CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

Le riflessioni su Workforce Management e «Risorse Umane» alla luce del contesto socio-economico nella cornice del Jobs Act

Andrea Cuccello – Segretario Regionale CISL Lazio

…. per cominciare … contestualizziamo …
un flash su cornice e quadro di riferimento

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

QUANTI SONO I POSTI DI LAVORO: DATI ISTAT GENNAIO 2016

PROSPETTO 1. TASSI DI OCCUPAZIONE, DISOCCUPAZIONE E INATTIVITÀ. Gennaio 2016, dati destagionalizzati

	Valori percentuali	Variazioni congiunturali (punti percentuali)	
		Gen16 / Dic15	Nov15-Gen16 / Ago-Ott15
Tasso occupazione 15-64 anni	56,8	0,1	0,0
Tasso disoccupazione	11,5	0,0	0,0
Tasso disoccupazione 15-24 anni	39,3	0,7	-0,9
Tasso inattività 15-64 anni	35,7	-0,1	-0,1

66,1% PER GLI UOMINI

46,5% PER LE DONNE

SONO DISPONIBILI IN MEDIA 56,8 POSTI DI LAVORO SU 100 PERSONE
IL CALCOLO COMPRENDE I PERCETTORI DI AMMORTIZZATORI ED IL LAVORO PRECARIO

C'E' UN ECCESSO DI OFFERTA DI LAVORO RISPETTO ALLA DOMANDA POTENZIALE

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

LO SCENARIO POST BONUS SECONDO L'ISTAT: DATI FEBBRAIO 2016

A FEBBRAIO 2016 I DISOCCUPATI SONO IN AUMENTO: +0,3% - PARI A +7 MILA

SINTESI DI UNA CRESCITA TRA GLI UOMINI E UN CALO TRA LE DONNE

IL TASSO DI DISOCCUPAZIONE È PARI ALL'11,7%,

IN AUMENTO DI 0,1% RISPETTO A GENNAIO

GLI INATTIVI TRA I 15 E I 64 ANNI AUMENTANO DELLO 0,4% - PARI A +58 MILA

LA CRESCITA È DETERMINATA PREVALENTEMENTE DALLE DONNE E RIGUARDA GLI OVER 25.

IL TASSO DI INATTIVITÀ SALE AL 36,0% (+0,2 PUNTI PERCENTUALI).

LE AGEVOLAZIONI SONO UTILI STIMOLI PER IL MERCATO,

MA SE NON SOSTENUTE DALLO SVILUPPO POSSONO AVERE EFFETTI NEGATIVI IMPORTANTI

PER PERSONE E IMPRESE

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

LO SCENARIO POST BONUS SECONDO L'ISTAT: DATI MARZO 2016

DOPO IL CALO DI FEBBRAIO 2016 (-0,4%, PARI A -87 MILA), A MARZO LA STIMA DEGLI OCCUPATI SALE DELLO 0,4% (+90 MILA PERSONE OCCUPATE).

PROSPETTO 1. TASSI DI OCCUPAZIONE, DISOCCUPAZIONE E INATTIVITÀ. Marzo 2016, dati destagionalizzati

	Valori percentuali	Variazioni congiunturali (punti percentuali)	
		Mar16 / Feb16	Gen-Mar16 / Ott-Dic15
Tasso occupazione 15-64 anni	56,7	0,2	0,1
Tasso disoccupazione	11,4	-0,3	-0,1
Tasso disoccupazione 15-24 anni	36,7	-1,5	-0,9
Tasso inattività 15-64 anni	35,9	-0,1	-0,1

L'AUMENTO RIGUARDA:
SIA I DIPENDENTI (+42 MILA I PERMANENTI E +34 MILA QUELLI A TERMINE)
SIA GLI INDIPENDENTI (+14 MILA)

LA CRESCITA DEGLI OCCUPATI COINVOLGE UOMINI E DONNE
SI DISTRIBUISCE TRA TUTTE LE CLASSI D'ETÀ AD ECCEZIONE DEI 25-34ENNI.

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

LO SCENARIO POST BONUS SECONDO L'ISTAT: DATI MARZO 2016

IL MIGLIORAMENTO NON RIGUARDA LA FASCIA D'ETÀ COMPRESA TRA I 25 E I 34 ANNI
I GIOVANI CONDANNATI AD ANDARE IN PENSIONE A 75 ANNI E OLTRE
A CAUSA DEGLI EPISODI DI DISOCCUPAZIONE CHE SUBISCONO NEL CORSO DELLA LORO CARRIERA
E DELLA CONSEGUENTE DISCONTINUITÀ CONTRIBUTIVA CUI SONO SOGGETTI LORO MALGRADO.

I GIOVANI NATI A CAVALLO TRA IL 1980 E IL 1990
RISCHIANO DI VEDERE LA PENSIONE SOLO CON UN POTENTE TELESCOPIO.
PERCHÉ LA RIFORMA FORNERO LEGA L'ACCESSO ALLA PENSIONE
ALL'AUMENTO DELLA SPERANZA DI VITA, ALLA CONTINUITÀ DI CARRIERA E AL REDDITO.

