



il mio canto libero



Bollettino ADAPT 10 giugno 2019, n. 22

Si è svolto nei giorni scorsi il 48esimo congresso della Associazione Italiana per la Direzione del Personale (Aidp) che ha avuto quali temi la centralità della persona che lavora, l'innovazione tecnologica e organizzativa, l'adeguamento delle regole alla rivoluzione cognitiva. Raramente negli incontri residenziali dedicati al lavoro si è potuta incontrare così tanta attenzione tanto alla visione di medio e lungo termine quanto alla concretezza dell'azione immediata. Si è infatti avuta la percezione di una associazione capace di rappresentare gli interessi e le aspirazioni di una categoria professionale chiamata a robusti cambiamenti. Se nell'epoca fordista la direzione del personale si limitava ad applicare i contratti nazionali ed a gestire collettivisticamente i dipendenti dell'azienda, oggi si impone la necessità di una attenzione quanto più personalizzata ai singoli collaboratori in una cornice di relazioni collettive aziendali.

Il nuovo "capo del personale" sa di dover operare per favorire lo sviluppo comunitario dell'impresa e per scatenare l'intelligenza e la volontà di ciascuno dei collaboratori.

Cambia il modello di gestione aziendale, viene meno il criterio verticale della autorità derivante dalla proprietà e si affermano team orizzontali nei quali l'autorevolezza ha quale fonte essenziale la capacità. Tramontano le mansioni rigide e segmentate per essere sostituite da procedimenti certi che garantiscano il riconoscimento dinamico di competenze che evolvono continuamente. La stessa qualificazione del rapporto di lavoro può dover superare la tradizionale dicotomia tra autonomia e subordinazione per cercare nuove modalità ibride di definizione. E comunque sempre meno rileva il tempo di lavoro, sempre più si calcolano e apprezzano i risultati della prestazione.

La fidelizzazione di un collaboratore capace richiede una nuova struttura della retribuzione mentre l'erogazione di prestazioni sociali dovrebbe corrispondere ad una doverosa attenzione alla persona del lavoratore nella sua integralità. Così come la organizzazione della formazione aziendale deve avere l'ambizioso obiettivo dello sviluppo integrale

della identità (e non solo alle competenze specifiche) dei collaboratori. Per non parlare dell’età, fino a ieri criterio elementare di apprezzamento dei dipendenti in base all’esperienza, ora temperato o invertito in base alla capacità di comprendere e gestire l’innovazione. Bel mestiere insomma quello della “direzione del personale”, proprio perché ora può avere meno potere gerarchico e più responsabilità.

Maurizio Sacconi

Chairman ADAPT Steering Committee

 [@MaurizioSacconi](https://twitter.com/MaurizioSacconi)