

Giro di boa alla Aru

La società di consulenza per le risorse umane fondata da Marco Blaesi passa nelle mani di un nuovo manager.

“L'individuo è unico”, c'è scritto sulla copertina della brochure di Aru, 'architettura risorse umane', e la società unica intende restare nel mercato ticinese delle realtà di alta consulenza al personale.

La società, creata da Marco Blaesi nel 1991, passa nelle mani di Guido De Carli, economista aziendale, con esperienze di direzione amministrativa e gestione delle risorse umane presso gruppi imprenditoriali operanti in Ticino.

Un passaggio di consegne che, come dice lo stesso Blaesi, intende “assicurare nel modo migliore la continuità della società a favore dei clienti”.

A ru è conosciuta sulla piazza economica ticinese per aver proposto, prima fra tutte, prodotti e servizi innovativi nella gestione integrata delle risorse umane, come la formazione su misura (il cosiddetto coaching), l'assessment, cioè la valutazione delle competenze e dei comportamenti individuali e di gruppo dei collaboratori d'azienda, e il 'career compass', una formula mutuata dal linguaggio anglosassone che intende accompagnare le transizioni di carriera di un manager o di un quadro aziendale.

«Rilevo Aru sapendo di prendere in consegna una società ben posizionata sul mercato della consulenza al personale, con un bagaglio di

esperienza rilevante e un portafoglio clienti prestigioso», sottolinea De Carli, «ai servizi già in essere, che rappresentano un 'plus' di qualità nel settore, intendo aggiungere anche altri servizi in outsourcing per le aziende, quali i servizi amministrativi per la gestione degli stipendi e l'intermediazione e ricerca di risorse umane per le aziende».

L'équipe di specialisti che nel tempo ha collaborato con Blaesi resta a disposizione: si tratta di una nutrita schiera di consulenti esterni che, quindi, la clientela acquisita da Aru ritroverà con il nuovo titolare. Il quale sarà affiancato da due nuove collaboratrici: Laura Rocchetto, specialista diplomata federale in gestione del personale, che opera nel settore da sei anni, e Debora Gennusa, diplomata federale in gestione del personale, che si occuperà dell'area amministrativa.

«Il nuovo team», spiega De Carli, «intende dedicarsi ancora alle aree più sensibili e caratterizzate della consulenza Aru, quali in particolare i progetti di assessment, di impiego del test 'I.e.5' sull'intelligenza emozionale, dei modelli avanzati di valutazione, del bilancio di carriera e di outplacement».

I nuovi servizi introdotti sono di alto valore aggiunto e, per molti

Guido De Carli, nuovo titolare della Aru 'architettura risorse umane' di Lugano, società di alta consulenza al personale, con le sue collaboratrici Debora Gennusa (al centro), e Laura Rocchetto.



Marco Blaesi, che ha ceduto la società Aru, da lui fondata nel 1991, a Guido De Carli.

versi, rappresentano una novità ancora poco conosciuta in Ticino. Il servizio amministrativo della gestione degli stipendi, per esempio, già largamente utilizzato all'estero, non è ancora diffuso a livello cantonale. «Il servizio è rivolto alle società che intendono snellire la struttura organizzativa eliminando le attività che non concorrono direttamente al core business», spiega il neo titolare, «e tra queste c'è certamente la gestione delle paghe, che specie nelle piccole e medie imprese rappresenta un costo (di tempo e di personale) che esula dalle attività del management e 'distrarre' dalla missione aziendale». La consulenza specialistica Aru imposta, sviluppa ed elabora tutta la documentazione relativa al servizio stipendi: dal conteggio paga mensile ai rendiconti, dalle statistiche al certificato salario già impostato ai nuovi requisiti della legge tributaria 2007. L'obiettivo è quello di assicurare una corretta gestione di tutte le tematiche che riguardano l'ambito stipendi in conformità alle disposizioni della legge sul lavoro, Avs, Ad, Lainf, Lamal e fiscali.

È compresa in questo servizio anche la possibilità di analizzare e interpretare i dati out-put da rapporti statistici su temi quali assenteismo, turn over, raffronti salariali con il mercato, e così via.

«Se si considerano gli scenari entro i quali Aru ha operato nel corso dei primi 15 anni», riprende Blaesi, «appaiono evidenti le trasformazioni nel panorama aziendale ticinese. Globalizzazione e pressione della concorrenza, attenzione ai costi ed esigenze sempre maggiori di adattamenti, ristrutturazioni, ridimensionamenti e riorientamenti strategici, hanno richiesto sforzi ampi e continui alle imprese per restare sul mercato. Ai collaboratori, ugualmente, sono state richieste doti sempre più complesse: adattabilità, flessibilità, mobilità, versatilità professionale, disponibilità



al cambiamento, alla formazione permanente...». Tutti requisiti che sovente le aziende da sole non sono state in grado di gestire attraverso il proprio management delle risorse umane.

Aru ha colmato questo vuoto e intende affrontare ora nuovi capitoli della consulenza sapendo di trovarsi di fronte ad un mercato in perenne trasformazione. «Constatiamo che sempre più spesso la domanda e l'offerta di lavoro, specie ai livelli manageriali e dei quadri, faticano ad incontrarsi», spiega De Carli, «c'è una zona grigia costituita dalla mancanza di un soggetto in grado di individuare e catalizzare le risorse umane disponibili sul mercato. Questo soggetto vuole essere Aru attraverso il servizio di intermediazione e ricerca delle risorse umane, che ha lo scopo di individuare sul mercato del lavoro le competenze personali, sociali, formative e professionali».

