

LA GESTIONE
DEL CAPITALE
UMANO

.lavoro

Multiutility
Accordo tra Iren e sindacati per evitare l'uso della cig e utilizzare altri strumenti contrattuali

La multiutility ha scelto il ricorso a permessi retribuiti a recupero, ferie solidali (i dirigenti hanno già donato 350 giorni), smart working e giornate di formazione



.professioni .casa — LUNEDÌ .salute — MARTEDÌ .lavoro — MERCOLEDÌ novità.tech — GIOVEDÌ .moda — VENERDÌ .food — SABATO .lifestyle — DOMENICA

IN BREVE

L'ACCORDO CON IL MINISTERO DELLA SALUTE

Call center, al 1500 250 volontari di Roche

Roche mette a disposizione del ministero della Salute una parte del suo personale altamente specializzato in materie medico-scientifiche. L'operazione è stata ideata da Amelia Parente, hr & communication manager di Roche Italia e riguarda un quarto del personale altamente specializzato di Roche Italia. Si tratta di quasi 250 persone che, su base volontaria, affiancano gli addetti del settore pubblico che gestiscono il call center 1500 per soddisfare le richieste di informazioni e rassicurazioni provenienti da tutta Italia. «Il progetto nasce da un'idea che è quella della partnership - spiega Parente - . Noi come azienda ci siamo sempre dichiarati partner del sistema sanitario nazionale e, adesso che il nostro partner è in affanno, abbiamo pensato di condividere una parte delle nostre risorse per sostenerlo. Abbiamo fatto un grande lavoro di squadra, con l'aiuto di casamadre, per creare una piattaforma tecnologica e per formare in modalità distance learning le persone che dal primo aprile sono attive e rispondono al numero 1500». I volontari che si sono offerti per sostenere il progetto sono per il 60% uomini, per il 40% donne, equamente suddivisi tra impiegati e dirigenti e quadri e partecipano al primo livello, dove arriva l'ondata d'urto della cittadinanza che chiede informazioni sui provvedimenti, le norme comportamentali sul contenimento del virus, il quadro sintomatologico. L'accordo, sottoscritto



Amelia Parente. È hr & Communication manager di Roche Italia

con il Ministero della Salute, prevede che i dipendenti di Roche forniranno il proprio supporto da casa, nel rispetto delle regole di comportamento stabilite per tutti i cittadini dai decreti ministeriali, per tutto il mese di aprile con possibilità di proroga in base all'evoluzione dell'emergenza sanitaria. Il protocollo d'intesa comprende tutte le necessarie tutele di rispetto della privacy dei cittadini. L'attività di volontariato di competenza dei propri dipendenti fa parte dell'operazione "Roche si fa in 4", il programma varato da Roche Italia che prevede quattro iniziative di collaborazione con le istituzioni sanitarie e con le Regioni per far fronte all'emergenza Coronavirus. Con questa iniziativa Roche Italia mette a disposizione del nostro governo oltre 20.000 ore al mese.

—C.Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ASSOLAVORO

Ammortizzatori per 100mila somministrati

Per oltre 100mila lavoratori in somministrazione, a fronte della riduzione o sospensione del lavoro per 5 milioni di ore di marzo, saranno erogati gli ammortizzatori sociali entro il 15 aprile (e si proseguirà entro il 15 del mese successivo, come accade per l'accredito degli stipendi).

Saranno le Agenzie per il Lavoro a provvedere ai pagamenti in sostituzione, sul piano amministrativo, del Fondo di solidarietà del settore che vaglierà le domande e ne darà riscontro alle singole Agenzie. «Per marzo saranno impiegati complessivamente 60 milioni di euro - spiega Alessandro Ramazza, presidente di Assolavoro - . l'intero ammontare disponibile del Fondo di solidarietà è dedicato. Per il futuro occorre rifinanziare il Fondo». La stima delle esigenze di ammortizzatori sociali per il periodo tra aprile e giugno è di complessivi 360 milioni di euro, per una riduzione o sospensione dal lavoro pari a 32 milioni di ore (16 milioni solo ad aprile), secondo una comunicazione indirizzata dal Fondo del settore al ministro del Lavoro, Nunzia Catalfo, per garantire il supporto del fondo anche per il futuro, con «il doppio obiettivo di garantire puntualità dei pagamenti degli ammortizzatori per i lavoratori in somministrazione e di evitare di appesantire la macchina di Inps e Regioni».

