

LE SFIDE DEI DIRETTORI RISORSE UMANE NELL'EMERGENZA COVID

**RISULTATI DELL'INDAGINE
ONLINE**

Giugno 2020

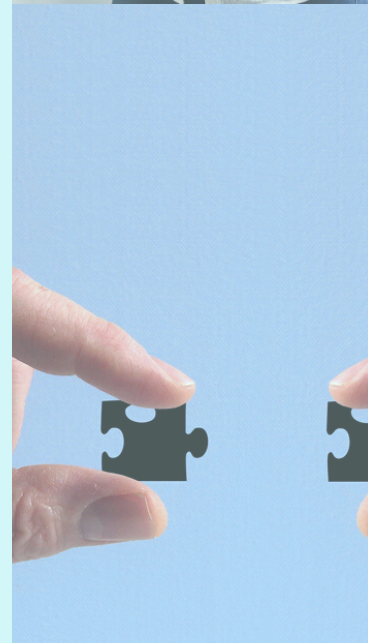
MOPI

MOPI è un'associazione che riunisce persone operanti o interessate all'area del marketing, della comunicazione e dell'organizzazione degli studi professionali, sia a livello nazionale sia a livello internazionale.

Nasce con l'obiettivo di costruire un sistema di relazioni per promuovere lo scambio di esperienze ed informazioni tra i responsabili marketing e organizzazione degli studi professionali, nonché promuovere, diffondere e mantenere lo spirito di collaborazione e solidarietà tra i propri membri.

MOPI si propone, in particolare, di contribuire, tramite iniziative nazionali ed internazionali, alla formazione e crescita professionale degli aderenti e di farsi portavoce delle esperienze maturate e delle esigenze dei Soci anche nelle sedi istituzionali.

<https://mopi-italia.org/>



GIDP

L'Associazione ha lo scopo di mettere in contatto tutti i Direttori del Personale suoi Associati, coinvolgendoli in attività varie e diversificate. Gli eventi dell'Associazione costituiscono sia prestigiose opportunità di crescita professionale e arricchimento culturale, sia interessanti momenti di svago, per intessere relazioni non solo a livello lavorativo, ma anche umano.

www.gidp.it

SIMONE BANDINI

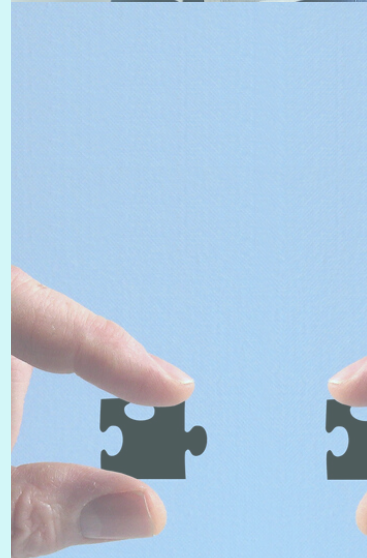
Simone Bandini Buti, dopo una lunga esperienza professionale in ambito teatrale in qualità di attore e regista, da circa 20 anni è formatore e consulente di comunicazione.

Tiene corsi e interventi incentrati sull'empowerment, con particolare focus sulle tematiche legate alla Comunicazione e alla Relazione interpersonale, per interlocutori aziendali e numerose Università pubbliche e private.

La metodologia didattica utilizzata è il risultato di una sinergia tra teoria e pratica: all'insegnamento tradizionale, infatti, si affiancano simulazioni, analisi di case history, sperimentazioni creative e attività di stampo teatrale.

Parallelamente, coinvolge platee di diversa natura in qualità di moderatore, intrattenitore e motivatore all'interno di diversi ambiti: convention aziendali, focus group, conferenze stampa.

www.bandinibuti.it



IL PUNTO DI VISTA DI GDP

L'indagine ha messo in luce, per quanto riguarda la cosiddetta Fase 1 del Covid19, un forte ricorso alla cassa integrazione e questa purtroppo non è una novità: siamo di fronte a percentuali in linea con i rapporti che INPS ed Istat ci hanno quotidianamente presentato nella fase di *lockdown*; a preoccupare è la possibile evoluzione della crisi in autunno: in alcune realtà potrebbe protrarsi ancora l'utilizzo degli ammortizzatori sociali – primo fra tutti la cassa integrazione – e soprattutto i tagli del personale.

