



GIDP WEB

19 ottobre 2023

INDICE

GIDP WEB

19/10/2023 Ilmessaggero.it	4
Verderajme (GIDP): "impegno e interlocuzione a sostegno del lavoro libero"	
19/10/2023 wewelfare.it 07:10	6
Verderajme (GIDP): "impegno e interlocuzione a sostegno del lavoro libero"	

GIDP WEB

2 articoli

Il Messaggero

Verderajme (GIDP): “impegno e interlocuzione a sostegno del lavoro libero”



Giovedì 19 Ottobre 2023, 08:00 Ultimo agg. 10:00

Nasce il Gruppo di Lavoro GIDP per le Istituzioni – Valore Persone e Paese, che si propone come un punto di riferimento tecnico nel dibattito politico istituzionale sui temi del lavoro e delle risorse umane. Con la presidentessa Marina Verderajme, approfondiamo le proposte elaborate a sostegno di questa azione

Inizierei subito dalla denominazione: “lavoro libero”, cosa intendiamo, ma soprattutto, è una condizione raggiungibile?

La nuova “coscienza” del lavoro che si sta affermando, spinta dalle nuove generazioni e dalla digitalizzazione, è una condizione in cui lavoro, vita privata, tempo libero partecipano a pieno titolo alla qualità del lavoro e dei risultati.

Per “Lavoro Libero” intendiamo infatti proprio quell’insieme di cambiamenti in corso legati sia a nuovi modelli e spazi di lavoro ibridi, in cui, oltre a retribuzione e qualità del lavoro, nella scala delle priorità entrano a pieno titolo worklife balance, “fluidità” e “flessibilità” tra tempo e relazioni private e professionali, maggiore consapevolezza del valore del proprio tempo, desiderio di essere maggiormente protagonisti del progetto di business aziendale in termini di partecipazione e di condivisione dei valori aziendali sui temi ESG. Non possiamo chiederci se è una condizione raggiungibile perché è già parte del nostro nuovo modo di intendere il lavoro, dobbiamo chiederci cosa stiamo facendo e cosa possiamo fare per accompagnare questa rivoluzione. Gli Hr manager, in stretta sinergia con i vertici aziendali, sono impegnati, chi più chi meno, in uno sforzo di riorganizzazione in risposta a queste nuove esigenze di “flessibilità, remote working, nuova visione degli spazi e dei tempi attraverso percorsi di cambiamento culturale.

Dalle prime azioni alle prospettive future: quali sono gli obiettivi di “GIDP per le Istituzioni – Valore, Persone e Paese”?

Gli hr manager sono sempre più coinvolti nelle scelte che guidano queste significative trasformazioni delle organizzazioni. I responsabili delle risorse umane hanno assunto un ruolo rinnovato e strategicamente centrale, caratterizzato dalla capacità di adottare nuovi modelli che abbracciano un approccio lungimirante nel prevedere i nuovi bisogni e i nuovi modelli di lavoro e di relazioni. Implementare pratiche e politiche aziendali che creino valore per le persone e per le aziende non ha un impatto solo a livello aziendale ma incide sull’intero sistema Paese. Con questo obiettivo in GIDP (**GIDP – HRDA, Gruppo Intersettoriale**

Direttori del Personale – Human Resources Directors Association ndr) abbiamo costituito il gruppo **“GIDP per le ISTITUZIONI -VALORE PERSONE E PAESE”** con l’obiettivo di partecipare attivamente al dibattito politico istituzionale sui temi del lavoro e delle risorse, condividere con le istituzioni le proprie esperienze e accompagnarle in questo cambiamento epocale.

Nel gruppo abbiamo elaborato **5 aree** in cui, per far fronte alla rivoluzione in corso, sono necessari interventi immediati: una revisione dell’ordinamento giuslavoristico, passando da un sistema basato sulle ore di lavoro a uno basato su obiettivi e risultati; un ampliamento delle politiche attive del lavoro per favorire una maggiore occupazione; una riforma completa dell’intero sistema scolastico per rendere la scuola adeguata alle richieste del mondo del lavoro anche attraverso l’allargamento dell’offerta formativa professionale e specialistica post diploma (ITS Academy, ATS tra enti di formazione/aziende); incentivi fiscali, agevolazioni e decontribuzioni per facilitare l’inserimento lavorativo di giovani e premialità per aziende che implementano politiche per la Genitorialità e la Diversity, Equity e Inclusion; sperimentazione di modelli di partecipazione dei dipendenti di tipo organizzativo, informativo, economico e finanziario dell’azienda.