Intanto Umamano ha lanciato la campagna di recruiting in ambito sanitario e socio sanitario per oltre 600 professionisti. Le aree più interessate sono Lombardia, Veneto e Toscana, Lazio e Friuli Venezia Giulia. Per gli ospedali lombardi servono 50 infermieri, con pregressa esperienza in area critica, terapia intensiva e rianimazione a cui è richiesta la laurea e preferibilmente Master in Area Critica o Infermieristica di Terapia Intensiva, iscrizione all'Opil aggiornata al 2020, disponibilità immediata al lavoro full time su tre turni (sanita@umano.it). Sempre in Lombardia si cercano 50 operatori socio sanitari, con pregressa esperienza in terapia intensiva o sub intensiva. Per le residenze sanitarie assistenziali della Lombardia e del Piemonte si cercano 100 operatori socio sanitari, con esperienza in strutture per utenti geriatrici con alti standard assistenziali e alberghieri, e 100 infermieri con esperienza in strutture cliniche, riabilitative, anche di alto livello assistenziale. Anche per Lazio, Toscana e Marche servono operatori socio sanitari con esperienza in strutture per utenti geriatrici con alti standard assistenziali e alberghieri.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il rientro in azienda. La nuova organizzazione sarà condizionata dalle regole sulla salute e dal lavoro da remoto: un'azienda su cinque aumenterà gli investimenti in infrastrutture informatiche

Mondo hr. Secondo Aidp il 56% dei manager prevede chiusure aziendali, il 62% una nuova organizzazione spinta da norme per tutelare la salute e da smart working (55%)

Un capo del personale su due: l'impatto sarà strutturale

Matteo Prioschi

Diversi modi di interagire, nuove modalità di apprendimento, ridefinizione degli spazi. La ripresa dell'attività lavorativa in azienda in molti casi non sarà facile ma sicuramente avverrà in una realtà diversa da quella che abbiamo conosciuto finora. L'attuale sospensione (per quelle mansioni che non possono essere svolte altrove o in altro modo) o la traslazione (per ciò che si può fare in smart working) imposta dall'epidemia coronavirus, per quanto prolungata è temporanea, e porta a interrogarsi su come sarà il ritorno a una "nuova normalità" che in alcune realtà produttive potrebbe avvenire già a metà mese, mentre per altre potrebbe richiedere tempi più lunghi o non avvenire del tutto.

Gli effetti sul tessuto produttivo

La crisi in corso avrà infatti un impatto rilevante sull'universo stesso delle imprese. Tra gli oltre 3mila associati ad Aidp (Associazione nazionale dei direttori del personale) il 56% si attende ricadute pesanti in termini di chiusure aziendali e il 52% immagina elevati tassi di disoccupazione. Ci saranno quindi conseguenze sulla struttura del sistema produttivo, in termini di unità produttive e dimensioni delle stesse. A ciò si aggiungerà un cambiamento nell'organizzazione del lavoro, che dovrà tener conto di nuove regole ma anche dell'esperienza positiva fatta in queste settimane.

Sempre in base all'indagine svolta da Aidp, secondo il 62% degli associati si dovrà tener conto delle norme di tutela della salute e dell'attività di prevenzione dal virus; il 55% ritiene che ci sarà un potenziamento dello

smart working; per il 22% aumenteranno gli investimenti in infrastrutture informatiche e per l'11% in smart learning. «Consapevoli che il dopo non sarà facile per le aziende e di conseguenza per i lavoratori - osserva Isabella Covili Faggioli, presidente Aidp - la differenza la faranno le misure straordinarie e giuste che verranno messe in campo per rilanciare l'economia e la consapevole capacità di chi questi processi li deve governare in una prospettiva positiva e con nuove forme di organizzazione. Al fine di non vanificare le misure già pensate e in fase di elaborazione, chiediamo a gran voce un'opera ra-



ISABELLA COVILI FAGGIOLI. È il presidente di Aidp, l'associazione dei direttori del personale

dicale di sburocraziazione generale, di facilitazioni nell'utilizzo delle agevolazioni, di chiarezza nelle norme e di aiuto alle aziende nel consentire maggiore flessibilità e trasparenza in tutti i rapporti, soprattutto quelli di lavoro».

