

Le aziende globali puntano su diversità e flessibilità

Studio Global Talent Trends 2021 di Mercer sui responsabili delle Risorse Umane

Le best practice delle società leader prevedono inclusività ed empatia
Per la crescita delle competenze le leve sono il reskilling e l'up-skilling

NUOVE SFIDE

Oltre al profitto e ai processi organizzativi, serve la massima attenzione per le persone

di **Giada Sancini**
MILANO

La pandemia di Covid-19, le conseguenze di un'economia volatile e, in alcuni Paesi, l'instabilità politica ed economica hanno accelerato i cambiamenti nelle modalità di investire sulla forza lavoro delle aziende a livello globale. Secondo lo studio Global Talent Trends 2021 di Mercer, i responsabili delle Risorse Umane hanno ampliato gli orizzonti adottando una visione più olistica delle responsabilità aziendali verso la comunità. Essi intendono andare oltre le metriche classiche di valutazione, come per esempio il rendimento per l'azionista, ponendo al centro il benessere sociale e dell'individuo. La responsabilità collettiva è una priorità

Nel 2020 l'esigenza di valorizzare e rispondere alle istanze di una platea sempre più vasta di stakeholder si è affermata come una tendenza prioritaria, destinata a confermarsi. In Italia quasi la metà (47%) delle aziende nel 2020 ha intensificato gli sforzi per la cura e il benessere delle proprie persone durante le fasi di lockdown, oltre a fornire supporto assistenziale e coperture sociosanitarie. Un dato decisamente più alto rispetto agli altri Paesi europei, come la Francia (10%) o la Germania (15%). «Questo momento di emergenza globale – commenta Marco Morelli, amministrato-

re delegato di Mercer Italia – ci ha spinto ancora di più a ripensare alle nostre responsabilità individuali e condivise nei confronti degli altri ma anche verso le istituzioni per le quali lavoriamo, la società e l'ambiente. Per contribuire alla responsabilità collettiva, le aziende dovranno trovare un equilibrio tra obiettivi e profitto se vogliono diventare più resilienti e in ultima analisi più redditizie».

Il 64% dei responsabili HR italiani dichiara che la propria società ha incluso le metriche ESG negli obiettivi delle figure decisionali. Eppure la più grande opportunità offerta dall'emergenza, cioè ripensare gli investimenti orientandoli verso la sostenibilità, come per esempio i portafogli pensionistici, è un approccio che appena il 5% delle società italiane sta prendendo in considerazione.

Nella consapevolezza che nel mondo post-Covid il futuro non sarà uguale per tutti, il cambio di passo sarà l'assunzione di strategie volte alla maggiore personalizzazione dei benefit mirati all'inclusione. Qui l'Italia è ancora agli esordi perché solo il 10% delle società del nostro Paese sta adottando DEI analytics (Diversity, Equity, Inclusion) per l'analisi dei bisogni specifici del proprio personale con l'obiettivo di promuovere un ambiente più inclusivo, mappare le competenze, sostenere la diversità e la flessibilità in tutte le sue forme. Al momento, i responsabili del personale italiani hanno bene in mente la necessità di mappare le competenze e avviare progetti di reskilling e upskilling che saranno fondamentali nel momento in cui i vincoli emergenziali sa-

ranno cessati. Infatti, il 48% dichiara prioritario e urgente questo tipo di azioni.

Eppure sappiamo bene che tutto non sarà più come prima: l'esplosione delle preoccupazioni innescate dai dati drammatici relativi al gender pay gap in Italia, la necessità di prendersi cura dei propri dipendenti e di colmare il bisogno di umanità che l'isolamento ha generato e il repentino cambiamento nelle abitudini digitali delle persone hanno reso più urgente la necessità di disporre di metodi migliori di analisi e comprensione delle istanze dei dipendenti quando si ridisegna la forza lavoro.

È necessario ripensare la flessibilità nel suo complesso: se saranno più flessibili nelle politiche, nelle prassi e in materia di benefit, le aziende potranno migliorare la vita dei dipendenti, promuoverne la carriera e in ultimo consentire una migliore esperienza di lavoro. Alla luce del lavoro in remoto e vista l'esigenza di adeguare rapidamente le competenze nel 2020, non sorprende che i piani di trasformazione per il 2021 in Italia siano incentrati sulla reinvenzione del concetto di flessibilità in tutte le sue sfaccettature (39%), la promozione dei talenti e d'espansione ulteriore dell'ecosistema di apprendimento (58%), sviluppare una mappatura delle competenze (32%).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