Non solo, mentre nella prima fase le aziende del campione (essendo medio grandi) hanno saputo/voluto gestire al loro interno l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, nelle fasi 2 e 3 è aumentato ed aumenterà il ricorso ai legali esterni e ai consulenti proprio per la delicatezza delle scelte da compiere ed il protrarsi della crisi.

Ma non ci sono solo dati negativi: il Covid19 ha cambiato per sempre il modo di lavorare e soprattutto il modo di concepire il lavoro e qui il riferimento va allo *smartworking*: da strumento "obbligato" in piena fase di *lockdown*, è diventato e diventerà per molte aziende un'opportunità da mantenere, incentivare e migliorare: non solo i dipendenti accolgono con favore lo *smartworking* (**36%** affermano che quando finirà l'emergenza sicuramente chiederanno di utilizzare forme di *smartworking*), ma le aziende stesse (**58%**) intendono stimolare questo modo di lavorare anche nel futuro.

Paolo Citterio

Presidente



IL PUNTO DI VISTA ACCADEMICO

L'emergenza vissuta in questi mesi ha messo a dura prova la capacità di reazione e l'efficienza organizzativa delle aziende. Lo stress è sicuramente una condizione che fa parte della nostra vita. Ma l'eccezionalità di questo evento ha portato a far subire a tutti i dipendenti dell'azienda, a tutti i clienti e i fornitori, nello stesso momento, un alto livello di stress, causando in alcuni casi dei veri e propri shock organizzativi.

Non mi stupisce che in quasi il **60%** dei casi gli *HR manager* si stiano muovendo o si siano già attivati per organizzare attività formative volte a gestire al meglio questo problema. Sono certo che se ripetessimo le stesse domande tra qualche mese questa percentuale raggiungerebbe quasi il **100%**, perché soprattutto con il rientro in ufficio e l'adeguamento a questa nuova normalità, il ruolo della formazione sarà centrale.

Le sfide che gli *HR manager* si troveranno ad affrontare nei prossimi mesi saranno numerose, ma sicuramente l'adeguamento degli stili di gestione aziendale allo *smartworking*, che quasi il 60% delle aziende pensa di introdurre, necessiterà di un grande lavoro di squadra e, in alcuni casi, porterà ad un ripensamento delle organizzazioni.

Le aziende dovranno anche assicurarsi che i *team* di lavoro siano efficienti ed efficaci per superare al meglio la crisi, e a questo fine, la strategia scelta dall'*HR manager* per la comunicazione, la formazione e l'organizzazione saranno cruciali.

Simone Bandini Buti



METODOLOGIA DI INDAGINE

L'indagine, anonima, è stata condotta online, su circa 100 società italiane, in collaborazione con il Prof. Simone Bandini Buti, l'associazione GIDP e il Sole 24 Ore.

La maggior parte delle domande è stata posta in forma chiusa, a volte dando la possibilità di scegliere più opzioni (risposte multiple).

Altre domande, al contrario, hanno previsto la possibilità di inserire un testo "libero": in questi casi, sono state successivamente aggregate le indicazioni ricevute ed è stato quindi evidenziato un quadro di massima dei risultati.

Copyright 2020 MOPI Italia. Nessuna parte di questa ricerca può essere riprodotta senza l'espresso consenso di MOPI.

Per qualsiasi informazione potete rivolgervi a info@mopi-italia.org



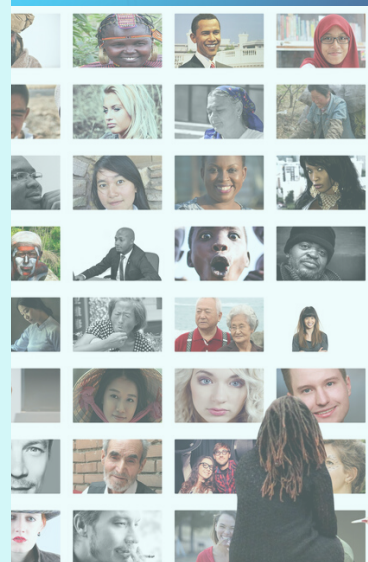
CASSA INTEGRAZIONE E LICENZIAMENTI

Un primo dato è che emerso dalla ricerca è che il **75%** delle aziende ha attivato la cassa integrazione, di queste 2/3 lo hanno fatto in autonomia e 1/3 invece si è rivolta ad uno studio legale.