"NELLA CLASSE DI ETÀ 25-34 ANNI SI REGISTRA NELL'ULTIMO MESE
UN CALO DEL TASSO DI OCCUPAZIONE E DI QUELLO DI INATTIVITÀ PARI A 0,1 PUNTI PERCENTUALI
MENTRE IL TASSO DI DISOCCUPAZIONE SALE DI 0,4 PUNTI".

IN BASE AI DATI, LA "GENERAZIONE '80"
NON HA TRATTO BENEFICI DAGLI SGRAVI CONTRIBUTIVI DEL JOBS ACT

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

LO SCENARIO POST BONUS SECONDO L'ISTAT: DATI MARZO 2016

I DATI POSITIVI DIPENDONO DALLE MIGLIORI PERFORMANCE DEI LAVORATORI OVER 50

IL TASSO DI INATTIVITÀ DI QUESTA FASCIA DI ETÀ È SCESO DELLO 0,3%

QUELLO DI DISOCCUPAZIONE È CALATO DELLO 0,1%

QUELLO DI OCCUPAZIONE È SALITO DELLO 0,3%

GRAZIE ALLA RIFORMA FORNERO L'ATTIVITA' PROLUNGATA DI QUESTI LAVORATORI PROVOCHERA' NEI PROSSIMI ANNI STOCK CONSISTENTI DI DISOCCUPATI/INOCCUPATI SOPRATTUTTO TRA I GIOVANI

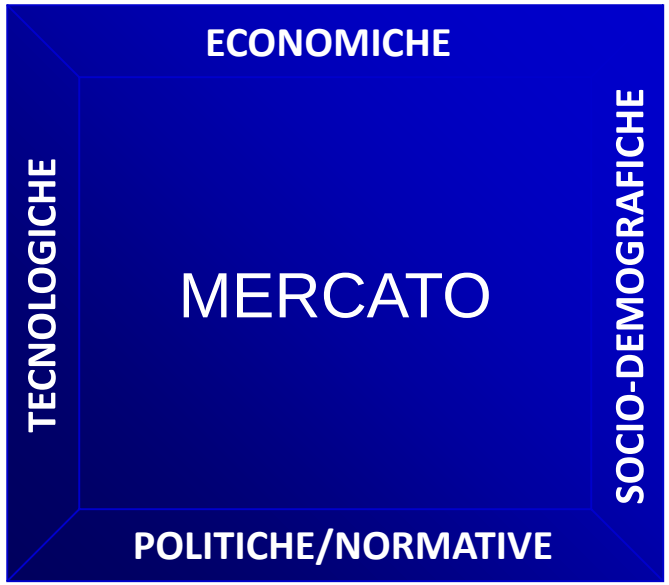
CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

VERSO LO SVILUPPO CONSIDERANDO LE VARIABILI CONTESTUALI IN EVOLUZIONE

IMPREVEDIBILITA' DEI FLUSSI ECONOMICI
DEBOLEZZA ED INSTABILITA' DEI MERCATI
INTERNAZIONALIZZAZIONE E COMPETIZIONE GLOBALE
CONDIZIONAMENTI INTERNAZIONALI

EVOLUZIONE CONTINUA
CON IMPATTO SU:
- ✓ VISIONI E STRATEGIE
- ✓ PROCESSI ORGANIZZATIVI
- ✓ PROCESSI PRODUTTIVI
- ✓ PROCESSI DISTRIBUTIVI
- ✓ STRUMENTI
- ✓ COMPETENZE ORGANIZZAZIONE
- ✓ ESPERIENZE

INDIVIDUALI E COLLETTIVE
- ✓ RELAZIONI



INVECCHIAMENTO POPOLAZIONE
GIOVANI IN DIFFICOLTA' DI ACCESSO
AL MERCATO DEL LAVORO
INVECCHIAMENTO ORGANIZZAZIONI
DISOCCUPAZIONE OVER 50
EMIGRAZIONE RISORSE PROFESSIONALI
HIGH PROFESSIONAL
IMMIGRAZIONE CONSISTENTE

INSTABILITA' DEL SISTEMA POLITICO
EVOLUZIONE CONTINUA IMPIANTO LEGISLATIVO
COMPLESSITA' BUROCRATICA/AMMINISTATIVA
IMPATTO DIRETTO SULLA VITA E SUL FUTURO DELLE PERSONE E DELLE IMPRESE
INCERTEZZA DEI DIRITTI ACQUISITI
INDEBOLIMENTO SISTEMA DI WELFARE SIA PUBBLICO CHE «FAMILIARE»

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

IL JOBS ACT IN 3 PAROLE CHIAVE

1. FLEXIBILITY

2. FLEXICURITY

3. EMPLOYABILITY

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

IL JOBS ACT IN 3 PAROLE CHIAVE: FLEXIBILITY

1. FLEXIBILITY = RIMOZIONE DELLE RIGIDITA' DEL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

OBIETTIVO: CREAZIONE DI SPAZI DI OCCUPAZIONE – RINNOVAMENTO ORGANIZZAZIONI

EFFETTI DIRETTI PER LE PERSONE

- **= AUMENTO DELLE TRANSIZIONI PROFESSIONALI**
- = DIVERSI CAMBIAMENTI DI LAVORO
- = AUMENTO DEGLI SPAZI DI VITA – SENZA LAVORO/CONTRIBUZIONE
- = ABBASSAMENTO DEL LIVELLO DI FEDELTA' ALL'AZIENDA
- = NECESSARIA MANUTENZIONE CONTINUA PROFILO PROFESSIONALE
- = ATTENZIONE COSTANTE ALLA «DOMANDA DI MERCATO»
- = RICERCA CONTINUA DI POSIZIONI PIU' CONVENIENTI E STABILI
- = NECESSARIO AMPLIAMENTO COSTANTE DELLE «RETI RELAZIONALI»

