

## Ripensare il rapporto impresa-dipendente

.. 18

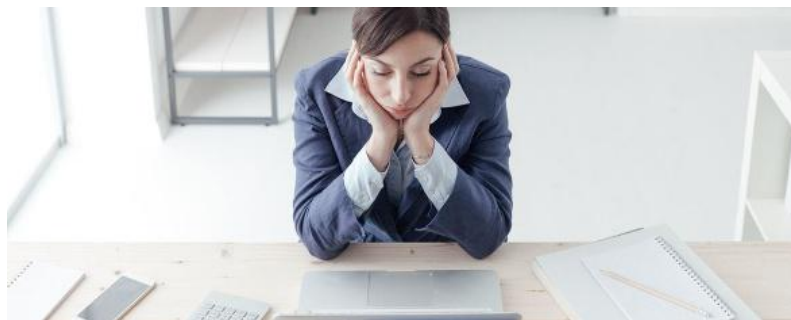
LUNEDÌ - 13 MARZO 2023 - QN ECONOMIA

QN

# La casa dei talenti



**SILVIA MAFFUCCI (ALIGHT)**  
**«Oggi più che mai è necessario valorizzare il contributo che ogni singolo individuo può apportare al lavoro grazie alle proprie idee, valori ed esperienze»**



PROGRAMMI DI UPSKILLING E FORMAZIONE

Secondo gli esperti del settore una soluzione può essere il ricollocamento del dipendente all'interno dell'azienda, con diversi compiti e responsabilità

DIRITTO & ROVESCIO

## Ripensare il rapporto impresa-dipendente

Francesco Rotondi \*



**I** tema della settimana corta, o meglio, più in generale quello della flessibilizzazione dell'orario di lavoro è diventato negli ultimi anni centrale nel dibattito fra i player del mondo del lavoro. In particolare, ci si è chiesti se e quanto soluzioni di questo tipo siano effettivamente utili ad incrementare la produttività ed il benessere dei lavoratori. Ancor di più ci si domanda come implementare, dal punto di vista tecnico, questa misura. L'argomento è divenuto ancor più di attualità a seguito del superamento della pandemia, quando è risultato evidente che, se da un lato il lavoro poteva essere reso in modalità differenti, dall'altro lato, la scala valoriale del lavoratore aveva decisamente virato verso l'ottimizzazione del proprio tempo di lavoro. Su questo aspetto, le sperimentazioni si stanno diffondendo a macchia d'olio in tutti i Paesi europei e i primi risultati paiono essere molto incoraggianti, anche nell'ottica di una futura universalizzazione della misura. In realtà, ritengo che il cuore del dibattito non sia la 'settimana corta' in sé, bensì, a monte, il ripensamento complessivo del rapporto tra l'impresa ed il lavoratore dipendente, verso una - nuova? - prospettiva di valorizzazione del risultato, o meglio, della qualità del lavoro rispetto al tempo impiegato. Personalmente, ho sempre sostenuto che il tempo impiegato per rendere una prestazione non fosse un indicatore di per sé rilevante, ma che, piuttosto, lo fosse la qualità che si riesce ad esprimere anche in un tempo inferiore. Solo se si condivide questo assunto, la 'settimana corta' può divenire un valore.

**Ciò posto**, occorre guardare con estremo favore alle sperimentazioni in corso anche nel nostro Paese le quali si innestano sulla ricerca di differenti modelli organizzativi, il che rende viepiù evidente come lo strumento (della settimana corta, ma non esclusivamente) debba passare attraverso la negoziazione in sede aziendale. Solo a livello decentrato, infatti, è possibile trovare una sintesi fra l'interesse alla produttività della singola azienda e le istanze legate alla qualità della vita dei lavoratori. In un simile, variagato quadro, va quindi accolta con estremo favore l'iniziativa del presidente della commissione Lavoro volta ad avviare un'indagine conoscitiva sul fenomeno, fermo restando che un'eventuale previsione di legge in materia correrebbe il rischio, nell'omologare la tutela in una dimensione trasversale, di irrigidire lo strumento, privando lo stesso della fondamentale duttilità. Sarebbe, di converso, maggiormente utile, come auspicato da più parti, avviare una più profonda riflessione attorno al nucleo dal quale originano le istanze della "settimana corta", ovvero il modello della subordinazione e, segnatamente, la relativa (in)adeguatezza nel rispecchiare le istanze dell'attuale mercato del lavoro.

