

# ADAPT

www.adapt.it

Scuola di alta formazione in **transizioni occupazionali e relazioni di lavoro**

www.adapt.it - formazione@adapt.it

*Qualche domanda sul "Personale"*

*ADAPT incontra*

**Pietro Torretta**

*Direttore del personale di*

**Bonduelle Italia**



**ADAPT**  
www.adapt.it  
**UNIVERSITY PRESS**

a cura di Lidia Petruzzo e Giulia Rosolen  
in collaborazione con Fabiola Silvaggi

*Bonduelle Italia S.r.l. filiale del Gruppo Bonduelle, leader mondiale nell'alimentazione vegetale, entra nel mercato italiano nel 1972 ed a partire dal 1986 apre la prima filiale italiana a Carpenedolo (BS) con l'attività prevalentemente incentrata sulle conserve. Nel 1992 nasce la divisione Food Service. Nel 1999 compaiono sugli scaffali le prime insalate di IV gamma a marchio Bonduelle prodotte dalla società Cielo e Campo. Nel 2001 tramite fusione per incorporazione acquisisce le Società Cielo e Campo con sede a Peschiera Borromeo e Ortobell con sede a San Paolo d'Argon (BG) leader in Italia per la produzione di IV gamma. L'anno successivo viene avviato il nuovo stabilimento produttivo di Battipaglia (SA). Nel mese di luglio del 2007 avviene la fusione delle 3 divisioni presenti in Italia nell'attuale Bonduelle Italia S.r.l. che si occupa della distribuzione di tutti prodotti vegetali sia in conserve, surgelati, fresco sia per il mercato retail che per il mercato professionale Food Service. Nel 2008 a seguito di un incendio che ha distrutto l'unità produttiva di San Paolo d'Argon, è stato aperto un nuovo stabilimento a Lallio. Nel mese di maggio 2011 è stato inaugurato il nuovo stabilimento di San Paolo d'Argon il più grande in Europa per la produzione di IV Gamma costruito con le tecniche più innovative nel rispetto sia dell'ambiente sia del risparmio energetico. Ad oggi la Società occupa in Italia 433 collaboratori diretti.*



## **Pietro Torretta**

*Direttore del personale di Bonduelle Italia S.r.l.*

*Pietro Torretta ha una profonda conoscenza della direzione HR in ogni ambito grazie alla sua lunga esperienza lavorativa maturata in grandi aziende italiane. Durante il percorso lavorativo, ha concluso gli studi in Scienze Politiche con specializzazione in relazioni industriali e dal 2003 ricopre il ruolo di Direttore Risorse Umane di Bonduelle Italia.*

**Oggi alla funzione HR viene richiesto un contributo strategico in termini di cambiamento e innovazione: cosa ne pensa e in questa direzione qual è il futuro della funzione HR?**

Dagli anni Settanta a oggi, molto è cambiato all'interno della funzione HR. Prima il Direttore del personale era una figura molto rigida, inquadrata poco attenta ai bisogni delle persone. Questo ruolo è destinato ad evolvere a cambiare. Il *focus* deve necessariamente andare

verso i bisogni della azienda affinché si possano creare dei veri e propri ambienti di apprendimento e di sviluppo per i lavoratori. In questa direzione Bonduelle è attiva ed ha avviato un percorso di *assessment* annuali per capire quali siano i possibili dipendenti con

“Funzione #HR è evoluta: da rigidità ad attenzione ai bisogni dei #lavoratori,”

potenziale e progettare dei piani di sviluppo a lungo termine. La funzione HR, quindi, deve pensare, non solo a reclutare giovani

talenti con forme di alternanze ma anche creare le condizioni ottimali per far sviluppare il

potenziale delle persone interne con cui creare ambienti competitivi e innovativi.

**Secondo lei quali sono le strategie che un'azienda dovrebbe intraprendere per sviluppare innovazione competizione e cambiamento?**

Per noi, il tema dell'innovazione è all'ordine del giorno. Ora, ad esempio, stiamo investendo ad un rilancio del marchio e l'obiettivo primario è proprio quello di puntare sull'innovazione dei prodotti.