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

IL JOBS ACT IN 3 PAROLE CHIAVE: FLEXIBIILITY

1. FLEXIBILITY = RIMOZIONE DELLE RIGIDITA' DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

OBIETTIVO: SOSTEGNO ALLO SVILUPPO ED AL RINNOVAMENTO DELLE ORGANIZZAZIONI

EFFETTI DIRETTI PER LE IMPRESE

- **= AUMENTO INPLACEMENT/OUTPLACEMENT/MOBILITA' INTERNA**
- **AUMENTO TURNOVER = AUMENTO DEI COSTI DI GESTIONE**
- **= PRESIDIO TECNICO DEI PROCESSI DI INPLACEMENT/OUTPLACEMENT**
- **= GESTIONE DELLA RETENTION DELLE RISORSE PROF.LI STRATEGICHE**
- **= MANUTENZIONE CONTINUA LIVELLO DI ENGAGEMENT**
- **= AUMENTO DELLA COMPETIZIONE IN ACQUISIZIONE RISORSE PROF.LI**
- **= QUALIFICAZIONE CAPACITA' DI ATTRAZIONE/SELEZIONE/GESTIONE**
- **= QUALIFICAZIONE OFFERTA DI EMPOWERMENT/CRESCITA PROF.LE**
- **= CONTRATTAZIONE E NEGOZIAZIONE INDIVIDUALIZZATA**

2. FLEXICURITY = SICUREZZA E TUTELE PER L'IMPRESA E PER LA PERSONA

DOMANDA DELLE PERSONE

- **AUMENTO DELLA DOMANDA DI SERVIZI POLITICHE ATTIVE**
- **= RICERCA SERVIZI A VALORE AGGIUNTO**
- **AUMENTO DELLA DOMANDA DI PRESTAZIONI INTEGRATIVE**
- **= CONTRIBUTI/SOSTEGNI ECONOMICI**
- **PRESTITI/AGEVOLAZIONI**
- **= AUMENTO DELLA DOMANDA DI SUPPORTO/TUTELA SINDACALE**
- **= AUMENTO DELLA DOMANDA DI SERVIZI PER LA CREAZIONE D'IMPRESA**

IL JOBS ACT IN 3 PAROLE CHIAVE: FLEXICURITY

2. FLEXICURITY = SICUREZZA E TUTELE PER L'IMPRESA E PER LA PERSONA

DOMANDA DELLE IMPRESE

- **AUMENTO DEI COSTI DEGLI AMMORTIZZATORI**
- = MAGGIORE PROPENSIONE A LICENZIAMENTI COLLETTIVI
- **AUMENTO DELLA DOMANDA DI SICUREZZA SOCIALE E WELFARE**
- = NEGOZIAZIONE INDIVIDUALE CONDIZIONI DI LAVORO CON PERSONE
- = AUMENTO COMPETIZIONE/COSTI PER IL PERSONALE «STRATEGICO»
- = IMPLEMENTAZIONE/GESTIONE STRATEGIE DI WELFARE/BENEFITS
- **= ADEGUAMENTO/SVILUPPO PROFESSIONALE HR MANAGERS**

3. EMPLOYABILITY - STRATEGICA SIA PER LE IMPRESE CHE PER I LAVORATORI

EFFETTI DIRETTI PER LE PERSONE

AUMENTO DOMANDA DI SERVIZI PER LA «MANUTENZIONE» DEI PROFILI PROF.LI

- SERVIZI DI ORIENTAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE DI QUALITA'

= AUMENTO DELLA DOMANDA DI SERVIZI PER LE POLITICHE ATTIVE

- SERVIZI DI INFORMAZIONE E CONSULENZA DI QUALITA'
- SERVIZI DI SUPPORTO ALLA RICOLLOCAZIONE DI QUALITA'
- SERVIZI DI SUPPORTO ALLA CREAZIONE D'IMPRESA DI QUALITA'
- CONOSCENZA RUOLO DEI MESTIERI NEL MERCATO INTERNAZIONALE
- ACQUISIZIONE DI NUOVA E DIVERSA «CULTURA DEL LAVORO»
- SCOUTING IMPRESE «PIU' UTILI ED AFFIDABILI»

3. EMPLOYABILITY - STRATEGICA SIA PER LE IMPRESE CHE PER I LAVORATORI

AUMENTO QUALITA' E QUANTITA' DELLE PRESTAZIONI = INNOVAZIONE E SVILUPPO IMPRESA

EFFETTI DIRETTI PER LE IMPRESE

- IDENTIFICAZIONE/GESTIONE DELLE RISORSE STRATEGICHE
- SELEZIONE E VALORIZZAZIONE DEI TALENTI
- IDENTIFICAZIONE COMPETENZE STRATEGICHE – PROFLI E TRASVERSALI
- IDENTIFICAZIONE/GESTIONE KEY PERFORMANCE INDICATORS
- IDENTIFICAZIONE IDONEI SERVIZI DI SUPPORTO ALLA GESTIONE HR
- IDENTIFICAZIONE PARTNERS ESPERTI NEGOZIAZIONE «CONTRATTUALE»

