

Persone & Conoscenze

La voce della Direzione del Personale

Maggio 2021

C'ERA UNA VOLTA LO SCHEMARIO DALLA CARTA E PENNA AI SOFTWARE IN CLOUD: L'EVOLUZIONE DELLA GESTIONE HR

Sara Polotti

A detta dei provider (ma confermano anche i Direttori del Personale) la tecnologia in cloud per la gestione delle risorse umane è il futuro per tutte le organizzazioni, dalle più grandi alle più piccole. Tra i vantaggi ci sono il risparmio, la flessibilità, l'autonomia, la sicurezza dei dati e l'attenzione (reale) al dipendente, che diventa finalmente soggetto dialogante con dirigenti e proprietà. Per rispondere alle esigenze della popolazione aziendale, insomma, la soluzione è una nuvola virtuale che promette agilità e, a quanto pare, più umanità e produttività.



**Marco Bossi, Group HCM Business Unit Leader
and Managing Director Italy
di Talentia Software**

I server in casa? Un controsenso. I dati offline? Non sono più sicuri rispetto a quelli gestiti virtualmente. Sono questi i due concetti attorno ai quali ruotano i vantaggi della gestione delle risorse umane in cloud. Almeno a detta di fornitori e di fruitori.

Ma facciamo un passo indietro. La Cloud economy ha investito negli ultimi anni anche la Direzione del Personale delle aziende, da quelle più piccole alle più strutturate, portando le Risorse Umane a trasferire dati e applicativi dai server *on premise* ai servizi nella nuvola. Le sfide, a quanto pare, sono tutte delegate ai fornitori, con gli utilizzatori dei nuovi servizi che, liberi dalle preoccupazioni riguardanti sicurezza e aggiornamento, possono ora dedicarsi maggiormente ai dipendenti, con strumenti che, di fatto, rendono il lavoro più facile da entrambi i lati della scrivania e in tutti i comparti dell'azienda.

Se quindi inizialmente era normale percepire il cloud come qualcosa di insidioso perché 'lontano' e decentralizzato, oggi i Software as a Service (SaaS) sono di fatto i protagonisti di una rivoluzione pragmatica e orientata all'efficienza interna, pur esternalizzando il servizio.

Un filo diretto dall'HR ai dipendenti

Partito come modello di successo negli Stati Uniti, per poi arrivare nelle aziende prima di Regno Unito ed Europa del Nord e quindi in Italia, il modello cloud è oggi una realtà consolidata. Anche per le imprese che meno se l'aspettavano: il 2020, oltre che tristemente famoso per la pandemia di covid-19, è stato l'anno della sperimentazione dello Smart working, modello di lavoro che si lega strettamente all'adozione del cloud, in molti casi necessari. Pur essendosi delineato più come lavoro da remoto che come lavoro agile regolamentato dalla Legge 81/2017, avere i dipendenti lontani ha portato le Direzioni del Personale a interrogarsi sull'efficienza dei sistemi digitali già in uso, implementando spesso il cloud, almeno nel caso di aziende già in Rete, e acquistando nuove soluzioni quando ancora inesistenti. Non è un caso, insomma, se in piena pandemia c'è chi ha aumentato le vendite dei software per la gestione in cloud delle risorse umane. È il caso di Talentia Software, fornitore di soluzioni HR e Finance per le aziende di medie dimensioni. Come svela **Marco Bossi, Group HCM Business Unit Leader and Managing Director Italy di Talentia Software**: "Abbiamo avuto un aumento del 20% dell'ordinato tra il 2019 e il 2020 sui contratti SaaS. Le Direzioni delle Risorse Umane si sono accorte che i SaaS sono fondamentali per la gestione delle persone a distanza, soprattutto oggi che abbiamo modelli sempre più agili. Perché è meglio che stiano nel cloud? Per poter accedere da ogni dove, via Pc, ma anche via mobile".



Il 2020 è stato l'anno della sperimentazione dello Smart working, il quale si lega strettamente all'adozione del modello cloud: oggi una realtà consolidata

L'aggiornamento come vantaggio per l'azienda

Se, nell'era pre cloud dell'*on premise*, l'azienda era costretta a spendere migliaia di euro in aggiornamenti annuali o periodici, ora i costi si fanno più diluiti nel tempo e gli aggiornamenti costanti. "Le imprese cambiano paradigma anche per avere sempre la versione aggiornata del software e degli applicativi", sottolinea Bossi, svelando dunque il risparmio a cui le aziende vanno incontro, di pari passo con l'efficienza. Perché il risparmio non è solo in termini di denaro, ma anche di tempo: non dovendo i responsabili IT intervenire sulla manutenzione degli hardware (compito demandato ora a chi offre il servizio in cloud), possono oggi concentrarsi sul flusso di informazioni aumentando la produttività.

Dati delicati su piattaforme sicure

A proposito delle banche, c'è da rilevare che proprio il Finance è tra i settori che per primi si è affidato al cloud, perché si maneggiano dati sensibili tanto quanto quelli in carico alle HR delle aziende: buste paga, dati anagrafici, cartelle cliniche, turni, aumenti di stipendio... La sicurezza deve essere sempre garantita e lo sanno bene i provider, che tuttavia per convincere i potenziali clienti hanno dalla loro la normativa europea: il Regolamento generale per la protezione dei dati personali del 2016 (Gdpr), che, come sottolinea Bossi, "fa superare rapidamente i dubbi sulla sicurezza delle soluzioni in cloud, poiché c'è tutta un'informativa da fornire per la conformità, spiegando bene dove sono salvati i dati e quali siano le restrizioni agli accessi. In Europa questi aspetti sono ben tutelati e questo a sua volta tutela in modo assoluto le aziende, che sono titolari dei dati. Il fornitore ne ha, però, la responsabilità".

