

Di

Venerdì 21 Ottobre 2011 16:10 - Ultimo aggiornamento Martedì 07 Luglio 2020 07:50



Roma, 20 ottobre 2011 – Si è chiusa la terza ed ultima edizione romana del Forum delle Risorse Umane

evento a cui hanno preso parte

1.197 partecipanti; 30 partner ufficiali; 82 relatori

tra direttori delle risorse umane, consulenti del lavoro, professori universitari, opinion leader e professionisti provenienti dalle più diverse realtà lavorative nazionali ed internazionali.

Il Forum, in una intensa giornata di lavori e incontri di business networking ha lanciato il manifesto per il lavoro e individuato le parole chiave su cui basare la riflessione e l'azione per un cambiamento epocale della cultura dell'HR management i cui risultati saranno presentati durante la prossima edizione a Milano nell'ottobre 2012.

Come ha affermato Fabrizio Cataldi, fondatore di Comunicazione Italiana e ideatore del Forum

«nel nuovo scenario socio-economico i cambiamenti si realizzano coinvolgendo tutti i protagonisti con un processo bottom-up, per cui facciamo nostra la scia e così come fatto fin'ora sarà il crowdsourcing il metodo per raggiungere tale risultato».

Marco Masella, Presidente della Scuola di Palo Alto, che ha parlato in veste di Keynote Speech durante la Plenaria d'apertura dal titolo - Piano per il lavoro. Giovani, donne e welfare per la competizione globale – ha affermato che «

Lo sviluppo del nostro Paese dovrà necessariamente passare attraverso la semplificazione delle regole, una nuova cultura della misurazione e della pianificazione, l'eliminazione dei privilegi e una politica maggiormente etica

».

Di

Venerdì 21 Ottobre 2011 16:10 - Ultimo aggiornamento Martedì 07 Luglio 2020 07:50

A seguire Antonio Vallebona, Ordinario di diritto del lavoro Università di Torvergata, che ha partecipato alla stessa sessione di apertura ha affermato «

Il diritto del lavoro italiano è inadeguato in sé e, a maggior ragione, nella competizione globale. Il problema è la tecnica protettiva della norma inderogabile, che determina uniformità oppressiva ed intollerabile incertezza applicativa. Il rimedio consiste nella previsione da parte del legislatore di procedimenti per la specificazione preventiva della regola del caso concreto, demandati a soggetti affidabili quali la pubblica amministrazione, gli enti bilaterali, le commissioni paritetiche o i sindacati rappresentativi a livello aziendale. In questa direzione già si muovono l'accordo interconfederale 28 giugno 2011 e l'art. 8 del D.L. n. 138/2011 conv. l. n. 148/2011. La ricerca della certezza va ulteriormente implementata con riferimento alla gestione delle regole mediante arbitrati irrituali con lodo inoppugnabile per violazione di legge o di contratto collettivo

».

Cambiando sessione di lavoro, si passa al workshop dal titolo Diversity Management: politiche per favorire l'integrazione in azienda, in cui hanno dibattuto Stefano Zangara, Direttore Risorse Umane di

Abbott

in Italia che ha affermato «

In Abbott siamo impegnati da sempre a sostenere i differenti talenti delle nostre persone, che rappresentano il fattore strategico per la nostra azienda ed il nostro business. La cultura dell'inclusione in Abbott contribuisce a incoraggiare la motivazione e l'innovazione» sottolinea Stefano Zangara Direttore Risorse Umane di Abbott in Italia

.» e Flaminia Fazi, Amministratore

U2COACH

che ha dichiarato «

Crediamo che integrare le politiche di inclusione della diversity nella pratica quotidiana del management significhi per le aziende ottenere benefici tangibili, legati al rafforzamento dei valori aziendali, al senso di appartenenza e di condivisione interna. Per rispondere a questa sfida del business, abbiamo progettato delle soluzioni di apprendimento che utilizzano diverse metodologie innovative fra cui il coaching, uno strumento di eccellenza per lo sviluppo di competenze specifiche nella gestione del cambiamento

.»

