

1° BAROMETRO



AL CENTRO DELLE NUOVE SFIDE HR



OTTOBRE 2022

810

HR DIRECTOR
INTERVISTATI

IN

4

PAESI



DAL 30 GIUGNO ALL'8 LUGLIO 2022

(Aziende con più di 50 dipendenti)

2 PRINCIPALI SFIDE MESSE IN RISALTO DAGLI HR DIRECTOR A LIVELLO EUROPEO:

1.

ENGAGEMENT



2.

INCLUSIONE



3 AREE PRIORITARIE DI INTERVENTO



COINVOLGERE ATTIVAMENTE I COLLABORATORI

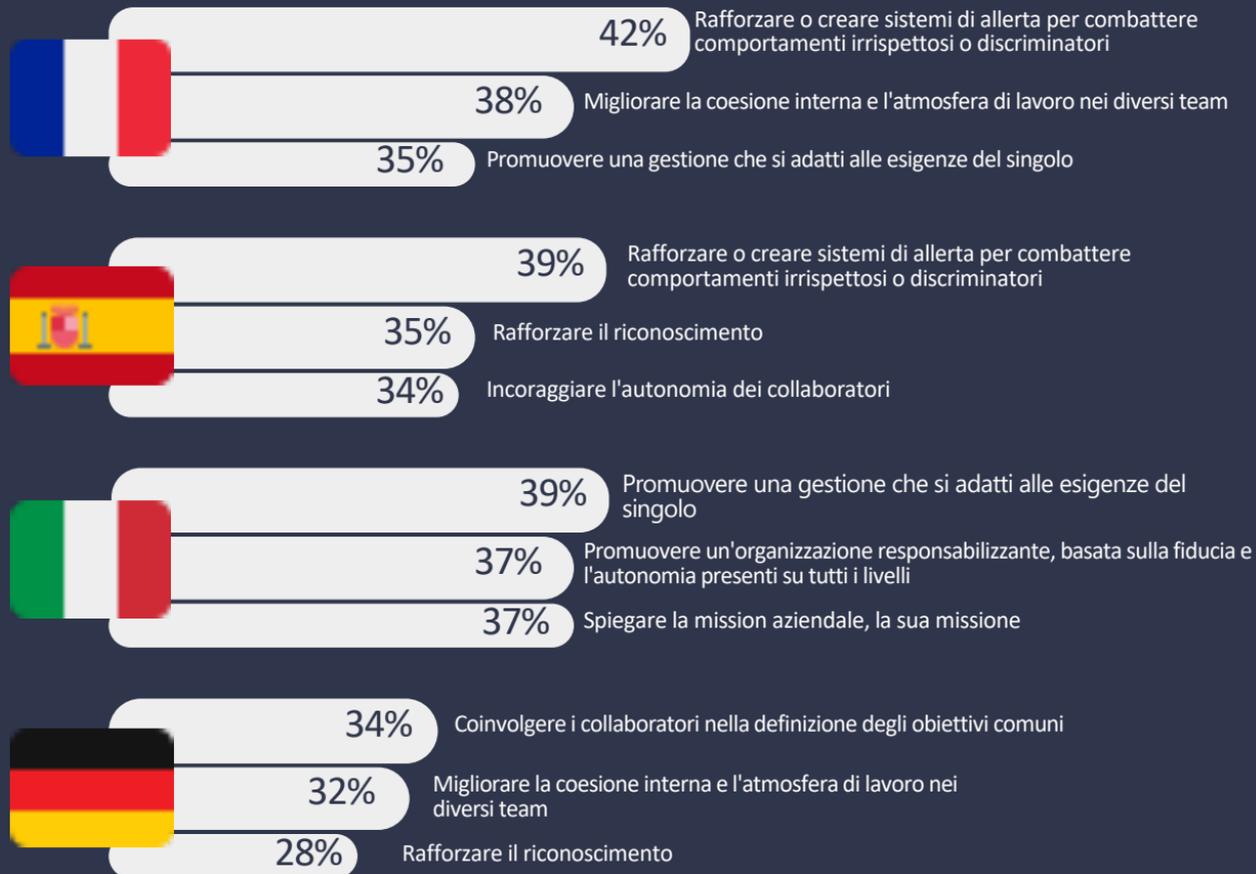
Obiettivo primario degli
HR Director





COINVOLGERE E ATTIVAMENTE I COLLABORATORI

...che variano in base al paese considerato:



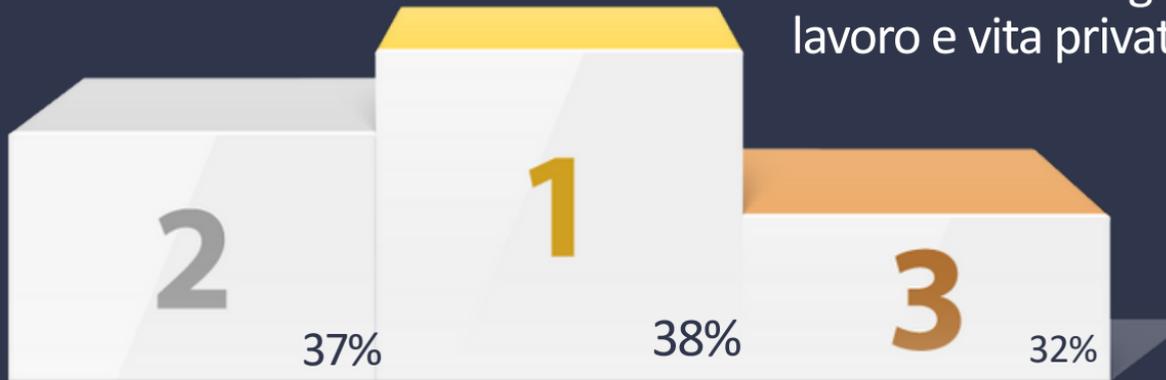


Quali sono, secondo gli HR Director, le aspettative principali dei collaboratori?

L'atmosfera nei team / Il clima sociale in azienda

Collaborazione tra team

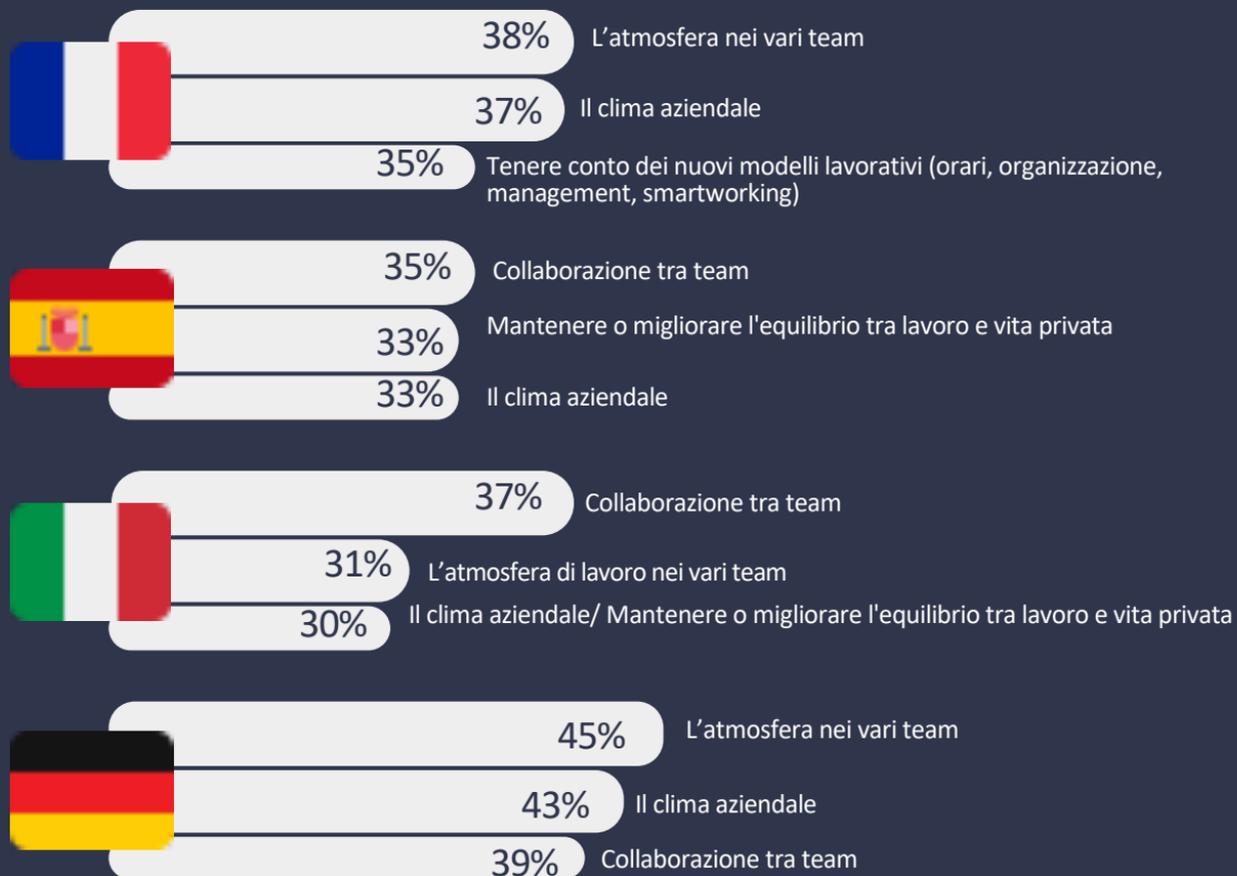
Mantenere o migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata





Quali sono, secondo gli HR Director, le aspettative principali dei collaboratori?

