

INDAGINE GDP-MOPI

Smart working e nuovi processi: gli Hr vogliono consulenti esperti

Ci sono la gestione dello smart working e la riorganizzazione delle procedure, per renderle più efficienti, e delle relazioni tra i nuovi compiti che i cambiamenti innescati dalla pandemia hanno posto ai direttori e agli uffici del personale delle aziende. Per farvi fronte, gli Hr manager cercano anche l'assistenza di professionisti esterni; a patto, però, che abbiano maturato esperienze coerenti e a cui chiedono una maggiore comunicazione e interazione e una migliore conoscenza dell'azienda, oltre all'attenzione ai costi, con preventivi più accurati e l'abbandono delle tariffe orarie. Sono queste le priorità dei direttori delle risorse umane nei rapporti con gli **studi legali**, fotografate dall'indagine realizzata per Il Sole 24 Ore da Gidp, l'associazione che rappresenta i direttori del personale, in collaborazione con Mopi, che riunisce gli addetti al marketing e alla comunicazione degli studi, e il professor Simone Bandini Buti.

Gli effetti della pandemia

La ricerca raduna le risposte fornite da 123 responsabili Hr di aziende di varie dimensioni, ma in prevalenza medio-grandi (per il 66% con più di 200 dipendenti). Realtà su cui la pandemia ha impattato anche in termini di riorganizzazione dei processi di lavoro. Tanto che i direttori delle risorse umane hanno lavorato nell'ultimo anno per aumentare l'efficienza interna delle procedure (il 58% dei rispondenti), facendo maggior uso di document automation o di intelligenza artificiale (il 41%). Entrando poi nel merito dei progetti che hanno più impegnato i manager negli ultimi 12 mesi, la parte del leone la fa la gestione dello smart working: per impostare una policy (per il 62% degli intervistati), ma anche rivedere gli spazi delle sedi di lavoro (per il 40%) e impostare una nuova cultura e un nuovo modo di lavorare (per il 37%).

Non solo. Molti sono stati i progetti nel campo del well-being (per il 44% dei rispondenti), della retention (per il 37%) e per impostare una politica della diversità a 360 gradi (per il 31%).

I rapporti con gli studi

«La pandemia è stata uno spartiacque – osserva la presidente di Gidp, Marina Verderajme – che ha generato nelle aziende una riflessione su un nuovo modo di lavorare e sull'organizzazione. Si tratta di un cambiamento che gli Hr manager hanno dovuto gestire. Dopo una fase di riflessione "interna", ora stanno cercando all'esterno i consulenti giusti che possano affiancarli in questo percorso».

Nello scegliere i consulenti, i direttori del personale premiano la precedente esperienza nella materia (per il 67% degli intervistati) o con aziende

dello stesso settore (per il 38%), per favorire lo scambio di buone prassi. Conta il passaparola (per il 32%), quasi alla pari con il curriculum (per il 29%) e l'utilizzo della tecnologia (per il 29%). In cima alle richieste che gli Hr fanno agli **studi legali** che seguono le loro aziende ci sono più comunicazione (23% delle risposte), una maggiore conoscenza dell'industry (20%), più tecnologia e investimenti (20%). E poi si chiede una diversa e più trasparente politica dei compensi, con una migliore previsione dei costi a inizio mandato (22%), l'abbandono delle tariffe orarie (21%) e più sconti (15%).

Vero è che, a oggi, le attività per cui si cerca l'assistenza di **studi legali** sono soprattutto quelle "tradizionali" di gestione di procedimenti disciplinari (45% delle risposte), accordi transattivi con i dipendenti (35%), contrattualistica (20%) e ristrutturazioni (19%). Ma anche i profili privacy dei rapporti di lavoro (20%) e la revisione o creazione di policy interne e regolamenti aziendali (19%).

—Valentina Maglione

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La selezione degli studi legali esterni premia chi ha già seguito la materia o aziende dello stesso settore