In genere, infatti, le aziende si rivolgono al consulente del personale manifestando la propria esigenza senza trovare nella società di consulenza un 'portafoglio' profili. L'obiettivo di Aru, al contrario, è quello di selezionare 'a monte' il mercato del personale, individuando

una serie di profili che possono essere messi a disposizione delle aziende interessate. Un lavoro di screening del mercato potenziale che punta, come dice De Carli con uno slogan efficace, "a combinare matrimoni e non a cacciare teste". Attraverso canali riservati, i candidati che corrispondono al target allestito con il cliente vengono verificati per mezzo di test e referenze. La presentazione dei candidati al cliente avviene unicamente nel caso siano giudicati adeguati all'occupazione della posizione. L'azienda potrà così focalizzarsi, nella fase del colloquio preliminare, unicamente all'approfondimento e verifica delle competenze tecniche per la funzione richiesta. Tutto tempo risparmiato per l'azienda.

Il nuovo manager intende portare avanti il cammino già intrapreso dal fondatore, sviluppando e adattando concetti e approcci che solo dieci anni fa risultavano in Ticino di oscuro significato. Assessment, bilancio professionale, coaching, role playing... sono oggi strumenti fondamentali per la gestione delle risorse umane. In particolare, Aru ha portato in Ticino un approccio del tutto innovativo alla qualità del management attraverso la mi-

surazione e il miglioramento del cosiddetto Quoziente Emotivo. È il tema dell'intelligenza emozionale, un fattore determinante per il successo negli affari, dove conta anche la qualità delle relazioni che si è in grado di costruire e coltivare. Blaesi, che resterà proprietario del brevetto 'I.e.5', ricorda che questo strumento ha contribuito in modo importante a modificare l'approccio di numerosi manager ticinesi verso le relazioni sociali e comportamentali.

Un altro aspetto che sta particolarmente a cuore al fondatore di Aru, e su cui il suo lavoro continuerà, fornendo gli strumenti operativi ad esso collegati, riguarda l'analisi più approfondita delle funzioni e delle figure di leadership entro i contesti aziendali contemporanei, con l'evidenziazione di 'figuretipo' da selezionare per con-



“Studierò il concetto di leadership”

“Finalmente potrò andare di più a pesca”: così esordisce Marco Blaesi, che cede la sua ‘creatura’ e si para dietro la classica affermazione: il tempo libero da coltivare. Ma chi lo conosce sa che il consulente ticinese ed ex direttore della Bsi difficilmente potrà accontentarsi della... canna da pesca.

Cosa farà ora che Aru è in nuove mani?

Coltiverò davvero le mie passioni, ma sto valutando anche nuovi incarichi. L'università di Zurigo mi ha proposto un programma per definire la certificazione dei capi e dei consulenti

del personale, al fine di parametrizzare questi valori con quelli stabiliti in ambito europeo. Una sfida affascinante che sto valutando se accogliere. *Che cosa le ha dato maggiormente soddisfazione in questi anni di attività?*

A ru ha svolto un ruolo anche in campo formativo, dapprima alla Ssqa e poi alla SupSi, con un Master specializzato che ha riscosso e riscuote ancora grande interesse, per non parlare del ruolo dell'Associazione Hr Ticino. Queste attività sono state un complemento alla mia vita professionale e mi hanno dato grande soddisfazione.

Oltre alla proposta zurighese ha altri progetti?

Sono attirato dall'analisi sempre più approfondita del concetto di leadership dentro i contesti aziendali di oggi. Credo che sia utile ancora studiare il ruolo del leader, dal quale dipendono le sorti delle imprese e, in sostanza, dell'intera economia di un paese. Su questo tema, almeno a livello teorico, ho ancora voglia di impegnarmi.

« Ai servizi già in essere, che rappresentano un plus di qualità nel settore, intendo aggiungere anche altri servizi in outsourcing per le aziende, quali i servizi amministrativi per la gestione degli stipendi e l'intermediazione e ricerca di risorse umane per le aziende »

testi operativi specifici.

Un passaggio di mano, dunque, ‘dolce’, da un management a un altro, nel segno della continuità dei servizi e dei prodotti.

«L'intenzione è di fornire servizi consolidati ma anche di rinnovare la veste della società», prosegue il nuovo titolare, «abbiamo intenzione di rendere più interattivo il sito internet, ampliandone le funzioni e le potenzialità. Inoltre, la visibilità della struttura aumenterà anche attraverso una campagna pubblicitaria e promozionale che investirà nei mezzi radiofonici e



nei centri commerciali».

Dalle ampie vetrate dei nuovi uffici di Muzzano, con vista sul lago, Aru si appresta a vivere una nuova stagione sotto la guida di De Carli e delle sue collaboratrici: «Sono convinto che le risorse umane rivestono in Ticino, come in tutto il mondo globalizzato, un patrimonio di crescente valore e impor-

tanza ai fini del conseguimento dei risultati aziendali. Gli aspetti psicologici, motivazionali, valutativi, formativi del personale sono diventati strumenti strategici senza i quali anche la più vincente delle aziende rischia di frenare il suo sviluppo».

Giorgio Carrion