

Il futuro

# Nel lavoro del futuro conta il "purpose"

MILANO

**Anna Nozza di Accenture Italia spiega come le aziende si stiano trasformando "Bisogna acquisire i talenti, lavorare sulla formazione continua e sull'empatia"**

**L**a pandemia ha spinto le aziende a trasformarsi con maggiore intensità e velocità, ma i grandi cambiamenti che stiamo vivendo erano già in atto e probabilmente sarebbero arrivati anche senza la pandemia. Il più importante, visibile e immediato riguarda il cosiddetto "future of work", ossia il futuro del lavoro. Se da un lato è innegabile l'impatto positivo sulla produttività, sulla fidelizzazione e su altri aspetti, dall'altro lato è fondamentale che i leader investano più tempo sulla pianificazione delle attività, sull'ingaggio delle persone e sulla diffusione dell'innovazione.

A fotografare con queste parole l'accelerazione impressa dalla pandemia alla rivoluzione del capitale umano è Anna Nozza, responsabile Risorse umane di Accenture Italia. Il mood HR, spiega la manager della multinazionale ad Affari&Finanza, è stato profondamente impattato dall'emergenza economico-sanitaria. Tuttavia, le implicazioni per il

Il primo progetto sullo smart working di Accenture è stato lanciato nel 2009



Il personaggio



**Anna Nozza**  
responsabile Risorse umane di Accenture Italia

futuro di tutte queste trasformazioni restano in gran parte ancora tutte da decifrare. Dall'acquisizione dei talenti alla formazione continua, sarà soprattutto il buon governo di questo "Never Normal" a separare vincitori e vinti nei prossimi mesi.

Tra i fronti aperti spicca innanzitutto il fronte del lavoro. «Noi siamo partiti nel 2009 con un progetto pilota sullo smart working. L'esperienza della pandemia ci è servita per mettere a fuoco le lezioni imparate e interrogarci sul futuro - racconta

Nozza - Ci attende un modello ibrido tra lavoro in ufficio e lavoro da remoto, ma non è solo un tema di location. Il lavoro del futuro richiede un modello organizzativo diverso, basato su obiettivi chiari, definiti e misurabili, e un solido rapporto di fiducia. Un altro filone rilevante, aggiunge Nozza, riguarda l'evoluzione delle competenze. «La pandemia ha accelerato la trasformazione digitale ponendo al centro il tema della formazione, che ormai è diventato anche un tema di responsabilità so-

ciale. Noi stessi stiamo investendo a tutto campo, dall'apprendimento continuo alla formazione dei neo-assunti. Ad esempio, non appena è scoppiata la pandemia abbiamo attivato il Technology Quotient, un percorso di formazione sulle competenze tecnologiche fondamentali in tema di cloud, sicurezza, blockchain e altri ambiti».

Il 2021 non è stato da meno. Lo scorso anno Accenture ha infatti lanciato oltre 90 academy dedicate ai neo-assunti e ha formato 30 giovani studenti tramite la Cyber HackAcademy, promossa con l'Università Federico II di Napoli. Un impegno strettamente legato alla necessaria avanzata del digitale nei percorsi formativi: «Serve un approccio basilare di alfabetizzazione digitale, che consenta a qualsiasi lavoratore di capire le grandi tendenze, ma serve anche un approccio formativo evoluto, che sia di supporto specialistico agli esperti in vari ambiti - avverte Nozza - Anche le soft skill sono sempre più importanti: ad esempio, l'ascolto e l'empatia si stanno rivelando determinanti».

A quest'ultimo proposito, conclude la manager, tempi decisamente sfidanti attendono i leader: «Bisogna essere bravi a coinvolgere le persone, capire le loro esigenze e aiutarle a trovare il senso di ciò che fanno, il cosiddetto "purpose"». - a.f.

