanno ad oggetto il benessere e lo sviluppo delle persone (*People*), la cura dei luoghi di lavoro (*Place*), l'innovazione tecnologica (*Platform*), l'attenzione ambientale (*Planet*). Sperimentiamo ad esempio il lavoro agile dal 2017. Abbiamo introdotto una quota *On Top* ai fondi previsti dal Contratto collettivo per incrementare il budget individuale da spendere in frange e *flexible benefit*. Abbiamo anche verificato l'efficacia dei *Welfare Corner*, sportelli dedicati alla promozione dei benefit aziendali e all'affiancamento nella loro fruizione. Queste iniziative rappresentano un aiuto concreto per la vita di tutti i giorni, migliorano il clima aziendale, consentono a tutti di beneficiare di una più ampia autonomia e libertà organizzativa, aumentano il benessere delle persone che vivono l'azienda, aumentano il senso di appartenenza e responsabilizzano verso gli obiettivi e i risultati aziendali. Lo sviluppo sostenibile di un'organizzazione oggi non può prescindere da questi fattori, purché siano espressione effettiva della cultura aziendale e non slogan da usare all'occorrenza. ●