Perché la necessità di un “gruppo di interlocuzione istituzionale”?

Riteniamo che la forza della presenza rappresentativa, intersettoriale e nazionale dei responsabili delle risorse umane soci GIDP, la grande esperienza nell’implementazione e accompagnamento di policy, prassi aziendali che coinvolgono migliaia di persone rappresentano un valore unico da offrire ai tavoli istituzionali per orientare il dibattito e le scelte e offrire basi solide attraverso cui governare nel migliore dei modi i cambiamenti in corso.

Quali sono i maggiori scogli burocratici?

Secondo il Desi (Digital Economics Society Index introdotto da Commissione Europea per misurare i progressi dei 27 Paesi europei in termini di digitalizzazione) l’Italia occupa la parte bassa del ranking sia per digitalizzazione dei servizi pubblici sia per connettività fissa e mobile.

La tecnologia per “sburocratizzare” la macchina amministrativa pubblica esiste, bisogna indirizzare l’azione del Governo, centrale e locale, nella giusta direzione per sostenere le imprese e l’economia del Paese.

Secondo il vostro osservatorio, quali sono le prerogative delle nuove generazioni e quali invece quelle delle figure senior, di che cosa si tratta e come si evolve?

Ricerca della flessibilità, uso della tecnologia, condivisione dei valori sono le principali caratteristiche che contraddistinguono la visione del lavoro delle nuove generazioni (Millennials, e GenZ). Stabilità lavorativa, valorizzazione dell’esperienza, comunicazione tradizionale rappresentano le prerogative lavorative dei senior o “boomers”. La sfida degli Hr manager è proprio quella di incoraggiare e costruire ambienti di lavoro positivi in cui la collaborazione tra generazioni (in alcune aziende sono presenti fino a 5 generazioni!) attraverso reciproci riconoscimenti e gratificazioni, attività nella ricerca del significato del lavoro, formazione e scambio continuo rappresentano il terreno di condivisione in una logica di crescita comune.

Verderajme (GIDP): "impegno e interlocuzione a sostegno del lavoro libero"

LINK: <https://welfare.it/protagonisti/verderajme-gidp-impegno-e-interlocuzione-a-sostegno-del-lavoro-libero/>



Verderajme (GIDP): "impegno e interlocuzione a sostegno del lavoro libero" Nasce il Gruppo di Lavoro GIDP per le Istituzioni - Valore Persone e Paese, che si propone come un punto di riferimento tecnico nel dibattito politico istituzionale sui temi del lavoro e delle risorse umane. Con la presidentessa Marina Verderajme, approfondiamo le proposte elaborate a sostegno di questa azione. Inizierei subito dalla denominazione: "lavoro libero", cosa intendiamo, ma soprattutto, è una condizione raggiungibile? La nuova 'coscienza' del lavoro che si sta affermando, spinta dalle nuove generazioni e dalla digitalizzazione, è una condizione in cui lavoro, vita privata, tempo libero partecipano a pieno titolo alla qualità del lavoro e dei risultati. Per 'Lavoro Libero' intendiamo infatti proprio quell'insieme di cambiamenti in corso legati sia a nuovi modelli e spazi

di lavoro ibridi, in cui, oltre a retribuzione e qualità del lavoro, nella scala delle priorità entrano a pieno titolo worklife balance, fluidità e flessibilità tra tempo e relazioni private e professionali, maggiore consapevolezza del valore del proprio tempo, desiderio di essere maggiormente protagonisti del progetto di business aziendale in termini di partecipazione e di condivisione dei valori aziendali sui temi ESG. Non possiamo chiederci se è una condizione raggiungibile perché è già parte del nostro nuovo modo di intendere il lavoro, dobbiamo chiederci cosa stiamo facendo e cosa possiamo fare per accompagnare questa rivoluzione. Gli Hr manager, in stretta sinergia con i vertici aziendali, sono impegnati, chi più chi meno, in uno sforzo di riorganizzazione in risposta a queste nuove esigenze di flessibilità, remote working, nuova visione degli spazi e dei tempi attraverso