Il **41%** ha avuto dei dubbi in merito al blocco dei licenziamenti perché la norma non era semplice e di questi il **40%** si è rivolto ad uno studio legale.

Il **17%** afferma che l'azienda sta valutando di effettuare licenziamenti dopo il termine del blocco imposto dal decreto.

In alcuni casi si afferma di essere ricorsi al supporto di Confindustria per la Cassa Integrazione.



SMART WORKING

Nell'**85%** dei casi le aziende hanno fatto ricorso a forme di smart working.

Solo l'**11%** ritiene che la maggior parte dei colleghi non veda l'ora di tornare in ufficio, il **36%** ritiene invece che i propri dipendenti chiederanno sicuramente di utilizzare forme di smart working al ritorno in ufficio, il **28%** ritiene che questa ipotesi sia solo probabile.

Il **58%** delle aziende ritiene di voler stimolare forme di smart working in futuro. Questo potrebbe influenzare la progettazione e la gestione di uffici e modalità di approcciarsi al lavoro.



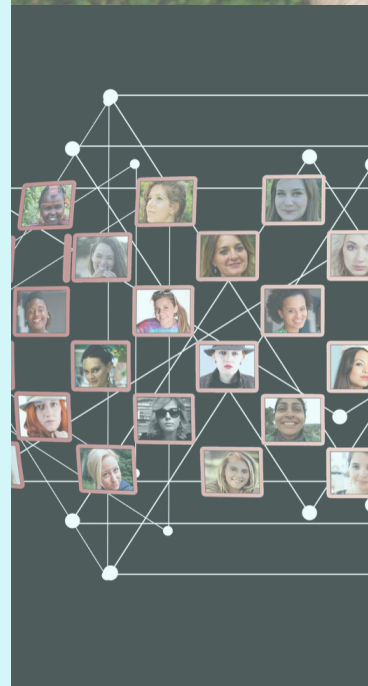
RIENTRO IN UFFICIO

Il **28%** si è fatto supportare da uno studio legale per elaborare dei protocolli di sicurezza, per il rientro in ufficio.

Il **60%** ha gestito i protocolli di sicurezza in autonomia, mentre una piccola parte ha utilizzato consulenti diversi dagli studi legali.

Il **22%** delle aziende ha preso provvedimenti anche relativamente alle modalità per evitare infortuni sul lavoro *in itinere* prevedendo orari differenziati, rimborso dei taxi e iniziative volte alla tutela del percorso casa-lavoro.

Il **28%** si sta informando se potrà ridurre il volume di lavoro nel caso l'economia non si riprendesse, con modalità quali ad esempio lavoro ad intermittenza, part time o banca delle ore. Un terzo di queste aziende sta valutando queste ipotesi grazie al supporto di uno studio legale.



PERFORMANCE SUL LAVORO

Il **28%** delle aziende ha registrato rilevanti aumenti di stress imputabili alla situazione, mentre il **20%** denuncia alti livelli di stress solo in pochi casi in azienda.

Il **38%** delle aziende sta pensando ad azioni formative per contenere i livelli di stress anche se non ha ancora deciso la modalità e non ha ancora scelto un fornitore.

Il **19%** afferma di avere già pensato ad azioni formative volte a limitare lo stress dei dipendenti che si stanno già svolgendo o che verranno organizzate nei prossimi mesi.

Solo il **6%** delle aziende registra difficoltà dei manager a gestire le risorse da remoto. Lo stile di leadership fondato sul controllo rende complicato il feedback e la gestione del lavoro.

Il **58%** invece registra una buona performance dei manager pur con qualche difficoltà in ambito comunicazione interna, definizione degli obiettivi e feedback.





LE STATISTICHE DI MOPI

MOPI intende promuovere l'attività di ricerca, di insegnamento e di aggiornamento volte all'evoluzione teorica ed applicativa del Marketing e dell'Organizzazione degli studi professionali. E nel perseguire questo obiettivo ha promosso diverse statistiche.

RESTA IN CONTATTO

Se vuoi ricevere ulteriori informazioni relativamente a questa ricerca o alle altre che l'associazione porta avanti, puoi scrivere a info@mopi-italia.org.