Aspettative e paure

Accanto alle difficoltà economiche e finanziarie di riprendere l'attività, ci sono le incognite su come questa sarà svolta nel prossimo futuro. Perché ci sarà una "diversa normalità" come è stato evidenziato dalla conferenza online organizzata da Life based value a inizio mese con la partecipazione dei responsabili delle risorse umane di alcune imprese, che si sono interrogati sul ritorno delle persone in azienda. Partendo dalla consapevolezza che le cose non saranno co-

me prima e che, secondo quanto riscontrato tra i partecipanti ai webinar tenuti dalla società, tra i dipendenti c'è sia chi ha un'aspettativa positiva, che non vede l'ora di ritornare alla "normalità" e chi è preoccupato per l'incertezza, non sa cosa aspettarsi e ritiene che comunque sarà diverso. E la situazione attuale viene vissuta sia in modo positivo, nel senso che ci si sente pronti a ricominciare e si nutrono speranze per il futuro ma per altri, invece, è motivo di incertezza, anche paura e causa di traslocazione. In ogni caso, come ha riassunto Guido Piacenza, responsabile risorse umane Santander consumer bank, riapriremo «con un bagaglio di competenze che prima abbiamo studiato sulla carta, ora le stiamo sperimentando e domani diventeranno il nostro modo di lavorare».

La sospensione forzata dell'attività o la delocalizzazione domiciliare dei dipendenti ha comunque avuto un impatto importante sulle aziende e sui lavoratori. Impatto che, ha sottolineato Fabio Comba, direttore risorse umane di Kpmg nel corso della conferenza, è stato più forte nelle aziende in cui l'età media dei collaboratori è più elevata. La discontinuità è stata riassorbita in modo più veloce dove l'età anagrafica è più bassa e, come si poteva immaginare, nelle società di servizi la riconversione è stata più semplice, mentre in quelle in cui l'attività produttiva è più consistente l'impatto è stato più violento.

Un nuovo ambiente

Lo smart working, che in questa fase consente a molte aziende di proseguire in tutto o in parte l'attività, non può essere applicato in modo uguale a tutte le realtà. E, quindi, a una fase di sospensione forzata dell'attività seguirà la ripresa, che però determinerà conseguenze anche sugli

IL RIENTRO

Le voci sul campo

Voglia di ripartire insieme a incertezza, approccio positivo ma anche ansia. Life based value ha raccolto le sensazioni dei partecipanti ai suoi webinar in merito alla situazione di transizione che si sta vivendo per effetto dell'emergenza epidemiologica che ha costretto a modificare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa o a sospenderla. Quasi la metà degli intervistati (46%) si aspetta di rientrare al posto di lavoro entro due mesi, il 28% entro un mese, il 18% non prima di tre mesi

Le prospettive

Alla voglia di ripresa si affianca la consapevolezza che ci saranno delle differenze rispetto al passato. Così l'88% degli intervistati afferma di essere felice alla prospettiva di tornare alla normalità, il 62% è preoccupato per l'incertezza del futuro, il 52% crede poco al ritorno della situazione precedente e il 34% non sa cosa aspettarsi

Valorizzare l'esperienza

Emerge comunque l'aspettativa di maggior ascolto da parte delle aziende nei confronti dei dipendenti (69%), di incremento del ricorso allo smart working (83%), della presa d'atto che un cambiamento c'è stato (82%) e di miglioramento dei processi quale conseguenza di quanto si è imparato in questo periodo (91%)

aspetti logistici, come ben testimoniato da Marco De Rosa, Hr director Italia e Svizzera di Alstom, azienda in cui i blue collar sono il 40% dei dipendenti. La società ha affrontato l'emergenza garantendo le misure di salvaguardia fisica dei lavoratori, estendendo al 100% il lavoro agile per quelli con mansioni compatibili ma ora sta già ragionando su come organizzare la ripresa. Vanno ripensati gli spazi in cui si lavora o anche la stessa mensa, le modalità di formazione, che oggi vengono spesso svolte in aula e sul campo e seppur la tecnologia possa dare un contributo importante non ci si potrà affidare esclusivamente ai webinar. Uno dei temi, secondo il manager, sarà «come mantenere il distanziamento sociale aumentando l'inclusione. Pensate al valore della pausa caffè: quando si potrà rifare e come la sostituiranno in questo periodo?»

Accanto agli aspetti economici e organizzativi Sonia Malaspina, Hr director south Europe Danone specialized nutrition ha evidenziato l'importanza del pilastro psico affettivo dell'organizzazione aziendale perché le persone hanno paure, ansie e incertezze (una quota non trascurabile del panel di Life based value lo ha dichiarato espressamente) che le prime linee devono gestire. Più di un'azienda ha attivato un servizio di supporto ai dipendenti nella fase attuale in cui il diverso modo di vivere e lavorare comporta la definizione di un nuovo equilibrio. Il cambiamento in atto porterà a un arricchimento, se non altro per le soluzioni individuate e adottate per affrontarlo, ma i responsabili delle risorse umane devono creare le condizioni perché i dipendenti abbiano fiducia e possano contribuire alla ridefinizione del modello di business.

© RIPRODUZIONE RISERVATA