

Voci di Valore

numero **diciotto**
Aprile 2025

"I manager HR sono chiamati a costruire 'community' all'interno delle aziende e a rafforzare il legame con il territorio con maggiore attenzione alla responsabilità sociale d'impresa e alla creazione di valore condiviso".



Intervista con:

MARINA VERDERAJME

Presidente Nazionale GDP – HRDA

Un appuntamento con la cultura
del Lavoro e del Welfare a cura di

bonoos

In questo numero abbiamo intervistato:

MARINA VERDERAJME, imprenditrice milanese con una Laurea in Lettere Classiche e un Master in Risorse Umane e Politiche di genere, dal 2021 è Presidente di G.I.D.P. (Gruppo Intersectoriale Direttori del Personale) che conta oltre 4.000 soci. La sua expertise abbraccia le politiche del lavoro, la gestione e la formazione delle risorse umane, il welfare, l'inclusione e la parità di genere.

Come sta evolvendo la cultura dei manager delle Direzioni HR rispetto allo sviluppo di relazioni capaci di generare reciprocità e completo apporto in termini di engagement e di "senso" nel (e del) lavoro?

Il ruolo dei manager delle risorse umane negli ultimi anni, accelerato dalla pandemia, ha avuto una profonda trasformazione in termini di responsabilità e centralità nell'organizzazione aziendale. Il responsabile delle risorse umane, infatti, non è più solo il manager che amministra il personale, ma colui a cui è richiesto di creare ambienti di lavoro che promuovano l'engagement, il benessere e lo sviluppo delle persone in cui l'azienda rappresenta un ecosistema di relazioni, connessioni e sinergie interne ed esterne con il territorio, le istituzioni e il terzo settore. I manager HR sono chiamati a costruire queste "community" all'interno delle aziende e rafforzare il legame con il territorio con una sempre maggiore attenzione alla responsabilità sociale d'impresa e alla creazione di valore condiviso. Attraverso le iniziative di

GIDP (webinar, seminari, laboratori, ecc.) grazie a partner ed esperti qualificati, facilitiamo lo scambio di buone pratiche e la diffusione di nuove strategie per l'engagement e la partecipazione attiva delle persone in azienda.

Come si è evoluta negli ultimi anni la posizione delle OO.SS. sul tema del benessere organizzativo?

Il ruolo delle organizzazioni sindacali sta evolvendo, passando da una tradizionale difesa dei diritti dei lavoratori a una collaborazione più attiva con le aziende per promuovere il benessere organizzativo. Le organizzazioni sindacali sono sempre più coinvolte nella definizione di politiche di welfare aziendale e nella promozione di iniziative che migliorino la qualità della vita delle persone in azienda. Nell'ambito degli incontri organizzati da GIDP la presenza di referenti sindacali rappresenta un importante momento di confronto e di crescita che supporta gli HR Manager nelle singole imprese.

Il Welfare Aziendale per le Direzioni HR è uno strumento di saving e di scambio economico o c'è anche chi ne ha colto in profondità la portata "sociale"?

Il welfare aziendale è uno strumento con una duplice valenza: economica perché può generare risparmi per l'azienda e offrire vantaggi economici ai dipendenti; sociale poiché contribuisce al benessere dei lavoratori, migliorando il clima aziendale e la produttività. GIDP, grazie ai partner qualificati, dedica molte iniziative al welfare aziendale promuovendo l'importanza di un approccio olistico a questo tema che tenga conto delle diverse esigenze delle persone in azienda e che favorisca l'inclusione sociale.

Che suggerimento si potrebbe dare alle imprese per innovare e possibilmente irrobustire i piani di Welfare Aziendale? E che ruolo può avere l'integrazione dei Public Benefit (bonus e agevolazioni di fonte statale, regionale e comunale) rispetto all'efficacia delle risposte ai bisogni sociali individuali e familiari dei lavoratori?

Le aziende possono ampliare i loro piani di welfare allargando sempre più i servizi offerti non solo alla persona in azienda, ma anche alla famiglia, figli e genitori attraverso servizi di assistenza sanitaria e previdenziale, il sostegno alla genitorialità e alla cura dei familiari, le iniziative per la conciliazione vita-lavoro e molto

"I Public Benefit possono rappresentare una opportunità importante per l'azienda finalizzata ad allargare l'offerta di risposte ai bisogni individuali e familiari delle proprie persone".

altro. È sempre più diffusa, ad esempio, la creazione di partnership con enti locali e organizzazioni del terzo settore per ampliare l'offerta di servizi e massimizzare l'impatto sociale del welfare aziendale. I Public Benefit possono rappresentare una opportunità importante per l'azienda finalizzata proprio ad allargare l'offerta di risposte ai bisogni individuali e familiari delle proprie persone. Le aziende, infatti, devono tenere in considerazione sempre più

le necessità della propria popolazione che ormai sempre di più è composta da più generazioni (in molti casi sono presenti fino a 5 generazioni in azienda) con bisogni vari e diversificati.