I nostri valori aziendali - l'integrità, la fiducia, l'equità, la semplicità, l'eccellenza, l'apertura e l'importanza data alle

persone – sono le fondamenta su cui si basano tutti i nostri progetti di innovazione futura. Stiamo intervenendo anche sulle tematiche relative al *welfare* ed in questa ottica ci siamo associati alla rete WHP – Workplace Health Promotion – *network* che è stato creato da Confindustria e ASL Lombardia della provincia bergamasca. Quest'anno abbiamo aderito con due tematiche: incentivazione all'attività fisica e il benessere alimentare. Infine si è molto lavorato anche sul fronte della "comunicazione interna" con eventi specifici che hanno avuto come obiettivo il coinvolgimento dei collaboratori e l'accrescimento del senso di appartenenza all'Azienda.

**Una strategia è riconducibile al "fare ricerca" in azienda: cosa significa per Lei fare ricerca e formazione in azienda?**

Per noi di Bonduelle significa avere persone preparate, in tutti i settori.

Investiamo molto sulle persone che possono manifestare questa attitudine ad apprendere nuove

competenze, sviluppando un *know-how* competitivo per una crescita interna all'azienda.

“#Ricerca e #formazione significa avere #persone preparate in tutti i settori”

**La maggior parte delle aziende lamenta difficoltà ad "intercettare il talento". Nella sua esperienza. Le è capitato di vivere questa difficoltà?**

Molti giovani talenti hanno il problema di uscire dal nucleo familiare. Questo crea difficoltà in aziende come la nostra che si trova in un piccolo paese di provincia. Facciamo spesso fatica a trovare talenti che possono essere disposti a trasferirsi. Inoltre, noi offriamo *stage* ai ragazzi talentuosi e ci troviamo sempre davanti alla difficoltà di reclutare giovani che vogliono assumersi responsabilità lavorative. Molte volte, quando ai colloqui di selezione i giovani sentono parlare di turni, produzione e gestione di uomini, non vogliono accettare per mancanza di disponibilità

“Difficoltà a trovare #talenti: a volte troppo legati alla famiglia e con poca voglia al trasferimento”

a sacrificarsi e per evitare di assumersi responsabilità. Non si rendono conto che lavorare in un reparto produttivo significa imparare sia a gestire delle persone, sia ad assumersi delle responsabilità sia a sviluppare capacità manageriali nella gestione dell'organizzazione del lavoro e della produzione. In questa direzione, molti giovani rischiano di perdere delle opportunità importanti.

**È noto che esiste un *mismatch* tra *curricula* di studio e competenze professionali: cosa ne pensa? Come possono realmente dialogare e collaborare l'impresa e il mondo accademico?**

Oggi giorno, rilevo un *gap* tra la persona che esce dal mondo universitario e l'impatto che essa ha con l'azienda. Nella maggior parte dei casi, i

“Serve maggiore coinvolgimento delle #aziende nelle #università: è una crescita reciproca”

giovani non hanno minimamente idea di cosa significhi entrare nei contesti aziendali. Quello che dovrebbe esser fatto, è sviluppare rapporti molto più stretti tra quella che è la realtà universitaria e la realtà aziendale, favorendo così delle forme di studio e lavoro, *stage* e apprendistato. Secondo me, le aziende dovrebbero essere maggiormente coinvolte nei percorsi universitari prevedendo, ad

esempio, ore di docenza da parte degli uomini d'azienda direttamente nelle aule universitarie e ore di formazione interna alla azienda da parte dei giovani laureandi.

**Può raccontarmi un progetto in tema di HR che avete lanciato o state lanciando e a cui tenete particolarmente in relazione all'innovazione aziendale e ai giovani di talento?**

Stiamo avviando un dialogo con le Università del territorio al fine di creare uno scambio produttivo che ci consenta di realizzare quanto ho sostenuto prima. Per quanto riguarda il Gruppo stiamo mettendo in atto delle formazioni mirate rivolte a tutti i *manager* per fornire loro strumenti che li agevolino nella gestione dei rapporti con i collaboratori.

