

**C**hiara Bisconti, responsabile risorse umane Sanpellegrino, è la prima donna a ricoprire un ruolo così delicato e importante in seno a un Gruppo che conta circa 2.000 dipendenti. In questa intervista ci racconta la sua esperienza e i suoi obiettivi.

**D.** Qual è il percorso professionale che l'ha portata a dirigere le risorse umane di Sanpellegrino?

**R.** Si tratta di un percorso piuttosto diversificato, che mi ha permesso di conoscere da vicino diversi ambiti strategici del business di una multinazionale come Nestlé, dove sono entrata nel 1991, lavorando nell'area vendite - con un'importante esperienza "sul campo" prima a Bologna e quindi come area manager Nord Italia per l'allora Nestlé Beverage - quindi nel trade marketing e, infine, nell'area controlling di Purina, società di Nestlé leader nel petcare. Uscita dal Gruppo, mi sono dedicata alla consulenza in Tesi, occupandomi di personale e risorse umane. A fine 2004 sono rientrata in Sanpellegrino, nell'area delle risorse umane, assumendone infine la responsabilità. Tutto ciò senza sacrificare la famiglia e i miei due figli, fortemente voluti.

**D.** Quale know-how e quali valori porta con sé dalle sue precedenti esperienze in ambiti diversi del Gruppo Nestlé?

**R.** Approdare alle risorse umane da una forte esperienza di business è molto importante, perché ti consente di conoscere bene la "macchina", l'ambiente, i bisogni delle persone. In particolare, porto con me due valori essenziali: l'autonomia, molto incentivante e certamente privilegiata in Nestlé, e il lavoro di squadra, retaggio delle vendite,

## SANPELLEGRINO

### Le linee-guida e i progetti per valorizzare le persone attraverso corretti criteri di meritocrazia

**Chiara Bisconti, milanese, 40 anni, 2 figli, è responsabile risorse umane in Sanpellegrino, il Gruppo appartenente all'universo Nestlé, leader del beverage in Italia con i marchi Sanpellegrino, Panna, Levissima, Nestlé Vera, San Bernardo, Claudia, Pejo, Lora e Recoaro. Sanpellegrino conta attualmente circa 2.000 dipendenti.**



**Approdare alle risorse umane da una forte esperienza di business è importante, perché consente di conoscere bene la "macchina", l'ambiente, i bisogni delle persone.**

**Occorre creare un contesto meritocratico, affermare una cultura dei risultati e premiare la capacità di raggiungerli.**

**Nel seguire le linee-guida, non si può prescindere dall'analisi dei bisogni e delle esigenze delle persone.**

*davvero fondamentale e insostituibile in questa realtà. A sua volta, l'esperienza nella consulenza mi è servita per acquisire certe technicality, anch'esse preziose.*

**D.** Cosa significa essere la prima donna a ricoprire questo incarico nel Gruppo Nestlé?

**R.** Credo che dia un vantaggio immediato, poiché vedo le cose in modo nuovo e questo a volte sorprende, in un ambiente abituato al punto di osservazione maschile. Mi rendo conto di avere tanti occhi puntati addosso, mi sento in qualche modo "osservata" e so di non poter deludere, a maggior ragione, chi mi ha scelto per questo incarico. Devo ammettere che l'essere l'unica donna del comitato

*di direzione fa un certo effetto, tuttavia è vero che proprio per questo mi sento anche "coccolata".*

**D.** Quali sono le linee-guida della politica di Sanpellegrino nell'area delle risorse umane?

**R.** Valorizzare le persone è fondamentale. In Sanpellegrino abbiamo coniato uno slogan: "Persone al centro". Ciò significa che sono le persone a fare la differenza, a essere al centro di qualsiasi decisione. In questo senso, riteniamo fondamentali alcuni capisaldi: creare in azienda un contesto meritocratico, affermare una cultura dei risultati e premiare la capacità di raggiungerli. L'obiettivo va perseguito seguendo criteri ben precisi, chiari e resi pubblici, al pari

*della misurazione delle performance. In altre parole, è importante non solo che le persone raggiungano il risultato, ma anche il "come" lo raggiungono: in Sanpellegrino sono premiati, a tal fine, la capacità di innovazione, il saper centrare un obiettivo anche attraverso gli altri, in modo condiviso, e certamente un approccio etico.*

**D.** Quali sono le sue priorità nell'affrontare il nuovo incarico?

**R.** In linea generale, la più importante è ovviamente diffondere al meglio le linee-guida di cui sopra, implementare una serie di strumenti che aiutino l'azienda a ottenere gli obiettivi di business prefissati. Per esempio, due anni fa abbiamo introdotto un sistema di valutazione delle performance nuovo, molto sofisticato. Crediamo molto anche alla gestione delle persone attraverso i capi, un approccio legato anche alla necessità di gestire una struttura composta da circa 2.000 dipendenti, compresi 200 agenti sul territorio. Resta il fatto che non possiamo mai prescindere da una approfondita analisi dei bisogni, delle esigenze delle persone: l'introduzione dell'orario flessibile è solo un esempio in questo senso. Infine, la promozione delle donne è un tema che mi appassiona e passa anche attraverso progetti come l'iniziativa primavera, pranzi liberi in azienda che sono un'ottima occasione di incontro e confronto.



**SANPELLEGRINO**

Sanpellegrino spa  
via Lodovico il Moro, 35  
20143 Milano  
Tel. 02.31971