Invece dal workshop Dal Coaching al visual Thinking, nuovi format per lo sviluppo delle competenze la voce di Marco Antonelli, Head of HR Mediterranean Countries & Africa di Euler Hermes

che afferma «

Il nostro modello di competenze è lo specchio della nostra azienda e riflette in maniera puntuale le caratteristiche che tutte le risorse del gruppo Euler Hermes dovrebbero possedere per valorizzare al meglio la professionalità individuale e di team. All'interno del nostro modello, particolare enfasi è data all'orientamento strategico, alla centralità del cliente e alla capacità di

Di

Venerdì 21 Ottobre 2011 16:10 - Ultimo aggiornamento Martedì 07 Luglio 2020 07:50

raggiungere i risultati prefissati: temi fondamentali in un contesto esterno sempre più dinamico e competitivo. Sviluppare queste competenze in azienda significa lavorare sulla formazione continua delle persone, sulla comunicazione interna, pianificare azioni di sviluppo professionale che mirano concretamente a mettere in pratica i comportamenti richiesti dal modello e che qualificano 'una' cultura aziendale come la 'nostra' cultura aziendale. È per questo che le competenze selezionate nel nostro modello, sono divenute strumento essenziale per valorizzare al meglio i talenti e le key people in un contesto multinazionale, per creare piani di sviluppo ad hoc e percorsi di carriera per favorire la retention, attrarre le persone migliori dal mercato esterno e, infine, per definire modelli meritocratici delle retribuzioni

».

Il legale Danilo Vitali, che ha partecipato alla tavola dal titolo Flessibilità e competitività: Le relazioni industriali come elemento chiave per l'uscita dalla crisi, ha dichiarato «
La direzione di marcia indicata dalle vicende Fiat è da considerarsi a mio avviso irreversibile, e l'auspicio è che le parti utilizzino con coraggio i notevoli spazi oggi offerti alla contrattazione aziendale dall'accordo interconfederale e ancor più dall'art.8 della L.148/2011, al fine di arrivare ad un sistema che, sulla falsariga di quello tedesco, consenta all'accordo aziendale di poter essere anche alternativo a quello nazionale, e dove si aprano anche spazi di partecipazione che consentano di superare la logica esclusivamente conflittuale che ha finora contraddistinto il nostro sistema di relazioni industriali

.»

Dal workshop dal titolo Oltre l'engagement: il ruolo dei comparti hr per migliorare le performance Stefan Carlin, Direttore del Business, TNS Italia interviene affermando «Oggi viene richiesto ai comparti HR un coinvolgimento diretto ed integrato con il Business . La funzione HR ha l'obiettivo di monitorare, supportare e migliorare il livello di engagement dei dipendenti (che sono i punti di contatto con il mercato e ne influenzano la customer experience, almeno nell'area dei servizi) ma anche di garantire performance organizzative efficienti, oltre a buoni livelli di retention delle risorse. L'ascolto dell' "esperienza del dipendente" nelle analisi di Employee Satisfaction permette di individuare le aree di criticità focalizzandosi su 4 fattori chiave : engagement, leadership, goals & strategies e organizzazione. Attraverso indicatori sintetici e pragmatici si evidenziano aree di successo e necessità di intervento. L'HR manager poi, di concerto con la Direzione, imposta velocemente, sulle aree segnalate, le proprie strategie ed azioni operative finalizzate al miglioramento della vita dell'organizzazione stessa. Le aziende oggi ci chiedono sempre più spesso di individuare insieme a loro queste aree e di lavorare attraverso workshop interni per coinvolgere i dipendenti in processi di cambiamento che permettano di efficientare

pornmobile.online
le relazioni interne, migliorare l'engagement e ritornare a crescere

.»

Di

Venerdì 21 Ottobre 2011 16:10 - Ultimo aggiornamento Martedì 07 Luglio 2020 07:50

Infine, dal seminario Worklife Balance. Conversazioni con... aggiunge Laurence Duretz, direttore di Psya Italia, «

Una buona gestione del equilibrio Lavoro/Vita privata è un investimento che fa parte di una gestione intelligente del rischio stress lavoro correlato e permette alle aziende importanti risparmi a lungo termine

.»

Per maggiori informazioni sul Forum delle Risorse Umane 2011 <http://www.forumhr.it/>

Il reportage fotografico su <http://eventolive.it/forumHR2011/Live.html>

Contatti per la stampa

Edelman Italia

Leonardo Valente – leonardo.valente@edelman.com

Livio Tarallo – livio.tarallo@edelman.com

Tel. 02 63 116 285

Comunicazione Italiana

Felice d'Endice – dendice@comunicazioneitaliana.it

