



WOMEN IN ENERGY: LA DICOTOMIA PERSISTE

IL TEMA DELL'INCLUSIONE NON È ANCORA PRESENTE IN MANIERA SIGNIFICATIVA E STRUTTURATA NELL'AMBITO DEI PERCORSI DI SELEZIONE DEL PERSONALE, SIA NELLE PICCOLE AZIENDE SIA NELLE ORGANIZZAZIONI DI MEDIE E GRANDI DIMENSIONI



HUNTERS GROUP

S secondo gli ultimi dati tratti dal settore dell'Energy, la situazione italiana ad oggi non è positiva su uno dei temi che maggiormente preoccupano le aziende moderne: la gender equality, ossia la parità di genere tra uomini e donne. Secondo l'Agenzia internazionale dell'Energia infatti:

- Solo il 5% dei dirigenti dell'energia è donna;
- La forza lavoro femminile globale in ambito energetico si ferma al 22%;
- Solo il 13,9% delle donne siede al tavolo dei consigli d'amministrazione o ricopre ruoli quadro.

A livello mondiale, invece, le donne costituiscono il 40% della forza lavoro nel settore fotovoltaico, su un totale di oltre 4,3 milioni di persone nel mondo, ovvero un terzo dell'intero volume numerico di occupati nelle Energie Rinnovabili. Il dato corrisponde circa al doppio rispetto all'industria eolica (21%) e a quella di petrolio e gas (22%).

Diversa la situazione specifica in Italia per il fotovoltaico, in cui solo una figura professionale ogni tre è donna e gli incarichi si concentrano in ruoli amministrativi, finanziari e tecnici. Uno degli elementi che indubbiamente caratterizza questi specifici settori riguarda il fatto che se ne parla da tanto, ed è di ricorrente attualità, ma il tema dell'inclusione non è ancora presente in maniera significativa e strutturata nell'ambito dei percorsi di selezione del personale, sia nelle piccole (preponderanti in ambito energetico) che nelle organizzazioni di medie e grandi dimensioni.

Spesso, inoltre, le azioni che rimandano al concetto di "Diversity & Inclusion" sono legate ad azioni di marketing e di branding più che alla ricerca del valore nelle persone. Il dibattito sulle modalità di ricerca dei talenti è dunque più che mai aperto ed alimentato da interrogativi che riguardano l'effettiva correttezza delle procedure di recruitment, la capacità di sfruttare (da parte dei team HR) tutti i canali a disposizione, la convinzione (vera o presunta) che adempiere a tutti gli obblighi di legge in fatto di quote rosa o categorie protette sia sinonimo di inclusività o ancora l'effettiva capacità di individuare le corrette e reali competenze di ogni candi-

Opportunità aperte

PER IMPORTANTE REALTÀ ITALIANA OPERANTE NEL SETTORE ENERGY & UTILITIES RICERCHIAMO UNA FIGURA DI:

Tecnico Commerciale Fotovoltaico

Principali responsabilità:

- Ricercare e acquisire in autonomia nuovi clienti e prospect per la realizzazione di impianti fotovoltaici, con e senza accumulo, di ultima generazione in ambito residenziale.
- Effettuare sopralluoghi tecnici ed esecutivi, affiancandosi in funzione dei casi con gli installatori e supportando il team tecnico nella predisposizione della proposta progettuale.
- Supportare il team tecnico nella predisposizione della proposta progettuale.
- Acquisire, gestire gli ordini e la propria clientela in qualità di Account Commerciale di riferimento.

- Coordinarsi con i team interni per la gestione di tutte le attività pre e post installazione degli impianti.

Principali caratteristiche richieste

- Esperienza lavorativa di minimo 4 anni nella vendita e nello sviluppo commerciale nell'ambito delle energie rinnovabili. Costituisce titolo preferenziale la diretta esperienza nella vendita di impianti fotovoltaici e la capacità di valutare con autonomia la tipologia dell'impianto, gli interventi da effettuare e la relativa proposta commerciale.
- Ottima capacità di sviluppo, in proprio e in autonomia, di nuovi contatti e di nuovi potenziali prospect.
- Buona capacità di utilizzo di sistemi informatici, piattaforme commerciali, CRM e pacchetto Office.
- Spiccato interesse per il settore delle energie rinnovabili.
- Diploma e/o laurea.

dato. Secondo Joelle Galles, managing director di Hunters Group, società che opera nel settore della ricerca e selezione di personale qualificato, nella maggior parte dei casi la risposta a questi quesiti è quasi sempre negativa, perché vi sono una serie di bias e pregiudizi difficilmente eliminabili nella fase di valutazione del talento delle figure professionali. Nessuno, secondo l'analisi della società di ricerca del personale, può dichiararsi immune a pregiudizi definibili come inconsci, collegati per esempio al fatto di aver frequentato la stessa università o di avere lo stesso hobby.

Un approccio da considerare come normale, ma che in fase di selezione può portare a commettere errori di giudizio anche gravi, con conseguenti ricadute negative in termini economici (sostituire un dipendente può costare fino al 50% della sua retribuzione annua lorda tra iter di ricerca e tempi di preavviso) e di tempo che si vanno ad aggiungere (in alcuni casi) al danno reputazionale.

L'attenzione di chi fa recruiting, in tutti i settori ma

in particolare in quelli meno avanzati, deve focalizzarsi sull'aspetto più importante e di fatto anche l'unico (al di là del sesso o dell'appartenenza a categorie protette) che dovrebbe contare per comprendere e giudicare il valore di un professionista, e cioè le sue competenze.

I responsabili delle risorse umane, in altre parole, devono fare proprio un modello di ricerca e selezione che punti all'empowerment della diversità, rendendo quest'ultima sostenibile e anche redditizia.

L'esempio da imitare arriva dagli Stati Uniti (e più recentemente anche dalla Finlandia), dove alcuni elementi legati alla sfera privata dei candidati sono omessi volontariamente nel curriculum vitae per lasciare più spazio all'esperienza professionale maturata e alle competenze acquisite, mentre un ulteriore passo in avanti va nella direzione di individuare le skill caratterizzanti del candidato, talvolta sviluppate all'interno di un contesto e di un vissuto lontano da quello del selezionatore.