percorsi di cambiamento culturale. Dalle prime azioni alle prospettive future: quali sono gli obiettivi di 'GIDP per le Istituzioni - Valore, Persone e Paese'? Gli hr manager sono sempre più coinvolti nelle scelte che guidano queste significative trasformazioni delle organizzazioni. I responsabili delle risorse umane hanno assunto un ruolo rinnovato e finalmente centrale, caratterizzato dalla capacità di adottare nuovi modelli che abbracciano un approccio lungimirante nel prevedere i nuovi bisogni e i nuovi modelli di lavoro e di relazioni. Implementare pratiche e politiche aziendali che creino valore per le persone e per le aziende non ha un impatto solo a livello aziendale ma incide sull'intero sistema Paese. Con questo obiettivo in GIDP abbiamo costituito il gruppo 'GIDP per le ISTITUZIONI -VALORE PERSONE E PAESE' con l'obiettivo di partecipare attivamente al dibattito

politico istituzionale sui temi del lavoro e delle risorse, condividere con le istituzioni le proprie esperienze e accompagnarle in questo cambiamento epocale. Nel gruppo abbiamo elaborato 5 aree in cui, per far fronte alla rivoluzione in corso, sono necessari interventi immediati: una revisione dell'ordinamento giuslavoristico, passando da un sistema basato sulle ore di lavoro a uno basato su obiettivi e risultati; un ampliamento delle politiche attive del lavoro per favorire una maggiore occupazione; una riforma completa dell'intero sistema scolastico per rendere la scuola adeguata alle richieste del mondo del lavoro anche attraverso l'allargamento dell'offerta formativa professionale e specialistica post diploma (ITS Academy, ATS tra enti di formazione/aziende); incentivi fiscali, agevolazioni e decontribuzioni per facilitare l'inserimento lavorativo di giovani e premialità per aziende che implementano politiche per la Genitorialità e la Diversity, Equity e Inclusion; sperimentazione di modelli di partecipazione dei dipendenti di tipo organizzativo, informativo, economico e finanziario dell'azienda. Perché la necessità di un "gruppo di interlocuzione

istituzionale"? Riteniamo che la forza della presenza rappresentativa, intersettoriale e nazionale dei responsabili delle risorse umane soci **GIDP**, la grande esperienza nell'implementazione e accompagnamento di policy, prassi aziendali che coinvolgono migliaia di persone rappresentano un valore unico da offrire ai tavoli istituzionali per orientare il dibattito e le scelte e offrire basi solide attraverso cui governare nel migliore dei modi i cambiamenti in corso. Quali sono i maggiori scogli burocratici? Secondo il Desi (Digital Economics Society Index introdotto da Commissione Europea per misurare i progressi dei 27 Paesi europei in termini di digitalizzazione) l'Italia occupa la parte bassa del ranking sia per digitalizzazione dei servizi pubblici sia per connettività fissa e mobile. La tecnologia per 'sburocratizzare' la macchina amministrativa pubblica esiste, bisogna indirizzare l'azione del Governo, centrale e locale, nella giusta direzione per sostenere le imprese e l'economia del Paese. Secondo il vostro osservatorio, quali sono le prerogative delle nuove generazioni e quali invece quelle delle figure senior, differiscono o vi è continuità? Ricerca della

flessibilità, uso della tecnologia, condivisione dei valori sono le principali caratteristiche che contraddistinguono la visione del lavoro delle nuove generazioni (Millennials, e GenZ). Stabilità lavorativa, valorizzazione dell'esperienza, comunicazione tradizionale rappresentano le prerogative lavorative dei senior o 'boomers'. La sfida degli Hr manager è proprio quella di incoraggiare e costruire ambienti di lavoro positivi in cui la collaborazione tra generazioni (in alcune aziende sono presenti fino a 5 generazioni!) attraverso reciproci riconoscimenti e gratificazioni, affinità nella ricerca del significato del lavoro, formazione e scambio continuo rappresentano il terreno di condivisione in una logica di crescita comune. Lucia Medri