

SFR 2022: PEOPLE, PROTECTION, PROFIT

Come deve cambiare la cultura del lavoro. Il punto di InPlace, la nuova APL digitale

intervista a Paolo De Vincentiis, Amministratore delegato di InPlace

Dal vostro punto di osservazione, quali sono le cause del disallineamento tra domanda e offerta di lavoro che sta interessando in modo particolare settori labour intensive come i servizi di sicurezza, logistica e il retail, con impatti negativi anche per la continuità operativa dei rispettivi bacini di utenza?

C'è da dire che il mercato del lavoro in generale è radicalmente cambiato negli ultimi 2 anni, per effetto della "rivoluzione comportamentale" a cui ha portato la recente pandemia. L'isolamento forzato, il nuovo equilibrio tra vita personale e vita lavorativa dovuto alle restrizioni degli ultimi anni, il cambiamento radicale che c'è stato nella definizione delle priorità individuali, hanno prodotto un inevitabile cambiamento nelle scelte di ciascuno di noi. E questo è avvenuto ovviamente anche nell'ambito professionale, considerato che "il tempo del lavoro" impegna gran parte della nostra vita. In aggiunta a questo, si sono diffuse nuove forme e modelli di lavoro, primo tra tutti lo Smart Working e, più in generale, la vecchia e tradizionale "presenza fisica" è sembrata diventare desueta, non più al passo con i tempi, meno interessante e, quindi, meno normale da accettare. Dimenticando che determinati settori non potrebbero mai prescindere dal fatto di "esserci fisicamente". Basti pensare a tutto il mondo del turismo, della ristorazione e dell'hotellerie, messi in ginocchio dalla forte carenza di personale disposto a sobbarcarsi turni di lavoro o mansioni prima ritenute "normali". E' come se ci si fosse abituati a forme di lavoro meno invasive, più leggere, più in linea con le proprie esigenze personali. E questo fenomeno non ha riguardato solo coloro che sono in cerca di una prima



occupazione ma, soprattutto, coloro che prima della pandemia già operavano in determinati comparti. Quegli stessi lavoratori che, richiamati dai loro vecchi datori di lavoro per riprendere la vecchia attività, rifiutano perché magari hanno sperimentato nuove modalità lavorative, che consentono loro di avere un miglior worklife balance. Ecco, dovremo forse abituarci ad una nuova normalità, anche nel mercato del lavoro.

In che modo le APL possono intervenire positivamente per risolvere o mitigare il problema?

Noi che operiamo giornalmente sul mercato del lavoro, possiamo e dobbiamo contribuire a diffondere una sana cultura del lavoro che parta dalle aziende e arrivi fino ai candidati.

Lato aziende, ad esempio, è importante che si sviluppino sempre più politiche premianti e orientate al riconoscimento dell'impegno, nel rispetto delle normative in termini di orario



di lavoro e livelli retributivi. Welfare aziendale, flessibilità, costruzione di un sano clima lavorativo, crescita sono tutti aspetti oramai imprescindibili per chi vuole offrire lavoro. E solo le organizzazioni in grado di soddisfare questi bisogni saranno in grado di essere attrattive verso chi cerca una occupazione.

Lato candidati, invece, vanno promossi sempre più percorsi di formazione e riqualificazione con l'obiettivo di offrire professionalità subito pronte ad entrare nel mercato del lavoro, con un focus specifico sulle "nuove professioni" che tanti settori emergenti chiedono sempre di più.

Cosa proponete come InPlace?

Inplace è la prima Agenzia per il Lavoro completamente digitale, in grado di offrire un processo gestibile interamente sulla nostra piattaforma, dalla selezione, alla assunzione, fino alla erogazione dello stipendio. Un servizio estremamente rapido ed efficiente, nel pieno rispetto delle normative vigenti in termini di somministrazione di manodopera. L'intelligenza artificiale che è alla base del nostro modello riesce a mettere in contatto le aziende con i migliori candidati presenti sul mercato, riducendo di gran lunga i tempi di gestione delle pratiche amministrative e fornendo un servizio di assistenza continuativo. Riteniamo che la digitalizzazione sia oramai divenuta imprescindibile, in ogni settore ed ambito della nostra vita quotidiana. Così anche nel mondo del lavoro. InPlace nasce proprio per porsi come un partner altamente innovativo e tecnologico, in grado di dare risposte puntuali e in tempo reale, attraverso un processo di miglioramento ed autoapprendimento continui.

Infine, quale suggerimento si sentirebbe di dare alle aziende che cercano personale in un periodo storico così complicato come quello attuale?

Indubbiamente l'unica strada da percorrere fa riferimento

alla capacità di costruire una proposta di valore "diversa e distintiva" rispetto a tutte le altre presenti sul mercato. E' chiaro, infatti, che offrire semplicemente "un posto di lavoro" non basta più, o meglio, potrebbe funzionare nel breve ma non certo nel medio o lungo periodo, perché ci sarà sempre qualche altra organizzazione pronta ad offrire qualcosa in più da un punto di vista meramente retributivo. E pensare di poter fidelizzare i propri dipendenti o attrarne di nuovi solo attraverso la leva monetaria è pura follia: può funzionare oggi per domani, ma è una strategia destinata a fallire generando un percorso vizioso senza uscite.

Diverso è invece creare un legame sincero e conquistare la fiducia dei propri dipendenti attraverso l'implementazione di politiche di welfare attivo, che riconoscano le diversità, i bisogni individuali, che offrano orari di lavoro flessibili e conciliabili con le esigenze di ciascuno, che garantiscano forme retributive alternative ma molto percepite: assistenza sanitaria e sociale, convenzioni e agevolazioni per l'ottimizzazione del tempo libero, momenti di incontro e condivisione anche attraverso il coinvolgimento delle famiglie.

Ecco, in sintesi potremo dire che bisognerebbe estendere all'ambito lavorativo quei valori aggreganti tipici di una famiglia, riducendo di molto il rischio che qualcuna delle proprie persone possa andare via perché attratta da una offerta economica migliorativa fatta magari da un competitor. Ritengo che questo non sia un percorso semplice da sposare, tanto più in settori labour intensive come quelli della logistica, della sicurezza o del retail più in generale ma sono altresì convinto che non sia impossibile vincere la sfida.

Magari gradualmente, magari iniziando a distinguersi poco alla volta dagli altri, per guadagnare quel piccolo vantaggio competitivo che ci renderà più attrattivi sul mercato del lavoro.



Contatto:
InPlace S.r.l.
Tel. +39 02 45375030
info@inplacework.it
www.inplacework.it