**90**  
ACADEMY  
Accenture ha lanciato nel 2021 90 academy dedicate ai neo-assunti

Informazione Pubblicitaria

## Würth Italia è Top Employers 2022: il riconoscimento di una strategia innovativa che mette al centro il benessere dei collaboratori

**Würth Italia è stata riconosciuta per la prima volta Top Employers 2022 dal Top Employers Institute, il prestigioso ente che ogni anno premia le aziende che si sono distinte per le migliori condizioni di lavoro, gli investimenti in formazione e sviluppo, i benefit e i piani di carriera, le politiche HR per la crescita professionale e personale, l'attenzione al benessere delle persone.**

Il riconoscimento di azienda Top Employers 2022 valorizza il percorso di change management intrapreso da Würth Italia nel 2018, che prende il nome di HREvolution e ha lo scopo di adottare nuovi modelli di lavoro più efficaci e produttivi. La strategia, che coinvolge gli oltre 3.600 collaboratori di Würth Italia, si basa su principi di responsabilizzazione e autonomia, come l'eliminazione della timbratura, l'introduzione del lavoro da remoto o la condivisione degli spazi.



Questo approccio ha portato l'azienda a definire un nuovo modello organizzativo che, declinandosi attraverso un modello di leadership sempre più agile e legato all'empowerment, punta alla responsabilizzazione verso il raggiungimento degli obiettivi e ad aumentare il benessere delle persone. Per raggiungere questi obiettivi, la nuova strategia punta al miglioramento dell'equilibrio tra vita lavorativa e privata dei collaboratori e a generare maggiore consapevolezza all'interno del team anche sui temi di sostenibilità ambientale e sociale.

**Lucia Simonato**  
HR Director Würth Italia

Quella che Würth Italia vuole promuovere, attraverso il progetto HREvolution, è una cultura aziendale orientata all'ascolto, alla fiducia e allo spirito verso l'innovazione, al fine di creare un contesto stimolante e inclusivo che valorizzi il talento e inliti le persone ad agire.

L'emergenza sanitaria ha sicuramente accelerato questo progetto strategico. Un punto cardine della strategia è infatti l'innovazione digitale. Proprio la necessità di trovare modalità di lavoro e strumenti di lavoro sempre più agili ha portato a un'accelerazione della digitalizzazione, che ha portato in azienda strumenti che permettono maggior ascolto, condivisione ed efficienza, sostenendo questa spirito all'innovazione.

Un altro tassello fondamentale della strategia HREvolution è l'attenzione per la formazione dei collaboratori, con l'introduzione di percorsi informativi in grado di garantire a tutti i colleghi - fin dal primo giorno in azienda - gli strumenti per rispondere alle nuove sfide personali e professionali, la valorizzazione dell'intelligenza emotiva come strumento manageriale e dell'intelligenza collettiva dell'intera organizzazione, quali fattori in grado di agire sul senso di appartenenza all'azienda in quanto abilitatori di comunità di apprendimento e innovazione.

Würth è una multinazionale ma non ha mai perso l'impronta di azienda familiare, ed è proprio questo spirito di attenzione alla persona che spinge il Gruppo nella ricerca di soluzioni innovative per le sue risorse, guidato dalla consapevolezza che per raggiungere performance elevate una leva fondamentale è proprio lo sviluppo dei collaboratori.

Essere certificati per la prima volta tra le 131 aziende Top Employers costituisce un importante riconoscimento per questo percorso intrapreso Würth Italia e corona una presenza quasi sessantennale dell'azienda tedesca nel territorio italiano. È infatti dal 1963 che Würth ha sede in Italia, e conta oggi 3 centri logistici a Egin (BZ), che è anche sede legale, Crespellano (BO) e Capena (Roma Nord), e un numero sempre crescente di punti vendita in tutta la stivale (oltre 170).

Questo forte radicamento nel territorio ha permesso all'azienda di diventare oggi il partner di riferimento per oltre 270.000 professionisti che operano nel mondo dell'automotive, dell'artigianato, dell'edilizia e dell'industria e che servono dai prodotti e dai servizi di fissaggio offerti da Würth.

In questo contesto, la certificazione Top Employers rappresenta non solo un riconoscimento per Würth Italia, ma anche uno stimolo a proseguire questo percorso innovativo intrapreso al suo intero, che vede il benessere delle persone come leva fondamentale per migliorare il proprio operato.



