

## Lavoro 24 Risorse umane

# La nuova leadership ispira inclusione e benessere emotivo

**Organizzazione.** Le grandi società sempre più impegnate a livello sistemico e in progetti istituzionali, spiega l'hr manager di Accenture Italia, Anna Nozza



**La flessibilità.** In Accenture Italia in media si lavora da remoto 3 giorni a settimana, con elasticità in casi specifici. In questi mesi previsto l'ingresso di 3mila giovani

### Cristina Casadei

**M**ai come in questi ultimi anni, caratterizzati da eventi che hanno colpito l'emotività delle persone e da forti cambiamenti nelle organizzazioni, si è reso necessario ripensare la leadership. Anna Nozza, la manager che guida le risorse umane di Accenture in Italia, racconta che «temi come la diversity e l'inclusione sono una priorità. E lo sono al pari dell'intelligenza emotiva, dell'intuizione, della capacità di ispirare e di comunicare obiettivi di medio periodo e socialmente rilevanti, così come della capacità di prendere decisioni data driven e di delegare. Oggi i leader sono sempre più responsabili del benessere olistico dei loro team, devono saper guadagnare la loro fiducia e supportarne la crescita puntando su ascolto e trasparenza».

Quanto siano centrali i lavoratori lo sa bene una società che in Italia opera con 20mila persone che diventano oltre 721mila a livello globale. Ogni giorno deve fare i conti con il recruiting e la retention dei profili più contesi dal mercato del lavoro. Quest'anno i piani prevedono oltre 3mila ingressi, con particolare attenzione al Sud e ai due poli di

Bari e Cosenza dove già oggi lavorano oltre 2.500 persone. Nell'arco del prossimo triennio, l'obiettivo è raddoppiare l'occupazione al Sud, anche per riportare a casa i talenti. Con molta attenzione, ancora una volta, ai temi dell'inclusione. «Ci poniamo dei target concreti su cui ci misuriamo al pari di altri obiettivi di business», dice Nozza. Un esempio? «L'Italia contribuisce attivamente all'obiettivo che l'azienda si è posta di raggiungere la parità di genere delle

proprie risorse entro il 2025 e i numeri ci confermano che siamo sulla strada giusta: oggi le donne rappresentano il 47,4% della nostra forza lavoro a livello internazionale. In Italia abbiamo superato il 40%». Non è un obiettivo facile. «La pandemia ha evidenziato quanto sia importante l'inclusione digitale, ma non ha cancellato lo stereotipo che vuole le donne poco adatte allo studio delle discipline tecnico-scientifico. Va però detto che c'è una tendenza di miglio-

ramento e che c'è una serie di azioni intraprese da anni a livello aziendale con le nostre academy formative, per esempio, e a livello sistemico, di cui anche noi siamo parte attiva», spiega la manager.

Parlare di inclusione significa però entrare in dimensioni complesse della quotidianità, dove si trova anche la disabilità fisica, psichica o sensoriale, visibile o invisibile. È per questo che sono nate «le Job Stations, ideate da Accenture e Fondazione italiana Accenture, con l'associazione progetto Itaca, rivolte a persone con storie di disagio psichico attraverso centri di Smart Working assistite e con il supporto di tutor esperti - racconta Nozza -. Dal 2012 a oggi sono state inserite al lavoro 88 persone, sono state coinvolte 16 aziende e create 6 Job Stations in Italia. E poi ci sono le "community di mutuo soccorso" per i dipendenti genitori di figli con disabilità per indirizzare esigenze e condividere esperienze o la Disability Line, un canale dedicato per richiesta di informazioni o supporto in ambito disabilità. Accenture fa in oltre parte del tavolo di lavoro "Abilitiamo la disabilità" che vede convergere imprese, Istituzioni e non profit in un confronto costruttivo per promuovere la cultura dell'inclusione».

La pandemia ci ha fatto conoscere



**ANNA NOZZA**  
La manager guida le risorse umane di Accenture Italia





all'improvviso e con forza la fragilità dell'essere umano e la sofferenza, creando una maggiore consapevolezza di quanto sia importante «creare un ambiente di lavoro che favorisca l'autenticità e incoraggi iniziative per migliorare il benessere psicofisico e il bilanciamento vita-lavoro. Da molti anni, ormai, dal 2009, abbiamo introdotto il lavoro agile. Oggi mediamente si lavora da remoto 3 giorni alla settimana, con la possibilità di innalzarne il numero in casi specifici. Per far sì che le nostre persone si sentano dentro un progetto che mette al centro abbiamo creato una serie di programmi per favorire il benessere mentale. **Totally For You**, per esempio, è un hub virtuale lanciato durante il lockdown per i dipendenti e le loro famiglie con corsi, seminari e approfondimenti dedicati al benessere fisico, mentale, emotivo e spirituale. **Thriving Mind** è un programma di benessere olistico che aiuta a comprendere la scienza alla base dello stress e a costruire la resilienza mentale prendendoci cura della nostra mente, come faremmo con il nostro corpo. **The Care Circle** è il nuovo programma con cui **Accenture** si propone di supportare le sue persone nel perseguire ambizioni professionali e perso-

nali. Fino ad arrivare a **LiberaMente** con cui forniamo a tutti gli strumenti per aumentare la consapevolezza sul benessere mentale. Un team di persone specificatamente formate, i **Mental Health Allies**, inoltre, offre un primo supporto in caso di specifiche esigenze».

In un contesto orientato alla condivisione e alla collaborazione, diventa importante saper motivare i talenti e renderli partecipi di un progetto condiviso, inserendo le loro attività all'interno della purpose aziendale. A questo proposito la formazione «riveste un ruolo fondamentale per aiutare non solo ad acquisire competenze nuove di business, ma anche a potenziare le cosiddette soft skill, indispensabili per adattarsi nel nuovo scenario. La conoscenza oggi necessaria è molto vasta, evolve velocemente e rende necessaria una maggiore specializzazione. **Accenture** investe, a livello globale, circa un miliardo di dollari l'anno in training e sviluppo professionale. Nel 2022 abbiamo formato 70 mila persone in aree strategiche come il cloud e nel 2021 abbiamo lanciato il nostro progetto di formazione **TQ -Technology Quotient**: una piattaforma di e-learning progettata per la digital transformation».

© RIPRODUZIONE RISERVATA