## Leggi le nostre interviste

[A colloquio con Lara Ponti, Direttore del personale di Ponti](#) – a cura di Lidia Petruzzo e Giulia Rosolen in collaborazione con Giacomo Calvi

[A colloquio con Elisabetta Caldera, Direttore Risorse umane e Organizzazione di Vodafone Italia](#) - a cura di Lidia Petruzzo e Giulia Rosolen in collaborazione con Filippo Pignatti Morano

[A colloquio con Wanda Gobbi, HR Manager, Groupalia](#) – a cura di Lidia Petruzzo e Giulia Rosolen in collaborazione con Andrea Cefis

[A colloquio con Beniamino Bedusa, Global HR Director, Moleskine](#) – a cura di Lidia Petruzzo e Giulia Rosolen in collaborazione con Simone Caroli

[A colloquio con Massimo Gironi, Direttore del personale del Gruppo Deborah](#) – a cura di Lidia Petruzzo e Giulia Rosolen in collaborazione con Carmen Di Stani

[A colloquio con Sonia Malaspina, Direttore del personale, Mellin S.p.A., Danone Nutricia, Early Life Nutrition](#) – a cura di Lidia Petruzzo e Giulia Rosolen

[A colloquio con Luigi Motta, Direttore del personale, organizzazione e sistemi Mediaset S.p.A.](#) – a cura di Giada Salta

[A colloquio con Emilio Bellingardi e Roberto Rampinelli, SACBO S.p.A.](#) – a cura di Giada Salta

[A colloquio con Valerio Fiorespino, Direttore Risorse umane e organizzazione RAI](#) – a cura di Giada Salta

[A colloquio con Gianluigi Toia, Head of Employee Relations, Gruppo Nestlé Italia](#) – a cura di Giada Salta

[A colloquio con Elisabetta Dallavalle, Gruppo Nestlé Italia](#) – a cura di Giada Salta

[A colloquio con Andrea Orlandini, Direttore Risorse umane e organizzazione Gruppo Sisal e Presidente AIDP Lombardia](#) – a cura di Giada Salta

[A colloquio con Maurizio Arsti Direttore, Risorse umane, Elixir](#) – a cura di Giada Salta

[A colloquio con Ernesto Gatti, Direttore Risorse umane, Mediamarket S.p.A.](#) – a cura di Giada Salta

**Clicca per leggere le altre interviste a cura di ADAPT**

Con questo ciclo di interviste agli HR manager vogliamo, in continuità con l'idea che ha portato alla nascita della rubrica, indagare come le aziende si approcciano ai temi dell'innovazione e del talento.

Il progetto ha coinvolto sul campo un gruppo di ricercatori di ADAPT che grazie alla disponibilità delle aziende coinvolte, hanno avuto la possibilità di entrare in contatto con i responsabili delle risorse umane alla ricerca delle chiavi di lettura del cambiamento in atto nei modi di produrre e organizzare il lavoro. Un viaggio che continua con l'obiettivo di raccontare l'Italia che cambia e si rinnova, progettando il proprio futuro investendo sulla formazione e lo sviluppo di giovani talenti.

La svolta buona del lavoro che si costruisce sul campo, ogni giorno, investendo sulle persone, progettando nuovi modi di fare impresa.



giovani *talento* ricerca *innovazione* incentivi *formazione* futuro

Dal 2007 a oggi, ADAPT ha finanziato e promosso:

- 3 scuole di dottorato
- 91 borse triennali di dottorato
- 31 contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca

**Responsabile scientifico**  
Michele Tiraboschi

**Coordinamento progettuale**  
Lidia Petruzzo e Giulia Rosolen

**Gruppo di lavoro**  
Giulia Alessandri, Giacomo Calvi, Simone Caroli, Andrea Cefis, Carmen Di Stani, Francesca Fazio, Daniele Grandi, Andrea Noris, Marco Menegotto, Roberta Monte, Agnese Moriconi, Filippo Pignatti, Pietro Rizzi, Alessia Santopaolo, Alberto Sasco, Fabiola Silvaggi, Silvia Spattini, Paolo Tomassetti, Rosita Zucaro.

- 55 assegni di ricerca annuali
- 33 borse private per corsi di alta formazione
- oltre 1.100 convegni nazionali e internazionali
- 4 riviste, 3 collane scientifiche, 3 bollettini sui temi del lavoro.