EVOLUZIONE PROFILO HR MANAGERS: DA GESTIONALE A SUPPORTO ALLO SVILUPPO

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

L'IMPRESA IN EVOLUZIONE
IL CAMBIAMENTO NELL'ORGANIZZAZIONE

Andrea Cuccello – Segretario Regionale CISL Lazio

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

I DRIVERS DELLO SVILUPPO D'IMPRESA NEL TEMPO

PASSIONE

ORGANIZZAZIONE

CAPITALI

METODOLOGIE
STRUMENTI

INNOVAZIONE
COLLABORAZIONE
COMMUNITY

EPOCA
PRE-INDUSTRIALE

ANNI 1920'S

ANNI 1970'S

ANNI 2000'S

OGGI
CAPITALISMO
SOCIALE

L'EVOLUZIONE «FORZATA» DEI MODELLI ORGANIZZATIVI

DAL MODELLO HARD
PROCESSATO IN UNO SCHEMA VERTICALE LUNGO
GESTITO PER
«ADDESTRAMENTO» DELLE RISORSE PROFESSIONALI

→

AL MODELLO SOFT
PROCESSATO IN UNO SCHEMA RETICOLARE
GESTITO PER COMPETENZE
IN FLESSIBILE ADEGUAMENTO RISPETTO ALLE NECESSITA'

DALLA QUALIFICA ED ESPERIENZA → **ALLA POLIEDRICITA' DI RELAZIONI**
COMPETENZE, ESPERIENZE ANCHE NON CERTIFICATE

DALLA POSIZIONE E MANSIONARIO → **ALLA CAPACITA' DI ARMONICO ADEGUAMENTO**
AL CONTESTO

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

L'EVOLUZIONE «FORZATA» DEI MODELLI ORGANIZZATIVI

DALL'ORGANIZZAZIONE RIGIDA E STRUTTURATA FONDATA SULL'INTEGRAZIONE NECESSARIA:

- ✓ GERARCHIA
- ✓ FRAMMENTAZIONE DI PROCESSO
- ✓ RIPETITIVITA' DELLA MANSIONE
- ✓ «BUONA VOLONTA'»
- ✓ ESPERIENZA
- ✓ FEDELTA'

ALL'ORGANIZZAZIONE «SOCIAL» FONDATA SULLA COLLABORAZIONE:

- ✓ PARTECIPAZIONE ATTIVA
- ✓ LAVORO PER OBIETTIVI E PER PROGETTI
- ✓ AUTONOMIA
- ✓ CREATIVITA'
- ✓ ORIGINALITA'
- ✓ CAPACITA' DI INNOVAZIONE
- ✓ ENGAGEMENT E MOTIVAZIONE

= DA PRESTAZIONI A «VALORE PREDEFINITO»

RISPETTO DELLE PROCEDURE
AUTOMATISMO
DILIGENZA NELLA PRESTAZIONE

= A PRESTAZIONI A «VALORE AGGIUNTO»

CONIUGAZIONE DI INTELLIGENZE

- ✓ INDIVIDUALE
- ✓ COLLETTIVA
- ✓ CONNETTIVA
- ✓ COLLABORATIVA

DALL'AUTORITA' DELLA GESTIONE

ALL'AUTOREVOLEZZA DELLA GESTIONE

LE SFIDE COMPETITIVE CHE LE ORGANIZZAZIONI AZIENDALI AFFRONTANO
CHIAMANO IN CAUSA IN MODO DIRETTO
IL LAVORATORE
CON LE SUE COMPETENZE, CONOSCENZE, ABILITA', COMPORTAMENTI,
ESPERIENZE E RELAZIONI:
DIVENTA
UN DRIVER STRATEGICO DRIVER DI SUCCESSO
PER LA CRESCITA DELL'AZIENDA

E' ELEMENTO STRATEGICO DEL CAPITALE DELL'AZIENDA

LA GESTIONE DEI PROCESSI DI RICERCA E SELEZIONE, MOTIVAZIONE, FORMAZIONE, CRESCITA,
GESTIONE DEI TALENTI
SODDISFAZIONE PROFESSIONALE DELLA PERSONA
FONDATE SUL MERITO
COSTITUISCONO UN FATTORE COMPETITIVO DETERMINANTE
PER L'IMPRESA E PER LA SUA REPUTAZIONE
NEL MERCATO PROFESSIONALE COME IN QUELLO ECONOMICO

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

CON QUALCHE COMPLICAZIONE IN PIU' RISPETTO AL PASSATO: PEOPLE MIX

CONVIVENZA DI PERSONE DI:

