

L'ora dell'aperitivo

con



Lorenzo Bottinelli

Amministratore Delegato
del gruppo BASF in Italia

Potrebbe raccontarci di cosa si occupa BASF in Italia?

BASF è l'azienda chimica leader a livello mondiale. Per BASF l'Italia è uno dei mercati più importanti a livello EMEA ed è presente nel Paese con tutte le sue divisioni articolate in 8 società, 15 sedi di cui 6 sono stabilimenti produttivi.

La nostra missione è fornire soluzioni chimiche innovative per una vasta gamma di settori, puntando sulla sostenibilità e creando valore per i nostri clienti e la società.

Per dare un'idea della varietà delle industrie che serviamo: andiamo dall'agricoltura alla cosmetica, dalle costruzioni alla mobilità, dall'arredamento alla calzatura, dal packaging alla nutrizione solo per fare alcuni esempi significativi.

Ho sentito parlare molto dell'importanza dei talenti nelle aziende di successo. Potrebbe spiegarmi qual è il valore e l'importanza dei talenti all'interno di BASF Italia?

I talenti rivestono un ruolo fondamentale per il successo di BASF in Italia. Siamo consapevoli che le persone sono la risorsa più preziosa dell'azienda. Pertanto, mettiamo un'enfasi particolare sulla selezione, l'accoglienza, la formazione e lo sviluppo dei nostri collaboratori.

Cerchiamo individui che non solo possiedano competenze specifiche per i ruoli che svolgono, ma che siano anche pronti a vivere con entusiasmo i nostri valori aziendali, come l'integrità, l'equità, l'attenzione all'ambiente, al prossimo e la responsabilità sociale.

BASF in Italia è una organizzazione molto articolata e differenziata, cosa fate per mantenere il management team orientato e coeso?

La costruzione, la crescita e l'orientamento del nostro leadership team è un tema centrale della nostra "Coun-

try Roadmap". È un percorso che abbiamo iniziato da qualche anno ed è un cantiere in costante movimento ed evoluzione.

Siamo partiti dalla definizione della nostra squadra come soggetto di leadership attraverso alcune importanti domande identitarie ed individuando un punto di appoggio "assoluto" al quale riferirsi. Abbiamo riflettuto sullo stile di leadership a cui aspiriamo e quali sono i comportamenti da agire o non agire per essere coerenti e fedeli all'"assoluto" che ci siamo scelti.

Stiamo imparando a fare ordine con l'arte del togliere. Riconoscere gli "spazi pieni" che ci appesantiscono a livello individuale ed organizzativo è una tappa importante della nostra crescita per poter essere davvero del leader presenti.

Interessanti concetti, potrebbe fare qualche esempio di domanda identitaria?

Abbiamo cominciato a lavorare sul concetto di domande identitarie attraverso il ribaltamento di un tipico paradigma manageriale, quello del nostro atteggiamento "automatico" a fronte di un evento "X". Le domande ordinarie rispetto ad un evento di solito sono: cos'è? (l'evento) cosa devo fare? (io), le domande identitarie potrebbero essere: chi sono? (io) e cosa voglio ottenere? (dall'evento). Da reattivi proviamo a diventare orientati, cambia prospettiva non crede?

Cosa intendete per "spazi pieni"?

Convinzioni, credenze, apprendimenti, attaccamenti, memorie, aspettative, paure, pregiudizi che occupano il nostro presente in modo disordinato e svantaggioso. In effetti abbiamo sperimentato come lo spazio pieno impedisce al leader di essere autentico, capace, incisivo e decisivo.

Che risultati state ottenendo e quale sarà la prossima tappa?

Stiamo creando un linguaggio comune che ci sta aiutando ad aumentare la coesione del leadership team che è continuamente sfidata dalla nostra complessità

organizzativa, in aggiunta stiamo costruendo le fondamenta per fare crescere la cultura aziendale a cui aspiriamo. Prossimamente lavoreremo sul concetto di libertà ed il suo legame indissolubile con la disciplina per esplorare meglio la misura della nostra imprenditorialità.