

PARTNER G.I.D.P.



powered by **CRIF**

BOOM HUB PER EDUCATION, FORMAZIONE E INNOVAZIONE DI CRIF NE PARLIAMO CON LA GROUP CHIEF HR AND ORGANIZATION OFFICER LORETTA CHIUSOLI

Ci racconta il suo percorso professionale dagli studi alla posizione attuale? perché ha deciso di occuparsi di risorse umane?

Mi sono Laureata in Economia alla Facoltà di Bologna nel 1996. Dopo la laurea intraprendo un Master post laurea ed in questo ambito incontro un consulente di organizzazione e risorse umane particolarmente illuminato e decido di intraprendere una carriera in questo campo, lavorando prima come consulente e poi ricoprendo ruoli risorse umane presso l'Agenzia dell'Ambiente Arpa ed in Telecom. Infine, a inizio duemila, approdo in CRIF, dove lavoravano circa 200 persone, ora siamo circa 6.500 persone: sono rimasta pertanto più di 20 anni all'interno di una organizzazione che ha cambiato faccia passando dall'essere una azienda locale ad essere una azienda globale. **La decisione di lavorare in ambito risorse umane è stata come una illuminazione, il percorso di economia ti apre tante possibilità e ti permette di intraprendere percorsi molto diversi. Quando ho capito che lavorare nelle risorse umane mi permetteva di coniugare l'orientamento alle persone, con un lavoro creativo ed un concreto supporto all'intera organizzazione ho compreso immediatamente che era il mio campo.**

Dal Suo osservatorio Quali sono i gap da colmare in tema di gestione e crescita delle risorse umane in azienda in Italia?

In grande sintesi io credo che il principale gap sia **la capacità delle aziende di investire con convinzione e determinazione in modo "strategico e sistematico" sulle persone.** Devo dire che l'esperienza del COVID-19 e tutta una serie di trend (come il calo demografico in Italia, il problema del mismatch, la fuga dei giovani talenti all'estero, la possibilità di telelavorare da luoghi diversi da quello della sede di lavoro) hanno modificato significativamente l'importanza delle risorse umane nelle organizzazioni. Le organizzazioni stanno ora comprendendo quanto sia importante investire in modo strategico e sistematico nel patrimonio umano dell'azienda. Se devo dire la verità **trovo ci sia ancora un gap tra dichiarazioni/intenzioni e la messa a terra delle azioni.**

Mettere al centro le persone significa creare una strategia coerente di investimenti, azioni, progetti a medio e lungo termine superando eventuali tatticismi o lentezze nel mettere a terra i piani. Le persone nell'azienda sono il vero patrimonio, sono le persone a poter generare nuovi cicli di

sviluppo dell'azienda quindi tutte le risorse che si dedicano al patrimonio umano sono da intendere come investimenti e non come costi.

Cosa state facendo per le risorse umane Crif sui temi ESG parità, sostenibilità sociale e ambientale, governance?

Stiamo sviluppando un percorso che abbiamo definito con una prospettiva pluriennale. Oltre a completare la reportistica prevista dalla normativa con riferimento al Report di Sostenibilità, abbiamo attivato un Sustainability Ambassador Network, con figure di riferimento su questi temi in ogni nostra sede CRIF, per fare in modo che i temi della sostenibilità si traducessero in azioni concrete e piani sviluppati in tutte le country CRIF. Abbiamo messo a punto una serie di KPI (che monitoriamo sistematicamente) per raggiungere determinati standard in termini di ore di formazione erogata, di presenza femminile in tutti i livelli manageriali e per misurare ed indirizzare il salary gender gap. Infine stiamo ottenendo la certificazione sulla parità di genere e pertanto abbiamo attivato un comitato sulla diversity ed una serie di azioni di formazione e sensibilizzazione sulla D&I, in particolare sul riconoscimento e gestione dei bias.