Il futuro

# Nel lavoro del futuro

MILANO

Anna Nozza di Accenture Italia spiega come le aziende si stiano trasformando  
 “Bisogna acquisire i talenti, lavorare sulla formazione continua e sull’empatia”

**L**a pandemia ha spinto le aziende a trasformarsi con maggiore intensità e velocità, ma i grandi cambiamenti che stiamo vivendo erano già in atto e probabilmente sarebbero arrivati anche senza la pandemia. Il più importante, visibile e immediato riguarda il cosiddetto “future of work”, ossia il futuro del lavoro. Se da un lato è innegabile l’impatto positivo sulla produttività, sulla focalizzazione e su altri aspetti, dall’altro lato è fondamentale che i leader investano più tempo sulla pianificazione delle attività, sull’ingaggio delle persone e sulla diffusione dell’innovazione».

A fotografare con queste parole l’accelerazione impressa dalla pandemia alla rivoluzione del capitale umano è Anna Nozza, responsabile Risorse umane di Accenture Italia. Il mondo HR, spiega la manager della multinazionale ad Affari&Finanza, è stato profondamente impattato dall’emergenza economico-sanitaria. Tuttavia, le implicazioni per il

Il primo progetto sullo smart working di Accenture è stato lanciato nel 2009



futuro di tutte queste trasformazioni restano in gran parte ancora tutte da decifrare. Dall’acquisizione dei talenti alla formazione continua, sarà soprattutto il buon governo di questo “Never Normal” a separare vincitori e vinti nei prossimi mesi.

Tra i fronti aperti spicca innanzitutto il fronte del lavoro. «Noi siamo partiti nel 2009 con un progetto pilota sullo smart working. L’esperienza della pandemia ci è servita per mettere a fuoco le lezioni imparate e interrogarci sul futuro – racconta

# o conta il “purpose”



1

Il personaggio



**Anna Nozza**  
responsabile Risorse umane di  
Accenture Italia

GETTY

Nozza – Ci attende un modello ibrido tra lavoro in ufficio e lavoro da remoto, ma non è solo un tema di location. Il lavoro del futuro richiede un modello organizzativo diverso, basato su obiettivi chiari, definiti e misurabili, e un solido rapporto di fiducia». Un altro filone rilevante, aggiunge Nozza, riguarda l'evoluzione delle competenze. «La pandemia ha accelerato la trasformazione digitale ponendo al centro il tema della formazione, che ormai è diventato anche un tema di responsabilità so-

90

ACADEMY

Accenture ha lanciato nel 2021 90 academy dedicate ai neo assunti

ciale. Noi stessi stiamo investendo a tutto campo, dall'apprendimento continuo alla formazione dei neo assunti. Ad esempio, non appena è scoppiata la pandemia abbiamo attivato il Technology Quotient, un percorso di formazione sulle competenze tecnologiche fondamentali in tema di cloud, sicurezza, blockchain e altri ambiti».

Il 2021 non è stato da meno. Lo scorso anno Accenture ha infatti lanciato oltre 90 academy dedicate ai neo assunti e ha formato 30 giovani studenti tramite la Cyber HackAcademy, promossa con l'Università Federico II di Napoli. Un impegno strettamente legato alla necessaria avanzata del digitale nei percorsi formativi: «Serve un approccio basilare di alfabetizzazione digitale, che consenta a qualsiasi lavoratore di capire le grandi tendenze, ma serve anche un approccio formativo evoluto, che sia di supporto specialistico agli esperti in vari ambiti – avverte Nozza – Anche le soft skill sono sempre più importanti: ad esempio, l'ascolto e l'empatia si stanno rivelando determinanti».

A quest'ultimo proposito, conclude la manager, tempi decisamente sfidanti attendono i leader: «Bisogna essere bravi a coinvolgere le persone, capire le loro esigenze e aiutarle a trovare il senso di ciò che fanno, il cosiddetto “purpose”». – a.fr.

©RIPRODUZIONE RISERVATA