\* *Giuslavorista, co-founder di LabLaw*

Sempre più diffuso l'abbandono motivazionale da parte dei dipendenti verso il proprio incarico. Alight suggerisce cinque strategie per aiutare i datori di lavoro ad affrontare il problema di **Andrea Ropa**

## Allarme 'Quiet quitting' Le aziende corrono ai ripari

**«MA È DAVVERO** questo il posto giusto per la mia carriera professionale?». Sono sempre di più i lavoratori italiani, soprattutto i giovani, che si pongono questa amletica domanda all'origine di turbamenti e di un sofferto percorso che spesso sfocia nel fenomeno del 'Quiet quitting', una sorta di abbandono motivazionale da parte dei dipendenti verso il proprio incarico che consiste nel lavorare nei tempi e nei modi indicati dal contratto, senza coinvolgimento emotivo e senza assumersi responsabilità che vadano oltre l'essenzialità delle mansioni. Lo conferma una ricerca di Workplace Intelligence, secondo cui il 74% dei dipendenti Millennial e Gen Z è intenzionato a lasciare il posto di lavoro entro la fine dell'anno a causa della mancanza d'opportunità di sviluppo delle proprie competenze e, di conseguenza, della propria carriera professionale. Anche l'International workforce and wellbeing mindset study, condotto da Alight nel 2022, rileva che solo il 31% dei dipendenti intervistati considera la propria attuale esperienza lavorativa di ottima qualità.

**Secondo** gli esperti del settore una soluzione può essere rappresentata dai nuovi trend internazionali dell'"internal reshuffle" e del "quiet hiring", grazie al quale le aziende riescono a ricollocare al proprio interno, con diversi compiti e responsabilità, e tramite programmi di upskilling e formazione, risorse che avevano intenzione di licenziarsi. In ogni caso è essenziale che i datori di lavoro si attivino per coinvolgere maggiormente i propri dipendenti e instaurare con loro un rapporto di fiducia reciproca. Per aiutare le aziende ad affrontare

queste nuove sfide, Alight suggerisce cinque strategie: offrire soluzioni e benefit personalizzati; ascoltare i nuovi bisogni dei dipendenti offrendo loro l'opportunità di usufruire di nuovi modelli come, ad esempio, la settimana lavorativa corta; impegnarsi a sviluppare una cultura aziendale che supporta il benessere dei dipendenti; fornire strumenti accessibili ed efficienti - l'adozione di strumenti digitali funzionali può rivelarsi un potente mezzo per trattenere e stimolare i propri talenti - e, infine, aiutare i dipendenti a crescere. Un'azienda, infatti, non deve solo assicurarsi la capacità di attrarre e trattenere i talenti, ma deve anche essere in grado di incoraggiarli a maturare umanamente e professionalmente.

**«Oggi più che mai** - spiega Silvia Maffucci (nella foto in alto), vicepresidente delle Risorse Umane di Alight - è necessario che le aziende valorizzino il contributo che ogni singolo individuo può apportare al lavoro grazie alle proprie idee, valori ed esperienze. Attraverso questo è infatti possibile suggerire i cambiamenti che i datori di lavoro possono adottare considerando anche il contesto attuale, caratterizzato dall'incertezza economica e dai disordini sociali che spingono all'ansia e alla discontinuità. Per creare esperienze che soddisfino le mutate esigenze dei dipendenti - conclude - le organizzazioni devono migliorare alcuni aspetti ormai diventati fondamentali, quali servizi, benefit e attenzione al benessere fisico e mentale, in modo che i lavoratori possano sentirsi realmente apprezzati e coinvolti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

74%

Secondo una ricerca di Workplace Intelligence, il 74% dei dipendenti Millennial e Gen Z è intenzionato a lasciare il posto di lavoro entro la fine dell'anno a causa della mancanza di opportunità di carriera. Anche l'International workforce and wellbeing mindset study, condotto da Alight nel 2022, rileva che solo il 31% dei dipendenti intervistati considera la propria attuale esperienza lavorativa di ottima qualità

© RIPRODUZIONE RISERVATA