EUREN EXECUTIVE SEARCH

A MEMBER OF INTERSEARCH
worldwide organization of executive search firms

FEBBRAIO 2018

RISORSE

LENTE D'INGRANDIMENTO

On-boarding in azienda

L'inserimento in azienda dei nuovi assunti si sta sempre di più affermando con fattore chiave in ambito HR. Solo 10 anni fa era quasi ignorato nelle procedure aziendali mentre oggi ha una rilevanza crescente, tanto che l'Osservatorio internazionale Top Employer Institute afferma che nel 2016 era al 20° posto delle priorità mentre nel 2017 è salito al 14° posto. I dati raccolti mostrano che il 97% delle aziende certificate Top Employers Italia 2018 ha una struttura ben definitiva relativa alle politiche di on-boarding. Massimizzare l'integrazione dei neoassunti con la cultura aziendale assicura al dipendente un adeguato inserimento che permette di essere operativi in tempi brevi. L'accelerazione dell'on-boarding è strettamente legato anche all'avvento del digitale: i candidati, futuri dipendenti, hanno la possibilità di raccogliere informazioni sull'azienda sin dalle prime fasi del processo di selezione. L'on-boarding non è più considerato come 2/3 giornate asettiche dedicate a procedure e burocazia; oggi è un vero è proprio processo di integrazione tra recruiting e inserimento in azienda. Questo tipo di approccio prevede "formazione professionale" e "integrazione empatica" tra vecchi e nuovi dipendenti e una conoscenza allargata dell'identità aziendale: il cosidetto "total on-boarding". Questo tipo di approccio prevede il coinvolgimento del senior management, il quale in prima persona prende parte attiva nell'inserimento del neo assunto presentandolo ai colleghi, organizzando incontri personali, implementando misure di feedback e monitoraggio attraverso le nuove tecnologie. Secondo i dati: nel 78% delle aziende i membri del top managerment accompagnano in azienda e presentano personalmente i nuovi assunti, nel 92% sono previsti incontri con l'executive management entro i primi 3 mesi dall'assunzione, il 66% delle aziende chiede al neo assunto un feedback di valutazione del processo di inserimento. Secondo i dati della ricerca il 73% delle aziende valuta il processo tramite reporting in materia di Kpi, nel 64% sono previste valutazioni sul processo unitamente anche a sessioni di follow up ad un anno dall'assunzione.

Fonte: Affari & Finanza, 8/2/18

NEWS

Smart working

La legge sullo smart working approvata a maggio 2017 dal Parlamento è stata accolta con ampi favori, ma gli aspetti regolati dalla normativa sono tanti ed è importante seguirne le implementazioni. Ci sono elementi ai quali prestare attenzione: innanzitutto il confine tra smart working e telelavoro, regolati da normative differenti. Altri punti delicati riguardano la tutela della salute, la sicurezza e gli infortuni. L'inail è già intervenuta con una circolare su diversi aspetti (obbligo assicurativo, classificazione tariffaria, informativa scritta e altro). Non tutti i dubbi sembrano però fugati, alcuni punti non sono ancora chiari: al di là della informativa richiesta dalla legge sul lavoro agile, esistono in realtà degli oneri derivanti da altre specifiche discipline e il rischio è che l'azienda si possa trovare scoperta. Dubbi interpretativi possono sorgere ma sarà poi la giurisprudenza a parlare. La legge sullo smart working è una legge tutta italiana, all'estero i vari paesi hanno intrapreso strade diverse. La Francia, ad esempio, ha agito sul telelavoro cercando di aggiornare la normativa eliminando le rigidità. A seguire con interesse l'applicazione della legge è anche il mondo legale: il tema del diritto alla disconnessione, potrebbe creare problemi di privacy legati ad una forma di controllo continuativo ed oltremodo invasivo della prestazione di lavoro.

Fonte: Affari & Finanza, 8/2/18

FOCUS

Azienda senza capo

L'azienda senza capo sembra un'utopia ma in realtà esiste già. All'estero i nomi sono vari; realtà dei settori più disparati e dalle dimensioni molto diverse tra loro, ma che hanno un minimo comune denominatore: sono impostate su team autonomi, paritari e responsabilizzati (con buoni risultati). Secondo un'indagine di Boston Research Group, le aziende che seguono il principio della self-governance sono più che raddoppiate tra il 2012 e il 2016. Nel nostro paese iniziano i primi casi, ne è un esempio la sede italiana di una multinazionale olandese che offre servizi di consulenza tecnologica. In Italia ha un organico di 16 persone, tutti ingegneri assunti a tempo indeterminato. Tutti sono manager di se stessi: la società li definisce "employeneurs" (unione tra employee ed entrepreneur), ciascuno di loro è un mix tra un dipendente e un imprenditore completamente autonomo nelle decisioni con accesso a tutte le informazioni (conti aziendali compresi). Ognuno è responsabile del proprio profit & loss. Sicuramente il tempo della gerarchia non è finito, ma qualcosa sta cambiando. Secondo un'indagine condotta recentemente su 800 lavoratori di paesi diversi, meno della metà delle persone immagina che l'azienda del futuro sarà fondata sulla piramide.

Fonte: Corriere della Sera, 6/2/18

www.intersearch.it
euren@intersearch.it

EUREN INTERSEARCH - www.intersearch.it
Aut. Min. Lav. ex D. Lgs. 276/03 - prot. nr 1317 del 15.1.07
TORINO Corso G. Marconi, 13 - 10125 Torino
Tel: +39 011 6690143 - Fax: + 39 011 6693104
MILANO Via Carducci, 26 - 20123 Milano
Tel: +39 02 5814021 - Fax: +39 02 58140250
ROMA Via Agri, 1 - 00198 Roma

Join us on LinkedIn