

GRANDI DIMISSIONI ISTRUZIONI PER TENERSI I TALENTI

«Nel nuovo mercato del lavoro la parola chiave è flessibilità», dice Monica Magri, a capo del personale di Adecco. Due le regole per le aziende competitive: formare i dipendenti non specializzati e non far scappare i migliori. Perché l'occupazione interinale aumenterà

di Rita Querzè



Adecco Monica Magri, responsabile Risorse umane in Italia

Le società del lavoro somministrato sono un punto di osservazione privilegiato sui cambiamenti del mercato del lavoro. Gestiscono staff diretti articolati, nel caso di Adecco distribuiti su tutto il territorio nazionale. Nello stesso tempo hanno come *core business* la conoscenza del mercato del lavoro. Come un contatore geiger devono saperne cogliere ogni minimo sussulto.

«Oggi il mercato del lavoro è caratterizzato da due estremi — riassume Monica Magri, responsabile risorse umane e organizzazione del gruppo Adecco in Italia —. Da una parte ci sono i candidati iper-specializzati, gli ingegneri elettronici o gli esperti in cybersicurezza, per esempio, che possono scegliere tra diverse offerte di lavoro e cambiare posto quando vogliono. All'estremo opposto si trovano le persone con competenze non più richieste. Parliamo del 10% e oltre dei lavoratori. Questi ultimi vanno resi occupabili, offrendo loro formazione e opportunità per fare esperienze diversificate. L'obiettivo deve essere ridurre i periodi senza formazione e senza occupazione. Si tratta di una sfida cruciale. Ma le aziende non devono sottovalutare la valenza strategica di attrarre e trattenere i talenti. Qui ci si gioca la capacità di essere competitivi sul mercato».

Gli ingressi

La valutazione di Magri trova ri-

scontro nelle politiche del personale del gruppo. L'agenzia svizzera per il lavoro ha 2 mila 800 dipendenti in Italia ma intende superare i 3 mila entro giugno. Da febbraio ha iniziato una campagna che la porterà a chiudere 800 assunzioni. «Siamo nel pieno delle selezioni — racconta Magri —, circa 200 persone sono già state arruolate. Parliamo di recruiter, commerciali, direttori di filiali, consulenti». Le incertezze legate alla guerra stanno vi stanno portando a rallentare i nuovi ingressi? «Al momento no — risponde la direttrice Hr —. Crediamo che proprio l'incertezza legata al conflitto porterà le imprese a ricorrere di più ai nostri servizi. Siamo in un momento di mercato dinamico. Certo, poi bisognerà valutare con attenzione l'evoluzione del conflitto. Una compiuta analisi dell'impatto si potrà fare solo nel medio periodo. Ne siamo consapevoli e questo ci rende più attenti e più prudenti. Ma anche più flessibili. Le parole chiave di questa fase storica per le imprese sono proprio "flessibilità" ed "equilibrio". Più aumenta l'incertezza, più serve essere pronti a cogliere e valorizzare le opportunità e minimizzare gli impatti negativi».

Il ritorno

Un provvedimento del governo impone dal prossimo dicembre il rientro nelle agenzie per il lavoro somministrato del personale da loro dipendente a tempo indeterminato ma distaccato presso altre aziende

da oltre due anni. La misura non piace al settore. Anche perché si stima che a dover «rientrare alla base» dovrebbero essere 100 mila lavoratori in Italia. Che cosa ne pensate? «Beh, abbiamo parlato di flessibilità, quella buona ovviamente, credo che questa imposizione vada esattamente in senso opposto. D'altra parte dal decreto Dignità in poi il nostro settore ha dovuto smontare una serie di pregiudizi. Evidentemente questa fase non è ancora del tutto esaurita».

La sicurezza

L'emergenza sottovalutata per Monica Magri resta quella delle «grandi dimissioni». «Il Covid prima e ora il conflitto in Ucraina hanno accelerato trasformazioni sociali ed economiche e organizzative. I principali bisogni dei lavoratori sono diventati benessere e sicurezza. L'energia mentale delle persone infatti è sempre più orientata a tenere sotto controllo quello che di esterno succede nelle nostre vite. Si parla di sindrome da burn out lavorativo, grandi dimissioni. Gli anglosassoni hanno coniato l'acronimo yolo, *you only live once*, si vive una volta sola. Con le dovute proporzioni — il nostro mercato del lavoro non è caratterizzato da un turn over come quello anglosassone — il fenomeno esiste anche in Italia. Noi lo abbiamo affrontato con un accordo integrativo costruito "ascoltando" le nostre persone. Abbiamo introdotto un'assicurazione medica per dipendenti e familiari.

Anche questo è un contributo per dare sicurezza. Abbiamo confermato permessi e congedi parentali aggiuntivi e rafforzato il contributo per l'asilo nido».

Per finire, lo smart working. «Con il ritorno alla normalità è importante

cercare il giusto bilanciamento. Credo sia fondamentale abbracciare le nuove tendenze organizzative legate al lavoro ibrido ma anche ribadire l'importanza del valore sociale del luogo di lavoro. Sapranno rimanere competitive sul mercato le aziende

capaci di cogliere gli aspetti positivi di queste nuove forme organizzative, coltivando una forte identità di impresa e rinnovando il proprio stile di leadership».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**● Chi è**

Monica Magri, responsabile delle risorse umane per il gruppo Adecco in Italia, è entrata nella multinazionale di selezione del personale nel 2014.

In precedenza ha lavorato nel gruppo Bertelsmann, sempre da capo del personale, e in Abb. Si è laureata in Lettere e Filosofia all'Università degli Studi di Milano

Il fenomeno delle uscite di massa non va sottovalutato. I principali bisogni sono diventati benessere e sicurezza

C'è un 10% di lavoratori con competenze superate. Vanno resi occupabili, offrendo loro anche esperienze a breve termine