✓ **3 GENERAZIONI DIVERSE:**

BABY BOOMER, I NATI NEGLI ANNI '50-'60 – TRENTA-QUARANTENNI NATI NEGLI ANNI '80/'90
I «MILLENIALS», NATI NEI PRIMI ANNI 2000
CHE ENTRANO IN UN MONDO DEL LAVORO
GESTITO DALLE GENERAZIONI NATIVE ANALOGICHE,
SONO TECNOLOGICAMENTE SKILLATI,
REFRATTARI AL CONTROLLO, HANNO UN'ALTA SENSIBILITÀ ALLA QUALITÀ DELLA VITA,
ALL'ELEVATA DENSITA' DELLE RELAZIONI, E DELL'AFFERMAZIONE PERSONALE COMMISURATA AL MERITO
SONO MULTITASKING
DIFFICILMENTE CONTENIBILI IN POSTAZIONI FISSE E POSIZIONI CON MANSIONI RIPETITIVE.
SONO INTOLLERANTI ALL'AUTORITA' PREDEFINITA
RICONOSCONO ED APPREZZANO L'AUTOREVOLEZZA E LA CAPACITA' DI CONFRONTO APERTO

✓ **NAZIONALITA' E CULTURA DIVERSE**

ES: IMMIGRATI DALLE PIU' DIVERSE AREE DEL PIANETA
CON LE PIU' VARIEGATE ESPERIENZE DI VITA E LAVORO INTERNAZIONALI

IL JOBS ACT HA MODIFICATO IL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO GENERANDO UNA VARIAZIONE IMPORTANTE NEL RAPPORTO DI POTERE LAVORATORE – IMPRESA

LA MUTAZIONE DEGLI EQUILIBRI NELLA RELAZIONE LAVORATORE-IMPRESA HA RIPERCUSSIONI RILEVANTI NEL SISTEMA DI GESTIONE RISORSE UMANE AZIENDALE

Andrea Cuccello – Segretario Regionale CISL Lazio

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

IN SINTESI L'IMPATTO DEL JOBS ACT SULLA POSIZIONE DEL LAVORATORE

CON IL JOB ACT LA POSIZIONE DEL LAVORATORE
È DIVENUTA MAGGIORMENTE SQUILIBRATA RISPETTO A QUELLA DEL DATORE DI LAVORO

LA NUOVA NORMATIVA NON LO TUTELA PIÙ COME PRIMA
DI CONSEGUENZA DEVE REAGIRE PER RIEQUILIBRARE LA SUA POSIZIONE
RISTABILENDO LE CONDIZIONI DI SICUREZZA E GARANZIA
DEL POSTO DI LAVORO PRE JOBS ACT PER L'INTERA CARRIERA LAVORATIVA.

DOVRÀ INVESTIRE CON CONTINUITÀ SU STESSO, SULLE PROPRIE CONOSCENZE E COMPETENZE,
RICERCANDO LA COLLABORAZIONE CON IMPRESE IN GRADO DI GARANTIRGLI
UN PROGETTO DI CRESCITA E DI REMUNERAZIONE TALI DA TUTELARLO PROFESSIONALMENTE
NEL CORSO DELL'INTERO PERCORSO LAVORATIVO

IL LAVORATORE DOVRÀ RICERCARE ASSIDUAMENTE:
MAGGIORI CONOSCENZE E COMPETENZE,
MIGLIORI PERFORMANCE,
MAGGIORI RICONOSCIMENTI ECONOMICI E DI CARRIERA,
MAGGIORI OPPORTUNITÀ OCCUPAZIONALI IN AZIENDE LEADER DI SETTORE.

.

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

IN SINTESI L'IMPATTO DEL JOBS ACT SULLA POSIZIONE DELL'IMPRESA

L'IMPRESA, IN RISPOSTA AL CAMBIAMENTO DEL LAVORATORE,
DOVRÀ FOCALIZZARSI MAGGIORMENTE
SULL'EFFICACIA E EFFICIENZA DEI PROCESSI DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE
E SULLA CAPACITÀ DI OTTIMIZZARNE L'IMPIEGO

IL TEAM HR DIVENTA UNA LEVA STRATEGICA FONDAMENTALE PER L'INTERO SISTEMA IMPRESA

- ✓ **DEVE GARANTIRE LA PERMANENZA DEI MIGLIORI PERFORMER**
  SVILUPPARE LA CAPACITÀ DI ATTRARNE COSTANTEMENTE DI NUOVI
  IDENTIFICANDO E GRATIFICANDO I TALENTI
- ✓ **E DEVE STRUTTURARE UN SISTEMA INTEGRATO DI GESTIONE DEL PERSONALE**
  CHE SODDISFI LE NUOVE DINAMICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO

I PROCESSI DI «COMPENSATION AND BENEFITS» SONO UN POTENTE STRUMENTO DI COMUNICAZIONE
PERCHÉ IN GRADO DI:
COMUNICARE I VALORI DELL'ORGANIZZAZIONE,
ORIENTARE E INCENTIVARE I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI
MOTIVARE L'ORGANIZZAZIONE
ALLA DIFFUSIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE RITENUTE FONDAMENTALI,
ACCRESCERE LA CAPACITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE DI PERSEGUIRE PRESTAZIONI ELEVATE.

