



Cristina D'Evola

È una HR curiosa, che ama le “nuove avventure” come dimostra il suo percorso professionale ventennale in differenti industry e in varie funzioni aziendali. Ha iniziato la sua carriera nell’area “Commercial operation” di Vodafone imparando a gestire efficacemente relazioni complesse e a fidelizzare i clienti. Ha presto scoperto la sua passione per la formazione e lo sviluppo come leva strategica per il business dell’azienda da un lato e la realizzazione dei dipendenti dall’altro. Dopo un’esperienza al Mip, la Business School del Politecnico di Milano che le ha dato una forte accelerazione in termini di competenze HR, ha deciso di focalizzarsi nella gestione delle aree strategiche HR diventandone responsabile in aziende come Mondadori e Zambon.

Come Head of People Strategy in Sintetica Cristina è responsabile di definire un nuovo modo di lavorare che promuova la cultura Human centric, innovativa e inclusiva. Per far questo definisce e gestisce tutti i processi che garantiscono un’eccellente performance e un’efficace gestione e continuo sviluppo dei collaboratori in tutta l’organizzazione.

La sua famiglia, il marito e le due figlie sono la sua fonte di energia e le permettono di avere sempre un sano equilibrio tra lavoro e sfera personale.

Cristina ama imparare sempre qualcosa di nuovo e lavorare con e per le persone che rappresentano per lei la vera ricchezza.

*Se vuoi cambiare il mondo, prova prima a migliorare e a trasformare te stesso.
(Dalai Lama)*

IT'S TEAM TIME

Negli ultimi decenni si è tanto parlato di VUCA world ma ciò che stiamo vivendo da 2 anni a questa parte - cambiamento climatico, pandemia di COVID-19, problemi geopolitici - rende questo acronimo insufficiente, svuotandolo ormai quasi di significato.

La volatilità si è trasformata in fragilità, l'incertezza ha lasciato il posto all'ansia, la complessità è banalmente descrivibile come non linearità mentre l'ambiguità si delinea come semplice difficoltà a comprendere, tanto da portare lo studioso austriaco Stephan Grabmeier a coniare il nuovo termine BANI (brittle, anxious, non linear, Incomprehensible).

In questo contesto la comunità professionale assume viepiù un ruolo fondamentale, considerato come ciascuno di noi trascorra gran parte della propria vita al lavoro, sia esso svolto in ufficio che, sempre più diffusamente, da remoto.

Su questa tela di fondo si va delineando ciò che ci piace definire con il motto "It's Team Time".

L'autonomia, l'accountability del singolo e l'empowerment possono venire letteralmente nutriti e rafforzati dall'interdipendenza e dalla interconnessione che si crea tra i diversi team di lavoro.

Come HR abbiamo dunque un importante ruolo da svolgere con la nostra funzione unitamente alla responsabilità di individuare, insieme ai collaboratori delle nostre aziende, nuovi modi, agili, innovativi e probabilmente lontani dalle configurazioni tradizionali, per rendere questi team flessibili, funzionali ed efficaci.

Questo è il salto operativo ma soprattutto culturale e di mindset che stiamo attuando in seno alla nostra azienda, una vera e propria metamorfosi a cui si aggiunge un'ulteriore importante sfida: la capacità di saper supportare la macro-rivoluzione in corso, determinata da un approccio filosofico radicalmente nuovo nella gestione della Corporate.