

# 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*

**Nicoletta Baroni**

*Responsabile Risorse umane*

**Articolo1**



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

a cura di **Lidia Petruzzo** e **Giulia Rosolen**  
in collaborazione con **Carmen Di Stani**

*Articolo1 è una società italiana di servizi dedicati alle Risorse umane. Nata con l'introduzione dei servizi privati per il lavoro, ha attraversato tutte le fasi di evoluzione, scegliendo ogni giorno la strada dell'innovazione e dell'eccellenza. Nell'arco di poco più di un decennio, ha raggiunto un livello di specializzazione tale da poter offrire un supporto integrale che va dalla ricerca e selezione di figure professionali alla consulenza in materia di diritto del lavoro, dall'executive search alla riqualificazione del personale fino ai processi di outplacement e di Career Counseling. Il suo nome e la sua filosofia rimandano all'articolo 1 della Costituzione Italiana: L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro. Un principio etico ancor prima che giuridico, valore individuale e obiettivo sociale. Non un principio qualunque ma il principio del lavoro. Articolo 1 è presente in tutta Italia con 21 filiali e 90 dipendenti.*



**Nicoletta Baroni**

*Responsabile delle Risorse umane Articolo1*

*Dopo alcune esperienze in aziende multinazionali del settore Automotive nella divisione marketing, ha iniziato a lavorare nel mondo delle APL nel 1998. Nel 2004 entra in Articolo1 S.r.l. Partita come Account commerciale, ha poi ricoperto il ruolo di responsabile di Filiale per la sedi di Dalmine e Brescia. Dopo essere stata responsabile di area è diventata nel 2012 Responsabile delle Risorse umane.*

**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?**

Il ruolo della funzione HR di una Agenzia per il Lavoro è svolto in modo diverso rispetto ad una azienda di produzione. La diversità della funzione HR è identificabile nel mantenimento delle qualità territoriali di ogni filiale e nella gestione delle risorse umane. Io credo che fare innovazione significhi approcciarsi in modo diverso al mercato e ai candidati. Nelle agenzie come le nostre, può sembrare che si investa poco in innovazione, invece non è così. Ad

“Fare #ricerca è fare #formazione. È un processo di crescita, di innovazione e cambiamento”

esempio, ci troviamo a dover ripensare alle strategie perché noi lavoriamo in un contesto normativo

blindato ma continuamente sottoposto ad aggiornamenti. Innovazione, in questo caso, è quindi anche stare al passo con i cambiamenti normativi, sociali e culturali.

**Secondo Lei, quali sono le strategie che una azienda dovrebbe intraprendere per sviluppare innovazione competizione e cambiamento? Una di queste strategie è riconducibile al “fare ricerca” in azienda, cosa ne pensa?**

Per noi fare ricerca significa lavorare attivamente e in gruppo. Spesso, infatti, creiamo dei gruppi di lavoro trasversali per territorio e competenza. Fare ricerca è anche fare formazione: un processo di crescita in grado di portare freschezza e cambiamento.

**La maggior parte delle aziende lamenta difficoltà ad “intercettare il talento”. Nella**

**sua esperienza Le è capitato di vivere questa difficoltà?**

Le aziende si rivolgono spesso a noi chiedendo profili molto qualificati e competenti ma anche per noi alle volte è molto difficile trovarli. Cerchiamo di far capire alle aziende che sono loro che posseggono gli strumenti per far emergere il talento dei giovani. Da parte nostra cerchiamo di proporre iniziative particolari che permettono di dare visibilità sia alle aziende utilizzatrici sia alle persone che cercano una occupazione. Credo, però, che le aziende clienti debbano abbassare un po' il livello dei profili ricercati in termini di caratteristiche della persona e alzare l'asticella dei salari. Spesso ci

“Il #talento dei #giovani emerge in #azienda perché ci sono tutti gli strumenti per la crescita #professionale”

troviamo di fronte ad aziende utilizzatrici che ci richiedono profili altamente specializzati da remunerare con uno

stipendio relativamente basso. In questi casi consigliamo di assumere un profilo *junior* ed offrirgli un percorso formativo e di crescita professionale.