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

IN SINTESI L'IMPATTO DEL JOBS ACT SULLA POSIZIONE DELL'IMPRESA

IL LAVORATORE SARA' IN GRADO DI RISPONDERE AL SUO NUOVO BISOGNO PERSONALE DI TUTELA DELL'OCCUPAZIONE LAVORATIVA PER L'INTERA CARRIERA:

- ✓ **SE L'IMPRESA PER CUI LAVORA INTENDE INVESTIRE SUL MIGLIORAMENTO DELLE SUE CONOSCENZE E COMPETENZE PROFESSIONALI**
- ✓ **SE NELL'IMPRESA IN CUI LAVORA E' CAPACE DI MIGLIORARE COSTANTEMENTE LE SUE PERFORMANCES**
- ✓ **SE NELL'IMPRESA IN CUI LAVORA RICEVE/NON RICEVE, RICONOSCIMENTI ECONOMICI ADEGUATI ALLE PRESTAZIONI FORNITE**
- ✓ **SE L'IMPRESA IN CUI LAVORA GLI ASSICURA/NON GLI ASSICURA, UN PERCORSO DI CARRIERA IN LINEA CON IL SUO POTENZIALE**
- ✓ **SE NELL'IMPRESA IN CUI LAVORA È IN GRADO DI SVILUPPARE CONOSCENZE, COMPETENZE RELAZIONI CHE GLI GARANTISCANO FUTURE OPPORTUNITÀ PROFESSIONALI IN AZIENDE LEADER**

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

IN SINTESI L'IMPATTO DEL JOBS ACT SULLA POSIZIONE DELL'IMPRESA

IL LAVORATORE SARA' IN GRADO DI RISPONDERE AL SUO NUOVO BISOGNO DI TUTELA DELLA CONTINUITA' OCCUPAZIONALE PER L'INTERA CARRIERA PROFESSIONALE:

- ✓ SE L'IMPRESA IN CUI LAVORA GLI GARANTISCE PERCORSI FORMATIVI ED ESPERIENZIALI CHE MIGLIORINO IL CAPITALE PROFESSIONALE: PERFORMANCES, CONOSCENZE, COMPETENZE, RELAZIONI, CONTATTI DIRETTI CON I «TALENTI»
- ✓ SE L'IMPRESA IN CUI LAVORA E' NELLE CONDIZIONI OGGETTIVE, PER «VISIONE», «MISSIONE», E «RISORSE DISPONIBILI», ORGANIZZAZIONE, DI ALLINEARE LE PROFESSIONALITÀ DELLA PROPRIA FORZA LAVORO ALLE REALI NECESSITÀ DEL BUSINESS ED ALLA DOMANDA DI MERCATO
- ✓ SE L'IMPRESA IN CUI LAVORA HA L'INTENZIONE DI ASSICURARSI I MIGLIORI TALENTI
- ✓ SE L'IMPRESA IN CUI LAVORA HA L'INTENZIONE DI TRATTENERE I MIGLIORI PERFORMERS
- ✓ SE L'IMPRESA IN CUI LAVORA E' CAPACE DI VALORIZZARE IL CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLO SVILUPPO ED AL MIGLIORAMENTO
- ✓ SE L'IMPRESA IN CUI LAVORA E' APERTA ALLE «CONTAMINAZIONI POSITIVE» E ALL'INNOVAZIONE

IL RUOLO STRATEGICO DELL'HR E LA SUA EVOLUZIONE ALLA LUCE DI CONTESTO E JOBS ACT

FUNZIONE
AMMISTRATIVA-GESTIONALE
PIU' CONNESSA
ALL'AREA FINANCE
CHE NON UNA REALE PARTECIPAZIONE AL BUSINESS

ANALISI/GESTIONE COSTI
DELL'ORGANIZZAZIONE

RAZIONALIZZAZIONE ORGANIZZATIVA

PROCEDURE

FUNZIONE
STRATEGICA AL BUSINESS
FACILITATORE PROCESSO DI SVILUPPO
DELL'IMPRESA

ANALISI DELLA DOMANDA DI COMPETENZE

CONSOLIDAMENTO E SVILUPPO ORGANIZZAZIONE

ATTRAZIONE- RICERCA – SELEZIONE –
- GESTIONE DEI TALENTI -

VALUTAZIONE DEL POTENZIALE
DELLE COMPETENZE E DELLE PRESTAZIONI

MANAGEMENT DELLE PERFORMANCE
DELL'ORGANIZZAZIONE

STRATEGIE DI ENGAGEMENT/RETENTION

GESTIONE DELLA «COMMUNITY»

COMUNICAZIONE POSITIVA (ATTRACTION)

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

DA UNO STUDIO CONDOTTO DUE ANNI FA DA PEOPLERISE E FONDAZIONE CUOA

LA FOTOGRAFIA DELLE AZIENDE ITALIANE SECONDO L'ENGAGEMENT RADAR

RAGIONANDO IN TERMINI CALCISTICI - NELLA SQUADRA AZIENDALE ITALIANA
5 GIOCATORI SU 11 SONO «INGAGGIATI»
3 GIOCATORI SU 11 SONO «NEUTRALI»
3 GIOCATORI SU 11 «REMANO CONTRO»

INOLTRE, I PIÙ GIOVANI RISULTANO MENO INGAGGIATI DEI SENIOR
E LA FIDUCIA NEI CONFRONTI DELL'ALLENATORE È BASSA

DA UNO STUDIO CONDOTTO DUE ANNI FA DA PEOPLERISE E FONDAZIONE CUOA

Che probabilità di successo daremmo a questa squadra?

