

INTERVISTA A FRANCESCO BARONI

«Confrontiamoci sul lavoro sostenibile»

La missione di **Gi Group**: favorire i modelli che migliorano la vita di lavoratori e imprese

MAURIZIO CARUCCI

«In un mondo che distingue chi lavora per vivere e chi vive per lavorare, 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». Così Francesco Baroni, Country manager Italia di **Gi Group**, commenta i risultati di una ricerca condotta a livello nazionale su un campione di 200 aziende e di 1.000 persone, tra i 15 e i 64 anni, statistica-

mente significativo per generazione, sesso e area geografica. **Cosa emerge da questa ricerca?** Maggiore autonomia, disponibilità al cambiamento, ingaggio e motivazione a investire sul proprio percorso professionale: questo il quadro che emerge indagando la percezione che le imprese 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 siamo profondamente convinti che il lavoro debba assumere centralità e debba essere reso sostenibile per le persone, le organizzazioni e la società.

Quali sono i vostri obiettivi?

Gi Group ha deciso di impegnarsi in un percorso per definire un modello di lavoro sostenibile che possa essere concreto, misurabile e replicabile. As-

sieme a Fondazione **Gi Group**, al suo Osservatorio e al comitato scientifico vogliamo creare momenti di confronto e dibattito sul tema. 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. Sosteniamo la necessità di dare vita a un cambiamento che contribuisca a rendere il lavoro "sostenibile", ovvero a creare condizioni di vita e di lavoro che supportino le persone nel rimanere a lungo attive, eliminando, al tempo stesso i fattori che scoraggiano o impediscono l'entrata nel mondo del lavoro. Rimanere attivi è un valore. Al di là della pandemia, il mercato del lavoro in Italia aveva già subito un choc. Prima del Jobs Act eravamo tra gli ultimi posti. La riforma ci ha permesso enormi passi avanti. Col decreto Dignità, invece, siamo tornati indietro.

Quali effetti ha avuto la pandemia sull'organizzazione del lavoro?

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 gli elementi ritenuti rilevanti per rendere un lavoro sostenibile emergono meritocrazia equità e inclusione ambiente di lavoro positivo e sicurezza del lavoro. Per i lavoratori, gli elementi che rendono un lavoro sostenibile sono la regolarità (contratto,

contributi, pagamenti), a cui seguono equità e meritocrazia, la corretta intensità del lavoro e la retribuzione di benefit e welfare

soddisfacenti.

Cosa si aspettano aziende e lavoratori dalle istituzioni?

Per rendere il lavoro sostenibile, le aziende indicano alle istituzioni di investire innanzitutto nelle politiche attive del lavoro, con una preferenza ancora più marcata da parte delle piccole imprese, mentre i sistemi di cer-

Tra le necessità di questo momento c'è quella di aiutare le persone a rimanere attive più a lungo, trovando soddisfazione nel proprio impiego

tificazione delle competenze sono maggiormente indicati dalle imprese medie e grandi. Le persone indicano ai primi posti i servizi di supporto al lavoro di cura dei bambini, i percorsi formativi di qualità a livello territoriale ad accesso gratuito e la riduzione delle tasse del lavoro. Oltre un terzo del campione indica la necessità di maggiori servizi di supporto agli anziani e alle persone non autosufficienti. Serve una formazione innovativa, che consenta al capitale umano di essere pronto per nuove sfide. Il mercato del lavoro ha bisogno di nuove competenze e di una dinamicità che superi il blocco dei licenziamenti. Non possiamo tenere ingessati lavoratori e imprese se vogliamo ripartire davvero.



Francesco Baroni

