

enti

da sapere

Convegno dell'Aidp

Si terrà a Cervia (Ravenna), il 25 e il 26 maggio 2007, il XXXVI Congresso nazionale Aidp, l'Associazione italiana per la direzione del personale. Due giorni di dibattito e approfondimento tra imprenditori italiani e rappresentanti delle istituzioni con i direttori delle risorse umane e le più importanti società di consulenza del settore. Tema centrale di questa edizione la valorizzazione dei talenti per il successo dell'impresa. Per informazioni: www.aidp.it.

priorità, oltre che una strategia. Questa consapevolezza si fa largo nelle aziende con conseguenze, anche di rilievo, nel settore Hr e nei professionisti che vi operano. Le risorse umane possono essere l'elemento che, nella partita della competitività, gioca la differenza e permette di segnare molti punti a favore a quelle aziende che sanno ottimizzare il loro rendimento. A patto, però, di conoscere le regole del gioco. Avverte **Paolo Iacci, vicepresidente di Aidp, l'Associazione italiana per la direzione del personale**: «Il talento va riconosciuto ed è tale quando rappresenta tutta la forza lavoro, è errato considerarlo come la caratteristica di un singolo individuo». E aggiunge: «Le competenze vanno cercate e successivamente allenate. C'è una sovrabbondanza di capacità che le organizzazioni non utilizzano e quindi sprecano. Bisogna cogliere queste risorse e metterle a fattor

comune. E poi occorre incentivare la formazione: troppo spesso si apprende su campo quando, invece, sarebbe auspicabile un innalzamento del livello con una formazione *ad hoc*, anche perché l'obsolescenza delle conoscenze è un processo molto rapido». A questo proposito, **Elia Congiu, direttore risorse umane di Adecco Italia** sostiene: «La formazione è una fonte di innovazione e crescita, non solo per lo sviluppo del singolo individuo, ma ancor di più per la qualità che questa genera sugli *output* di un'organizzazione. Dovrebbe diventare una costante nel ciclo di vita lavorativa favorendo un processo di miglioramento continuo che si riflette sia sulla soddisfazione stessa della persona sia, in maggior misura, nelle prestazioni che quella risorsa realizza per l'organizzazione in cui è impegnata». Ma cosa vuol dire

saper gestire le attitudini, reali e potenziali, che ogni individuo porta con sé? «Innanzitutto saper coordinare le diversità. Non bisogna omogeneizzare il comportamento degli individui, ma mettere insieme le differenze oggettive e soggettive, le molteplici culture professionali. Oggi le persone cercano il senso di quello che fanno, vogliono mettere qualcosa di personale anche in ambito lavorativo e non semplicemente svolgere i compiti in modo automatico» dice Iacci. Quello della diversità è un tema fortemente attuale, anche a fronte di differenze di tipo primario – e quindi non modificabili – come quelle legate al sesso o all'etnia con le quali le aziende, da alcuni anni a questa parte, hanno dovuto fare i conti. «Proprio così. È un fenomeno con cui tutte le aziende devono confrontarsi – dichiara **Antonio Nastri, docente della Fondazione Istud** – riconoscere le

diversità e saperle gestire è la sfida a cui le imprese sono chiamate a rispondere». Alcune organizzazioni, poche a dire il vero, e perlopiù multinazionali di matrice anglosassone, hanno inserito all'interno del loro *staff* una nuova figura: il *diversity manager*, ovvero quel professionista che ha il compito, in primo luogo, di garantire le pari opportunità e, in seconda istanza, di valorizzare le differenze e trasformarle in vantaggi e benefici per le organizzazioni: «Le diversità possono manifestarsi in vari modi e in varie forme. Ciò che conta è che le persone lavorino in un clima inclusivo dove, appunto, non percepiscano rischi di esclusione o addirittura espulsione», ribadisce Nastri e conclude affermando: «Se l'ambiente favorisce le diversificazioni, la performance lavorativa raggiungerà sicuramente livelli più elevati».