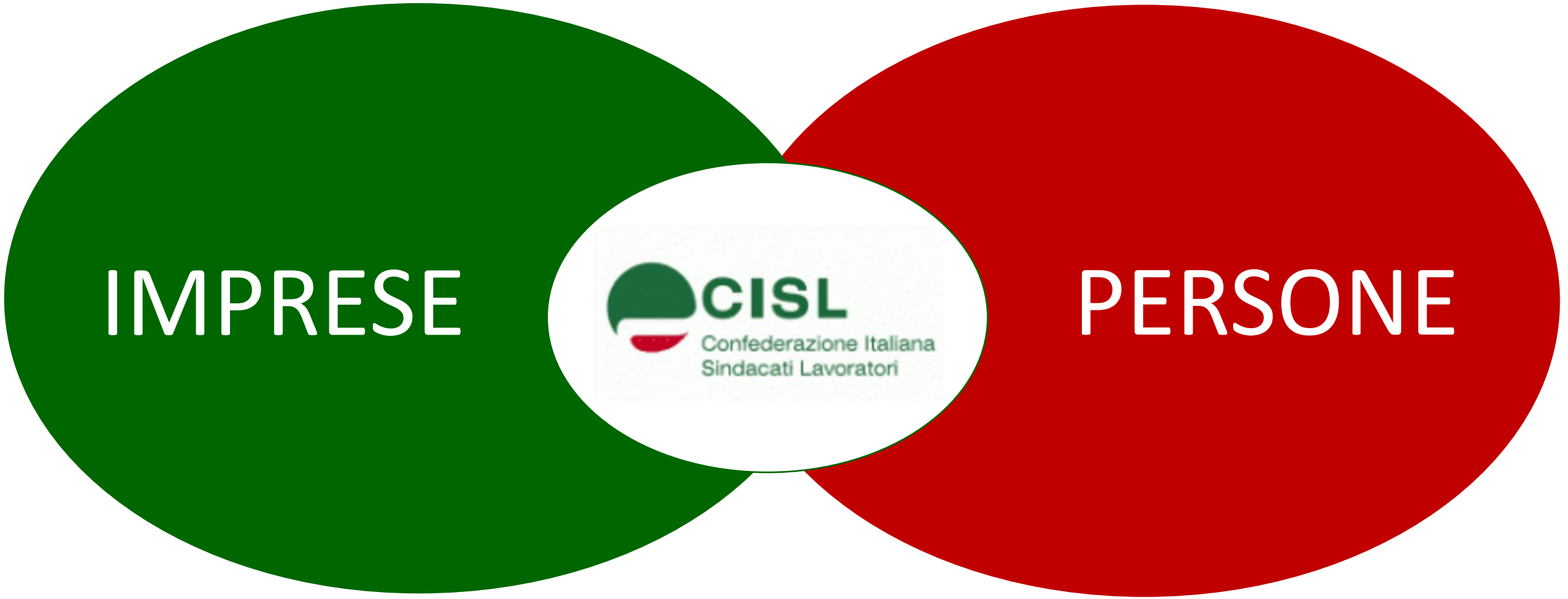
Come potrebbe ottenere il massimo delle performance «time to market»?

Possono bastare collaudati schemi di gioco?

IL SINDACATO IN EVOLUZIONE:
CON LE IMPRESE E CON LE PERSONE
VERSO OBIETTIVI
DI SVILUPPO ECONOMICO E BENESSERE SOCIALE

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

IL RINNOVAMENTO DEL SINDACATO: UNA NECESSITA'



PARTECIPAZIONE ATTIVA ALL'INNOVAZIONE ED ALLO SVILUPPO DELL'IMPRESA
SUPPORTO

- ✓ ALLA PROMOZIONE DELLE IMPRESE CAPACI DI GARANTIRE AI LAVORATORI CRESCITA PROFESSIONALE CONTINUA, ESPERIENZE E RELAZIONI DI ELEVATA QUALITA'
- ✓ NEI PROCESSI DI INPLACEMENT E OUTPLACEMENT (FACITATORI DELL'INCONTRO DOMANDA-OFFERTA E DELLA NEGOZIAZIONE)
- ✓ ALL'ENGAGEMENT/FIDELIZZAZIONE DEI LAVORATORI RITENUTI STRATEGICI
- ✓ ALL'ORIENTAMENTO ED ALLA FORMAZIONE TECNICO-PROFESSIONALE DEI LAVORATORI
- ✓ ALLA FACILITAZIONE DEI PROCESSI DI GESTIONE DELLA MOBILITA' PROFESSIONALE INTERNA/ESTERNA
- ✓ ALLA MESSA A PUNTO DELL'IMPIANTO DI «COMPENSATION E BENEFITS» UTILI ALLA RETENTION DEI LAVORATORI CONSIDERATI STRATEGICI (STRUTTURAZIONE – STIMA DI SOSTENIBILITA' OGGETTIVA)

