

FRANCESCO BARONI (COUNTRY MANAGER):

«IL LAVORO DEVE ESSERE SOSTENIBILE»

di **Vittorio Bellagamba**

# GI GROUP ASSUME TRECENTO PERSONE IN ITALIA

**Un esercito** di neo assunti per aiutare le imprese a trovare e impiegare nuove risorse in questa fase della ripartenza. È l'obiettivo che si sono posti alla **Gi Group** che in questi giorni sono alle prese con le tantissime richieste provenienti da ogni parte d'Italia da parte di aziende che intendono avere a disposizione nuovi addetti. **Gi Group** è la prima multinazionale italiana del lavoro, nonché una delle principali realtà a livello mondiale nei servizi dedicati allo sviluppo del mercato del lavoro. Il gruppo è attivo nel lavoro temporaneo, permanent staffing, ricerca e selezione, executive search, formazione, supporto alla ricollocazione, amministrazione HR, outsourcing, consulenza HR. Grazie al percorso di internazionalizzazione iniziato nel 2007 oggi **Gi Group** opera direttamente o con partnership strategiche in oltre 50 Paesi in Europa, Asia, Africa e America. «Proprio per soddisfare questa enorme richiesta - ha detto Francesco Baroni, Country Manager Italia di **Gi Group** - proprio per la struttura di **Gi Group** abbiamo deciso di assumere trecento nuovi addetti per far fronte alle numerose richieste che ci arrivano quotidianamente».

## **Quindi le assunzioni saranno su tutto il territorio italiano?**

«Certamente abbiamo la necessità di ampliare il nostro organico nelle diverse realtà sparse sul territorio».

## **Quali sono le figure professionali che cercate per inserirle nell'organico di **Gi Group**?**

«Principalmente abbiamo bisogno di recruiter, figure che si occupano di ricercare, valutare e selezionare i candidati all'inserimento in una posizione lavorativa. Inoltre, abbiamo bisogno di personale amministrativo e di personale sales».

**L'osservatorio** privilegiato di **Gi Group** permette di analizzare quali sono le esigenze delle aziende

italiane in questa fase storica. Maggiore autonomia, disponibilità al cambiamento, ingaggio e motivazione ad investire sul proprio percorso professionale: questo il quadro che emerge indagando la percezione che le aziende hanno delle condizioni dei loro dipendenti in questo particolare momento storico. Non mancano segnali di stress, stanchezza e timore, maggiormente avvertiti nelle aziende che non prendono in considerazione la sostenibilità. In un momento storico caratterizzato da transizioni demografiche, tecnologiche ed ecologiche, si deve sostenere e agevolare la cooperazione fra persone, organizzazioni, corpi intermedi, parti sociali, mondo della scuola e istituzioni per contribuire a realizzare uno sviluppo sostenibile. In questo contesto **Gi Group** è convinta che il lavoro debba assumere centralità e debba essere reso sostenibile per le persone, le organizzazioni e la società. La pandemia ha portato le organizzazioni a investire maggiormente in smart working, digitalizzazione, flessibilità: le realtà che già sono attive o certificate rispetto al tema della sostenibilità e le realtà di grandi dimensioni, hanno mostrato una maggior implementazione di queste soluzioni, evidenziando allo stesso tempo un minore impatto sulla riduzione di produttività e di risultati economico-finanziari.

**Le aziende** ritengono che la misura più importante per favorire la sostenibilità del lavoro consista nell'investire nelle politiche attive del lavoro. Tra

## **LE FIGURE PIÙ RICERCATE**

Sopra Francesco Baroni, country manager per l'Italia: «Principalmente recruiter, figure che si occupano di ricercare, valutare e selezionare i candidati all'inserimento in una posizione lavorativa. Inoltre abbiamo bisogno di personale amministrativo e personale sales»



gli elementi ritenuti rilevanti per rendere un lavoro sostenibile emergono meritocrazia equità e in-

clusione ambiente di lavoro positivo e sicurezza del lavoro (sicurezza nel medio-lungo periodo, sostegno nelle transizioni, solidità aziendale), indicati da oltre il 45% delle imprese con un voto pari a 9 o 10. Le aziende già attive o certificate rispetto alla sostenibilità ritengono che gli elementi principali per rendere il lavoro sostenibile siano sviluppo personale e professionale (61,8%), meritocrazia equità e inclusione (59,2%), ambiente di lavoro positivo (59,2%) e innovazione (57,9%). Le aziende di piccole dimensioni indicano come terza voce per rendere il lavoro sostenibile gli aspetti economici (retribuzione, benefit e welfare soddisfacenti) (43,2%) mentre le grandi danno a tutte le voci importanza maggiore e indicano al secondo posto, al pari di sicurezza, lo sviluppo personale e professionale (51,8%) e al terzo posto aspetti economici e management (50%).

**Per i lavoratori**, gli elementi che rendono un lavoro sostenibile sono la regolarità (contratto, contributi, pagamenti) (46,9%), a cui seguono equità e meritocrazia (40,2%) e la corretta intensità del lavoro, indicata da circa il 40% del campione, e la retribuzione di benefit e welfare soddisfacenti 37%. Le continue evoluzioni e i cambiamenti che caratterizzano l'attuale momento storico richiedono di ripensare il ruolo che persone, aziende e istituzioni rivestono all'interno della realtà economica e sociale. «In un mondo che distingue chi lavora per vivere e chi vive per lavorare – conclude Baroni – noi crediamo che si possa e si debba vivere in piena consapevolezza il senso del lavoro. Perseguendo la nostra mission, da tempo abbiamo avviato una riflessione sul Lavoro Sostenibile: adesso è fondamentale aprire il confronto con imprese, parti sociali e istituzioni per meglio definire tale concetto e identificare, insieme, le condizioni e le iniziative che possano favorirne l'attuazione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



