

## Dal welfare ai congedi parentali: le proposte di Officine Risorse Umane

LINK: <https://www.corrierenazionale.it/2023/01/01/welfare-congedi-parentali-proposte-officina-risorse-umane/>

Dal welfare ai congedi parentali: le proposte di Officine Risorse Umane  
Dalla seconda edizione di Officine Risorse Umane 8 p r o p o s t e p e r fare innovazione nel mercato del lavoro e per connettere le istituzioni con le imprese Otto proposte per fare innovazione nel mercato del lavoro e per connettere le istituzioni con le imprese e i direttori delle risorse umane. Dalla seconda edizione di Officine Risorse Umane, un evento unico in Italia che mette a confronto diretto top Hr manager, esperti e mondo delle istituzioni, è emerso un programma articolato di riforme che sarà consegnato, nelle prossime settimane, al ministero del Lavoro. Levento è stato strutturato in otto tavoli tematici, da ognuno dei quali sono emerse proposte concrete. LE PROPOSTE Innovazione: creazione di ' m a t c h i n g center" nellambito delle politiche attive del lavoro, che consentano di realizzare un sistema digitale integrato nazionale al servizio di tutti e facilmente accessibile. L e a d e r s h i p : implementare nuovi modelli manageriali per una

leadership sostenibile e certificata. Mercato del lavoro: al centro della discussione, la proposta di detassare linvestimento in capitale umano. Per gli esperti che hanno partecipato al tavolo, va sperimentata una misura che, soprattutto nellattuale periodo di emergenza inflazionistica, preveda la detassazione di tutti gli aumenti retributivi stabili corrisposti al dipendente. Salute e sicurezza sul Lavoro: adeguare la normativa sulla prevenzione al contesto storico, focalizzando lattenzione sul benessere del lavoratore. D i v e r s i t y & inclusion: progressiva estensione della durata del congedo obbligatorio di paternità sino a cinque mesi e istituzione di meccanismi per il rimborso dei costi sostenuti dai datori di lavoro 'virtuosi" per iniziative a sostegno della genitorialità e del caregiving a favore dei d i p e n d e n t i . Formazione: migliorare linterazione tra i percorsi scolastici - in particolare ITS - e universitari e linserimento aziendale, creando e regolamentando uninterazione 'continua e reciproca" tra le istituzioni

formative e il mondo delle aziende; dal tavolo Formazione anche lauspicio per listituzione di un meccanismo di premialità per gli istituti che coinvolgono le aziende nella definizione di piani educativo-formativi volti allinserimento aziendale. S o s t e n i b i l i t à : adottare provvedimenti di decontribuzione e di defiscalizzazione delle somme erogate per lo svolgimento di attività in smart working e per mobilità sostenibile, misure utili a favorire sia il miglioramento del benessere del singolo lavoratore sia laumento della produzione, con effetti sul benessere collettivo. W e l f a r e : la proposta prevede un tetto per la defiscalizzazione e decontribuzione dei benefit, con lindicazione di una soglia tra 600 e 800 euro annui, e lintroduzione di meccanismi di credito dimposta per tutte le somme investite dalle aziende in termini di natalità, caregiving e misure a impatto sociale. 'Officina risorse umane (ORU) è giunto alla seconda edizione confermandosi un evento unico nel suo genere, nel corso del quale

le migliori risorse del mondo HR hanno l'occasione di confrontarsi su 8 tavoli tematici di grande interesse. ORU però non è solo l'occasione dell'incontro fra i responsabili HR ma anche il luogo in cui questi possono confrontarsi con le istituzioni e le altre professionalità del settore. Rispetto alla prima edizione di ORU la maggiore differenza è stata quella dell'approccio alle tematiche affrontate nei tavoli - dichiara Francesco Rotondi, partner KPMG LabLaw e direttore scientifico ORU -

Mentre ORU 2021 è stata caratterizzata da uno sguardo sul futuro con una progettualità di lungo periodo figlia della ripresa economica e dalle speranze connesse all'uscita dalla pandemia, ORU 2022 è stata fortemente caratterizzata da temi molto più contingenti che hanno visto HR confrontarsi su proposte i cui effetti si possano dispiegare nell'immediato. Tale impostazione è stata in larga parte determinata dalle incertezze legate alla guerra in Europa ed agli effetti da essa derivanti. ORU 2022 è stata, quindi, la prima occasione in cui il mondo dell'HR nel suo complesso si è confrontato sui temi avendo a mente una crisi di origine bellica consumata in un contesto in cui le scale valoriali sono

state profondamente modificate dalla pandemia'. A Officina Risorse Umane si sono riuniti circa 80 responsabili HR di realtà aziendali di dimensioni e settori differenti, insieme a referenti istituzionali; quattro gli esponenti, tra ex e in carica, del Ministero del Lavoro: Claudio Durigon, Nunzia Catalfo, Cesare Damiano e, in collegamento, Tiziano Treu, oltre al generale Gaetano Lunardo, capo del I Reparto Affari Giuridici ed Economici del Personale dell'Esercito italiano. I partner strategici della manifestazione, che quest'anno ha contato il 30% in più di adesioni, sono stati Kpmg Lablaw, Italian welfare e Performant. Correlati