IN QUESTO CONTESTO IL RUOLO STRATEGICO DEL SINDACATO PER L'IMPRESA

- ✓ ALLA DIFFUSIONE PRESSO I LAVORATORI DELLA «CULTURA» DELLA FORMAZIONE CONTINUA E DELLA «VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE E DEI RISULTATI» CONNESSA ALLE «BONUS POLICIES
- ✓ ALLA DEFINIZIONE DELL'IMPIANTO DEI CONTRATTI INTEGRATIVI
- ✓ ALL'ASSISTENZA LEGALE (PRIMA – DURANTE – DOPO IL RAPPORTO DI LAVORO)
- ✓ ALL'ASSISTENZA SULL'APPLICAZIONE CCNL
- ✓ ALLO SVILUPPO DI PROGETTI INTEGRATI CO-FINANZIATI DALLA PA
- ✓ ALL'INFORMAZIONE SU AGEVOLAZIONI ALLO SVILUPPO/ALL'OCCUPAZIONE

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

GRAZIE PER QUESTA OPPORTUNITA'

LA COLLABORAZIONE TRA
IMPRENDITORI - AMMINISTRATORI DELEGATI - DIRETTORI RISORSE UMANE – SINDACATO –

RAPPRESENTA UNA FERTILE OPPORTUNITÀ DI CONFRONTO PER TUTTI GLI ATTORI COINVOLTI

OBIETTIVI:
SOSTENIBILITA' DEL SISTEMA ECONOMICO-SOCIALE NAZIONALE
INNOVAZIONE – SVILUPPO – OCCUPAZIONE
BENESSERE
CRESCITA DEL PAESE E RECUPERO DELL'AUTOREVOLEZZA INTERNAZIONALE

GRAZIE PER QUESTA OPPORTUNITA'

COME SI REALIZZA:

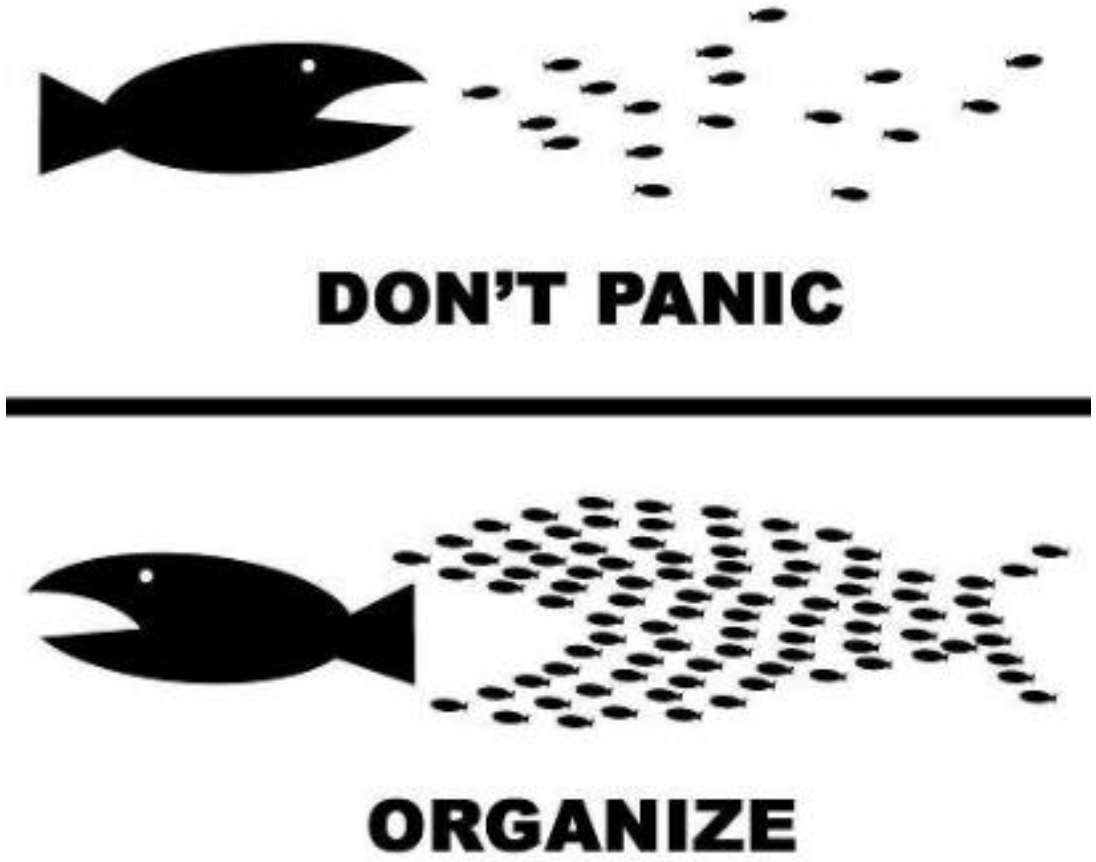
SVILUPPANDO ED ALIMENTANDO LA «COMMUNITY»

CON CONDIVISIONI COSTANTI DI:

OBIETTIVI - INTERESSI - APPRENDIMENTI – BUONE PRATICHE – AZIONI - COLLABORAZIONI

CISL
Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

GRAZIE PER QUESTA OPPORTUNITA'



AFFRONTANDO INSIEME LA COMPLESSITA' DEL CONTESTO ED IL CAMBIAMENTO

RIMANIAMO IN CONTATTO:

a.cuccello@cisl.it