**Esiste un *mismatch* tra CV di studio e competenze professionali, qual è il ruolo di un'agenzia affinché le figure escano dall'università più adatte e adattabili?**

Sicuramente un miglioramento del dialogo fra le reali competenze richieste dal mondo del lavoro e mondo accademico aiuterebbe a migliorare l'occupazione. Spesso la poca elasticità e adattabilità sono date da competenze sviluppate

“#Aziende non conoscono l'#apprendistato di #ricerca. Grave errore e opportunità mancate per i #giovani #laureati”

durante il percorso di studi che poi devono essere implementate

durante l'esperienza di lavoro. Le competenze accademiche devono essere applicate trasversalmente al mercato del lavoro.

**Le forme contrattuali più ricercate dalle aziende?**

Le aziende oggi richiedono la flessibilità. Noi cerchiamo di orientare le aziende verso una forma contrattuale adatta alla posizione da ricoprire. Noi, in qualità di agenzia per il lavoro, cerchiamo di dare la giusta consulenza alle aziende. Lo *stage*, l'apprendistato e la somministrazione offrono sicuramente delle opportunità in questo senso.

**Adottate l'apprendistato di ricerca?**

Per quanto riguarda l'apprendistato di ricerca, invece, mi sento di dire che la maggior parte delle aziende non lo conosce e non lo utilizza. L'apprendistato di ricerca andrebbe sicuramente valorizzato.

È l'occasione per dare valore al lavoro di tanti giovani laureati dando anche delle garanzie.

**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?**

Tra le tante nostre iniziative mi piace ricordare "Giovani in voce" che è un dibattito tra mondo accademico e mondo del lavoro con i giovani come protagonisti. Come detto questo dialogo è strettamente necessario e Articolo1 ha pensato di creare tre eventi a Milano, Roma e Bari dove le aziende, le università e i giovani hanno potuto parlare fra di loro e proporre soluzioni per migliorare le prospettive. Siamo molto soddisfatti dei risultati e pensiamo di ripetere l'esperienza in futuro.

## Leggi le nostre interviste

[A colloquio con Claudio Zanelli, Factory Manager, Marini-Bomag-Fayat Group](#) – a cura di Lidia Petruzzo e Giulia Rosolen

[A colloquio con Monica Consonni, Direttore Risorse umane, Gruppo Prénatal](#) – a cura di Lidia Petruzzo e Giulia Rosolen in collaborazione con Francesca Brudaglio

[A colloquio con Matteo Moi, Direttore Risorse umane, Belron Italia](#) – a cura di Lidia Petruzzo e Giulia Rosolen

[A colloquio con Luca Vignaga, HR Manager Gruppo Marzotto](#) – a cura di Lidia Petruzzo e Giulia Rosolen

[A colloquio con Elisa Menuzzo, Vice Presidente Came Group](#) – a cura di Lidia Petruzzo e Giulia Rosolen in collaborazione con Daniele Grandi

[A colloquio con Massimo Depetris, Direttore del Personale di Rhiag I.A.P Italia S.p.A.](#) – a cura di Lidia Petruzzo e Giulia Rosolen in collaborazione con Daniele Grandi

[A colloquio con Alessandro Roggerini, Direttore Risorse umane e comunicazione, NLMK Europa](#) – a cura di Lidia Petruzzo e Giulia Rosolen in collaborazione con Carlotta Piovesan

[A colloquio con Fabrizio Sechi, Direttore Risorse umane Decathlon Italia](#) – a cura di Lidia Petruzzo e Giulia Rosolen in collaborazione con Andrea Noris

[A colloquio con Pietro Torretta, Direttore del personale di Bonduelle Italia](#) – a cura di Lidia Petruzzo e Giulia Rosolen in collaborazione con Fabiola Silvaggi

[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

**[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.