

Esame di italiano

Leggi il testo seguente:

Gestire al meglio le risorse umane nel post-pandemia: le prossime sfide da affrontare

di Raul Sibaja

8 dicembre 2021

Il COVID-19 ha trasformato il 2020 in uno spartiacque del ventunesimo secolo per l'intero mondo del lavoro. In genere si suole dire che una crisi non forgia il carattere delle persone ma lo rivela. Quello che le crisi svelano sono anche i deficit e le carenze degli strumenti a cui ci si affida per gestire le persone.

Man mano che la pandemia prendeva il sopravvento, tre quarti delle aziende introduceva il congelamento delle assunzioni (un sondaggio Gartner del 2020 ha rivelato che il 74% delle aziende ha bloccato le assunzioni in risposta al COVID-19). Ora, nel momento in cui i mercati e le opportunità iniziano a riaprirsi, le aziende devono affrontare nuove lotte nella battaglia per i talenti. Con la prospettiva di una carenza globale di forza lavoro, e nel momento in cui la domanda dei consumatori si predispone a salire, come è possibile evitare un esodo post-pandemico che rischierebbe di ritardare la ripresa aziendale? Non è solo di trattenere i “talenti migliori” che ci si deve preoccupare. Dopo la pandemia, i lavoratori dei più disparati settori stanno mettendo in discussione l'obiettivo del proprio lavoro e si stanno chiedendo se questo possa essere il momento giusto per imboccare una direzione completamente diversa. Un lungo periodo di lavoro in remoto, le preoccupazioni su come occuparsi dei figli, l'onnipresente spettro della mortalità hanno spinto le persone a riconsiderare come, e dove, intendono trascorrere le ore dedicate al lavoro.

Il posto di lavoro non è mai stato un ambiente equo e molte delle forze strutturali dietro alle disparità preesistenti sono state ingigantite dagli effetti della pandemia.

Il panorama lavorativo post-COVID presenta molte potenziali disparità: gender, genitori e non genitori, gruppi di età, dipendenti con e senza disabilità e lavoratori essenziali e non.

Mentre il personale comincia a tornare in ufficio, va da sé che verranno alla luce nuove questioni di cui tenere conto. È più probabile che siano le donne, rispetto agli uomini, a classificare la “gestione dello stress” come il problema principale sul lavoro dall'inizio del COVID-19: senza dubbio il peso di doversi occupare dei figli e della loro educazione in casa, della quale si sono fatte carico in misura sproporzionata rispetto agli uomini per tutto il periodo, ha avuto un ruolo importante. Ma vi sono altre potenziali cause di stress tra le donne di cui le aziende dovrebbero occuparsi, ad esempio la minore sicurezza in termini di prospettive di lavoro rispetto agli uomini e la continua sensazione di essere sottovalutate.

Nell'ambito della strategia aziendale sulla parità di genere, occorre essere in grado di individuare quegli elementi nascosti che pongono le donne in una posizione di svantaggio in azienda.

Il timore è che le donne incontrino ostacoli ancora maggiori per riqualificarsi, oltre alle barriere strutturali persistenti.

Come già detto, la pandemia ha costretto un numero record di persone a lavorare da casa, cosa che è risultata particolarmente difficile per i genitori con figli piccoli. [...]

Infine, arriviamo alle ricadute sui dipendenti della Generazione Z (18-24enni), che con molta probabilità sono stati quelli maggiormente colpiti dall'impatto del COVID rispetto a qualsiasi gruppo di lavoratori. Questa generazione sta entrando a far parte di una forza lavoro che è stata devastata da sconvolgimenti radicali, incertezza e recessione. La loro formazione e prospettive professionali sono state danneggiate, con una conseguente rivisitazione delle aspettative che nutrono. Sarà fondamentale per qualsiasi strategia di ripresa fare in modo che questa generazione non venga involontariamente lasciata indietro. A livello globale, i lavoratori della Gen Z risultano i più preoccupati per la sicurezza del posto di lavoro e i meno sicuri di disporre delle competenze necessarie per avere successo. Senza contare che hanno il doppio delle probabilità rispetto alla fascia dei dipendenti più anziani di perdere il lavoro, essere licenziati o messi in cassa integrazione.

Per concludere, garantire una flessibilità significativa ai lavoratori significa offrire opzioni che vanno ben oltre l'orario di lavoro e l'obbligo di lavorare in sede in determinati giorni della settimana. Riguarda la filosofia aziendale nel suo complesso rispetto ai lavoratori come esseri umani con una vita multidimensionale. Il COVID-19 ha costretto le aziende di tutto il mondo a fornire condizioni lavorative flessibili laddove in precedenza si riscontrava grande riluttanza in tal senso. [...]

Tratto da: <https://www.ilsole24ore.com/art/gestire-meglio-risorse-umane-post-pandemia-prossime-sfide-affrontare-AE3nuj1>.

Accesso: 02 maggio 2022. Testo ridotto.

Rispondi alle domande in base alla lettura del testo. Ogni domanda è a scelta multipla e ha soltanto una risposta giusta:

Nella frase “Il COVID-19 ha trasformato il 2020 in uno **spartiacque** del ventunesimo secolo per l'intero mondo del lavoro”, la parola in grassetto (spartiacque) può essere tradotta in portoghese come:

R: divisor de águas.

Secondo il testo cosa può svelare una crisi?

R: La personalità delle persone e la scarsità degli strumenti per amministrarle.

“**Man mano** che la pandemia prendeva il sopravvento, tre quarti delle aziende introduceva il congelamento delle assunzioni (un sondaggio Gartner del 2020 ha rivelato che il 74% delle aziende ha bloccato le assunzioni in risposta al COVID-19)”. Quali delle parole hanno lo stesso significato di quelle in neretto (man mano)?

R: a poco a poco/ via via.

“Con la prospettiva di una carenza globale di forza lavoro, e nel momento in cui la domanda dei consumatori si predispone a **salire** [...]”. In questa frase la parola in grassetto (salire) potrebbe essere sostituita da:

R: **aumentare.**

Secondo il testo, cosa stanno facendo molti lavoratori dopo la pandemia?

R: **Stanno pensando se questo possa essere il momento adeguato per prendere una strada differente.**

Per quanto riguarda la parità di genere, cosa devono fare le ditte?

R: **Devono individuare gli elementi che fanno sì che le donne siano in una posizione svantaggiata rispetto agli uomini.**

La frase “Molte delle forze strutturali dietro alle disparità preesistenti sono state ingigantite dagli effetti della pandemia” è nella forma passiva. Come sarebbe questa frase nella forma attiva?

R: **Gli effetti della pandemia hanno ingigantito molte delle forze strutturali dietro alle disparità preesistenti.**

“[...] le aziende devono affrontare nuove lotte nella battaglia per i talenti”. Quale delle seguenti frasi ha lo stesso significato della frase suddetta?

R: **Nuove lotte nella battaglia per i talenti vanno affrontate dalle aziende.**

“**Sarà** fondamentale per qualsiasi strategia di ripresa fare in modo che questa generazione non **venga** involontariamente **lasciata** indietro”. Quali sono i tempi impiegati rispettivamente in questa frase?

R: **Futuro semplice e congiuntivo presente.**

“[...] vi sono altre potenziali cause di stress tra le donne di cui le aziende dovrebbero occuparsi”. Come sarebbe questa frase al passato?

R: **Vi sono state altre potenziali cause di stress tra le donne di cui le aziende si sarebbero dovute occupare.**