

# Forum Risorse Umane: confronto esperti su nuove sfide per aziende

Di **economia** agi - 19 novembre 2016

22

di **Annalisa Cretella**

Milano – Numeri in crescita per il **Forum delle Risorse Umane**, il più importante appuntamento italiano dedicato ai temi del Lavoro e del People Management, che si è svolto a Milano, presso Palazzo Lombardia. All'appuntamento del 17 novembre hanno partecipato oltre 1.300 persone con un'agenda ricca di interventi, workshop tematici e tavoli di lavoro. Tra gli ospiti del Forum c'erano top manager e responsabili delle risorse umane delle più importanti aziende. Da molti dei loro interventi è emerso che il "cambiamento per le aziende deve diventare routine e che il ruolo delle risorse umane consiste anche nel conoscere le esigenze e i desideri dei lavoratori per poterli valorizzare". Tema di questa ottava edizione è "l'ispirazione come driver di innovazione e i cambiamenti nella gestione delle risorse umane all'interno dei nuovi scenari disegnati dalla rivoluzione digitale". Come ha ricordato **Fabrizio Castaldi, fondatore di Comunicazione Italiana**, che organizza l'evento, la prima edizione risale al 2009 e si tenne a Roma. Per poi trasferirsi a Milano.



## Intervista ad Andrea Keller – Edemred

"Il Forum delle Risorse Umane registra una sempre maggiore partecipazione oltre che di HR professional, anche di Top Manager interessati a formarsi e informarsi e a dialogare con le comunità politica, economica, scientifica e sociale del Paese" osserva Castaldi, commentando quello che ormai è diventato il primo "**Business Social Media**" italiano. "La rivoluzione digitale mette in discussione non soltanto modelli di business, ma anche competenze e professionalità delle imprese di ogni settore" – interviene **Mariano Corso, Professore di Leadership & Innovation al Politecnico di Milano** – . Di fronte a questa sfida le Direzioni HR non possono stare a guardare, ma devono assumere un ruolo di guida e catalizzatore del cambiamento. Occorre partire innanzitutto dall'interno, rimettendo in discussione competenze e professionalità della direzione HR". Numerosi i contributi e le testimonianze di aziende sul fatto che la rivoluzione digitale ha modificato gli scenari competitivi.

## Intervista ad Andrea Sianesi – Politecnico Milano

"Assistiamo da alcuni anni ad un nuovo concetto di impresa nella quale sotto il "cappello" del welfare si è cercato di attrarre un nuovo modo di concepire la relazione azienda/dipendente e, quindi un nuovo modo di concepire il resoconto di lavoro e il resoconto di scambio (retribuzione/prestazione) che lo caratterizza – spiega l'**avvocato Luca Failla, Founding partner Lablaw** – . La legge di Stabilità per il 2016 ha solo dato un'accelerazione a un processo evolutivo già in atto. L'arretramento dello Stato Sociale e il sorgere di nuovi bisogni come cure parentali, assistenza domiciliare, servizi di assistenza agli anziani e all'infanzia ma anche più servizi per il cittadino che lavora, hanno posto l'impresa davanti a nuove sfide".

### **Intervista a Luca Failla – Lablaw**

Da Enel arriva una testimonianza sull'importanza del cambiamento. Negli ultimi due anni si è dotata di nuovo brand societario, nuova identità e nuovo logo. Tutte cose che descrivono una "Enel innovativa, sostenibile e all'avanguardia – osserva **Bernardo Quaranta, responsabile Risorse Umane e Organizzazione Italia di Enel** - . "Alla base del nostro cambiamento c'è il concetto strategico di Open Power: apertura al mondo esterno, alla tecnologia, all'innovazione e al nostro interno tra i colleghi, per valorizzare i talenti e le diversità. Questo cambiamento ha richiesto una sostanziale revisione della cultura aziendale e del sistema di identità, comportamenti e valori".

"Essere **Open Power** – aggiunge – significa essere più in sintonia con i bisogni delle persone che lavorano in azienda, significa aprirci alle idee dei giovani, ad interazioni meno gerarchiche, alla diffusione di informazioni e al contagio delle idee". Per **Giuseppe Bruno, General Manager di InfoJobs** "la Survey InfoJobs sul lavoro 2016 ha messo in evidenza come, in un'economia altamente competitiva come quella odierna, le aziende debbano sottoporsi a continui processi di cambiamento per rispondere proattivamente alle sfide del mercato. Le soft skills e i valori aziendali svolgono un ruolo fondamentale in questi processi perchè permettono alle aziende di attrarre i migliori talenti e vincere la concorrenza. In questo quadro, la funzione Risorse Umane riveste il compito di sceneggiatore del cambiamento e di promotore dei valori e della reputazione aziendale".

### **Intervista a Giuseppe Bruno – InfoJobs**

Il tema del cambiamento torna nell'intervento di **Fabio Vennettili, General manager Software & Delivery ADP Italia**. "La conoscenza delle Persone e dei loro bisogni – osserva – è il primo passo per cercare di "ispirare" un futuro per vivere e migliorare, in un mondo volatile, incerto, complesso e ambiguo, come quello di oggi". "La condivisione dei "needs", le esigenze e i desideri delle nostre persone e dei cambiamenti necessari per soddisfarli – conclude – diventano agenti fondamentali per condizionare positivamente il nostro futuro".

### **Intervista a Fabio Vennettili – ADP**