
Storie di talento:

FERRARELLE



Novembre 2021

IN FERRARELLE ANCHE LA SELEZIONE DEL PERSONALE DIVENTA SOSTENIBILE, CON GLI ASSESSMENT GIUNTI PSYCHOMETRICS



Da un'intervista con **Adriano Tartaglia**,
Direttore Risorse Umane di Ferrarelle

“Trovare le persone giuste per il posto giusto”: **Adriano Tartaglia**, HR Manager di Ferrarelle, riassume così la propria missione in ambito di selezione. *“Vogliamo offrire un ambiente salutare per corpo e mente, dove i colleghi stiano bene e diano il massimo, per il benessere di tutti”*. Il primo passo è quello riuscire a scegliere persone in naturale armonia con la cultura aziendale, soddisfatte e motivate dal contesto.

Scopri come un **assessment di selezione HR** può contribuire a centrare gli obiettivi più profondi di sostenibilità aziendale. Uno su tutti: creare valore a lungo termine.

Ottobre 2021

L'AZIENDA

Celebre per la sua acqua a *effervescenza naturale*, dal punto di vista del modello di governance il concetto si traduce nell'energia "spumeggiante" dello spirito imprenditoriale che la guida da oltre 15 anni. Con un percorso controcorrente, infatti, nel 2005 Ferrarelle esce dal perimetro del colosso Danone per essere rilevata dalla holding L.G.R. della famiglia Pontecorvo Ricciardi.

Da allora, l'azienda si concentra su alcuni valori distintivi molto sentiti dalla proprietà e trasmessi in modo pervasivo: la CSR e la sostenibilità, la forza del Made in Italy, l'innovazione. Tra le iniziative tangibili, il grande impegno per il riciclo del PET, a cui è dedicato un intero stabilimento, l'acquisizione da un fondo cinese dell'azienda toscana di cioccolato Amedei, che torna così italiana al 100%, il lancio di nuovi concept quali l'acqua Essenziale o le linfe Vitasnella, in un settore in cui l'innovazione di prodotto è praticamente inesistente.

Ferrarelle in numeri

- Fondazione: 1893
- Fatturato: 204 milioni € (2019)
- Circa 470 dipendenti distribuiti in 4 sedi: il quartier generale di Riardo (Caserta), all'interno dell'omonimo Parco Sorgenti, la direzione generale a Milano, gli stabilimenti di Darfo Boario (Brescia) e Presenzano (Caserta), sede dell'innovativo impianto di riciclo del PET.

LA SFIDA

Allineare i processi di selezione agli obiettivi di sostenibilità

In Ferrarelle, essere sostenibili è una priorità strategica e significa anche puntare al benessere delle persone in azienda, creando ambienti di lavoro in cui i singoli e le squadre *lavorino e stiano volentieri*, a lungo. Per questo, assumere persone è una grande responsabilità, verso l'azienda e verso le persone.

Sono state evidenziate due aree di miglioramento principali:

- Il processo di recruiting include colloqui con osservatori interni provenienti da diverse aree e funzioni: una molteplicità di passaggi e punti di vista che è poi difficile convogliare in una griglia di valutazione omogenea, in un linguaggio comune e univoco.
- Se trovare o sviluppare competenze tecniche è (relativamente) facile o comunque misurabile, riuscire a portare a casa il migliore assortimento di valori e fattori motivazionali, competenze soft e comportamenti manageriali è molto meno prevedibile.

Da queste esigenze discende il quesito a cui Giunti Psychometrics è stata chiamata a rispondere: **come garantire processi il più possibile oggettivi, scientifici e ad alta predittività di performance, all'interno del contesto Ferrarelle?**

// Qualunque responsabile HR ci ha fatto i conti: risorse molto competenti che non riescono a lavorare bene, a stare bene. Se manca allineamento culturale, manca tutto: garantirlo è un nostro obiettivo primario

IL PROGETTO

Consulenza e test oltre all'osservazione interna, per una visione completa

Assieme a Giunti Psychometrics, Ferrarelle ha costruito un processo di **assessment a 5 fasi** che ha ben integrato la valutazione interna con l'approccio metodologico e il modello propri di Giunti Psychometrics.

1. Definizione del profilo per ruolo Executive: competenze tecniche e manageriali (2 incontri)

Prima dell'interazione coi candidati, la funzione HR approfondisce con il supporto dei consulenti Giunti Psychometrics la selezione delle competenze tecniche e delle caratteristiche psicometriche desiderate in termini di potenziale e di performance. Queste sono indagate dai test e includono la valutazione di personalità nelle sue principali dimensioni e dei comportamenti professionali osservabili, le motivazioni e i valori di base.

2. Pre-work (0,5 giornate)

I candidati svolgono online la batteria di test Giunti Psychometrics prevista per il ruolo target

3. Assessment (1 giornata)

In presenza, da remoto o in modalità mista, i candidati vivono un'esperienza immersiva che prevede diverse prove:

- Test sulle abilità cognitive (a tempo, numerico)
- In-basket manageriale
- Role playing capo – collaboratore, finalizzato a indagare la capacità di fare squadra
- Role playing peer-to-peer
- Auto valutazione
- Colloquio motivazionale, che approfondisce i risultati del test svolto in pre-work

4. Feedback

Al termine di ogni prova, il candidato ha un momento di scambio e feedback con l'assessor per condividere lo stato d'animo con cui l'ha affrontata, le eventuali difficoltà, il grado di coinvolgimento e motivazione.

5. Griglia di valutazione e integrazione con i risultati dei colloqui interni

I candidati vengono classificati e i risultati messi a confronto con gli esiti del round con gli osservatori interni. Confronto, calibrazione e selezione finale.