Risultati per paese





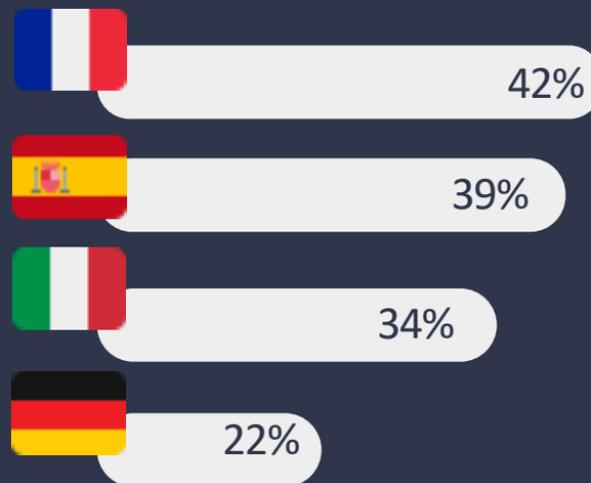
L'INCLUSIONE

Seconda grande sfida aziendale
per il 2023

Per il **30%** degli HRD europei, la priorità è la seguente:



migliorare o creare sistemi di allerta per combattere comportamenti irrispettosi o discriminatori





L'inclusione dei **profili senior*** si è rivelata una grande sfida per gli HRD

Il **92%** dichiara di impegnarsi a mantenere i profili senior il più a lungo possibile in azienda

Il **66%** afferma di aver introdotto delle politiche HR specifiche per le figure senior*

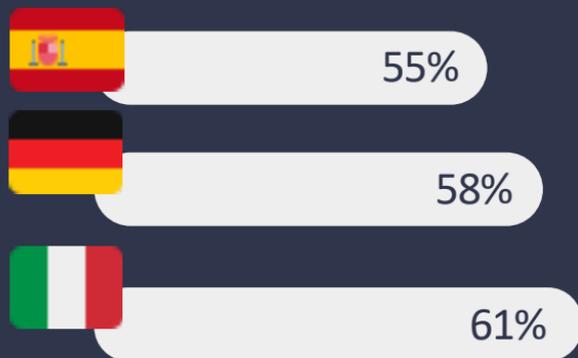


*dipendente dai 50 anni in su



Nonostante le buone intenzioni...

il **55%** dei HRD europei è restio ad assumere un profilo senior



Un risultato ben distante dalla realtà francese:



dove il tasso di popolazione senior attiva (55-64 anni) ammontava solo al 56% nel 2021 * e l'età è ancora oggi uno dei primi fattori di discriminazione percepiti dai collaboratori**.

*Eurostat (Germania: 72%; Spagna: 56%; Italia: 53%)

**secondo il barometro condotto dal Difensore dei diritti e dall'ILO nel dicembre 2020





LA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

Una missione integrata nella
tabella di marcia degli HRD...

Il **92%** degli HRD intervistati afferma di essere già
coinvolto nella gestione delle questioni di RSI

Avendo come priorità:



L'aspetto sociale

Provvidenza sociale, azioni sociali e solidali,
relazioni e condizioni di lavoro



La componente ambientale

Cura del pianeta, transizione ambientale



RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

... ma che comporta degli ostacoli
nella sua realizzazione

Il **75%** sentono di avere difficoltà a coinvolgere attivamente la direzione e i manager in questi temi

A riscontrare maggiori difficoltà sono stati gli HRD spagnoli:



QUALI EVOLUZIONI SUBIRÀ LA FUNZIONE HR IN FUTURO?

Tra gli HR intervistati, spiccano **due evoluzioni**:



Il bisogno di avere una conoscenza più profonda delle competenze, delle motivazioni e dei desideri di sviluppo dei collaboratori



Il contributo all'innovazione all'interno dell'azienda (soprattutto in termini di organizzazione e nuove modalità di lavoro)

La mancanza di risorse costituirà un ostacolo in futuro: sia a livello finanziario (secondo il 34%), che umano (per il 32%). In Francia, si prevede una situazione più critica in entrambi gli ambiti (rispettivamente per il 46% e 41%)

1° BAROMETRO



PER MAGGIORI INFORMAZIONI,
VISITA IL SITO WEB

 [http:// HUMANANDWORK.COM](http://HUMANANDWORK.COM)

OTTOBRE 2022