**Crediamo che il confronto serva a crescere.
Non cerchiamo valutazioni-fotocopia,
ma l'arricchimento che viene dalla diversità:
i test e gli assessment esterni ce lo consentono,
su basi solide**

PERCHÉ GIUNTI PSYCHOMETRICS HA FATTO LA DIFFERENZA

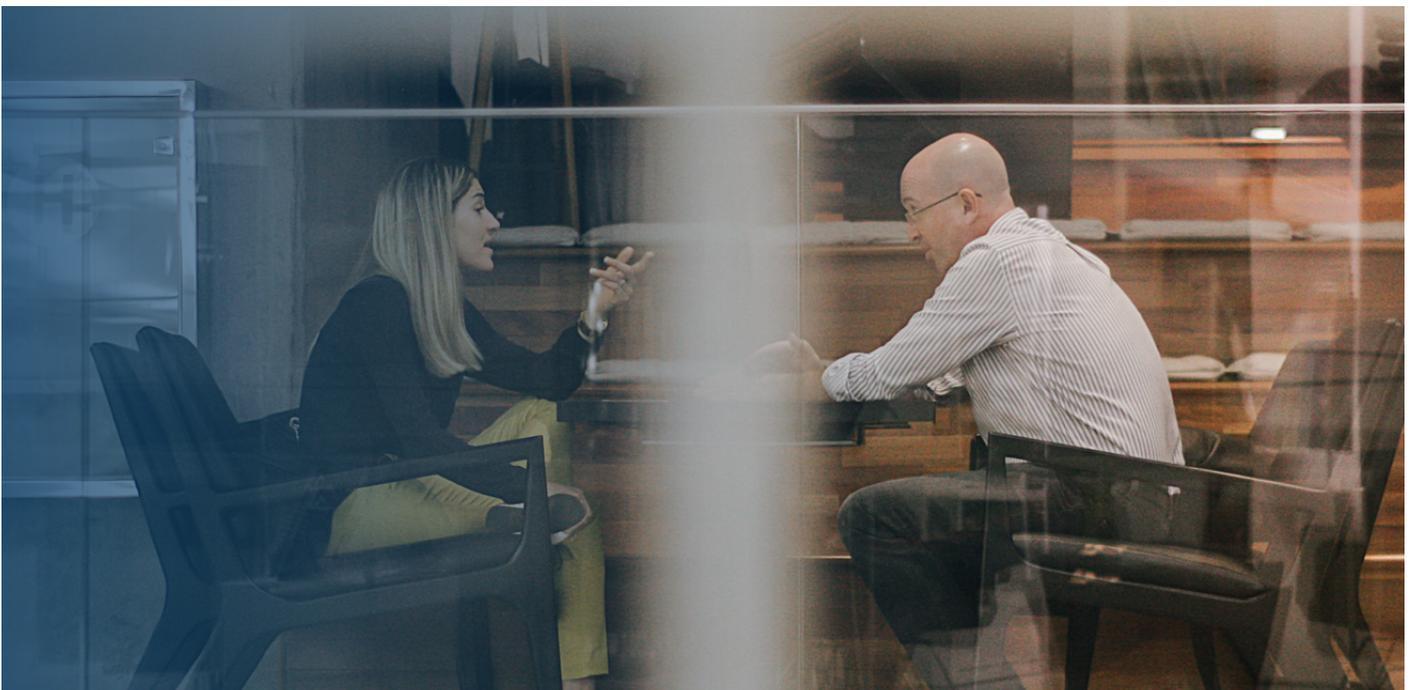
La collaborazione con Giunti Psychometrics è stata vincente. Gli esperti si sono rivelati:

Garanti_ I test sono strumenti scientifici e solidi, ma delicati da interpretare e restituire al partecipante. La professionalità degli esperti Giunti Psychometrics ne garantisce un utilizzo adeguato e produttivo.

Partner_ Giunti opera in piena integrazione con tutto il gruppo di lavoro, dall'origine alla conclusione: l'intervento non si limita alla parte squisitamente tecnica ma arriva fino alla valutazione finale dei candidati.

Formatori_ Lavorare insieme contribuisce anche a sviluppare maggiori competenze specialistiche nella funzione HR, una trasmissione di competenze che nasce dal rigore della metodologia, dal confronto aperto, dalla volontà di mettere in discussione lo status quo, se opportuno.

Analitici_ Complessivamente, oggi Ferrarelle è più capace di svolgere processi di selezione. C'è maggiore consapevolezza su alcune sfaccettature di dettaglio dei vari profili e sulle sfumature di valutazione che possono fare la differenza.



//
**Ci è piaciuto metterci in discussione,
stimolati da specialisti esperti e competenti.
In un'azienda che sceglie di non adottare un
formale modello di competenze,
allineare e dare priorità agli ambiti di
osservazione è fondamentale**



Grazie a **Adriano Tartaglia**,
Direttore Risorse Umane

Ambito:
Selezione

Livello target:
executive e middle management

Durata:
6 mesi

Strumenti utilizzati:

- BFQ-2 BigFive Questionnaire – 2
- ORG-EIQ
- GMA



Vuoi approfondire il tema della selezione HR nella tua azienda?

Giorgia Indelli,
Talent Account Manager
giorgia.indelli@giuntipsy.com



Giunti Psychometrics, leader europeo e player globale nelle valutazioni psicologiche per gli spazi clinici e delle risorse umane, applica scienza e tecnologia allo sviluppo e al benessere delle persone e delle organizzazioni, attraverso un catalogo unico di test e servizi. Già presente in 16 paesi, nel 2020 ha celebrato il 70° anniversario. Oggi prosegue sulla strada dell'espansione internazionale e dell'innovazione costante, dimostrando i tratti di un'organizzazione intrinsecamente antifragile.