

cost ottimizzati (ricevete il curriculum) e la compliance fiscale e il transfer pricing. Per candidarsi, mandare un'e-mail all'indirizzo jobitalia@lowendamasai.com, inviando il curriculum.

totali. Gli interessi sono in sede di lavoro con noi o inserirli nel proprio curriculum con il consenso al trattamento dei dati, all'e-mail info@sicollection.it.

esperienza nell'attività di recupero crediti di derivazione bancaria e finanziaria, persone che provengono da attività commerciali o con esperienze in ambito giuridico o culturale equivalenti, da avviare alla professione attraverso

Italia Oggi 17

RISORSE UMANE

Lunedì 4 Luglio 2011 55

L'importanza della responsabilità sociale d'impresa nella pianificazione del cambiamento

Ristrutturazioni dal volto umano

Più coinvolgimento per ottenere l'impatto sulle persone

DI SIMONA D'ALESSIO

La ristrutturazione aziendale dal volto umano: una speranza per molti impiegati che, in tempo di crisi economica, rischiano di essere coinvolti (o lo sono già stati) da un processo di revisione della propria attività, che può culminare anche in un licenziamento. Sono ancora poche le realtà imprenditoriali ad aver avviato un virtuoso percorso «guidato», prendendo cioè accordi preventivi con il personale e con i sindacati, per individuare la soluzione meno dolorosa per tutti. Eppure, la condivisione delle scelte dei vertici costituisce uno dei capitali per scongiurare l'esito infelice di una parabola lavorativa. A designare questo scenario, puntando i riflettori sull'importanza della responsabilità sociale d'impresa, è stato un incontro, tenutosi nei

giorni scorsi, a Milano, promosso dal Csr manager network, l'associazione che riunisce i responsabili delle politiche ambientali e sociali delle maggiori imprese italiane nell'ambito di Albis, l'alta scuola impresa e società dell'università Cattolica del capoluogo lombardo e di Isvi, l'istituto per i valori d'impresa. Grazie a una ricerca effettuata da Vigeo enterprise, sono state esaminate le performance di 363 società europee interessate da operazioni di ristrutturazione: un primo dato sconcertante è che il 69,7% del campione non ha fornito informazioni particolarmente esauritive sulla gestione del cambiamento, a seguire si è scoperto che oltre il 60% non si è impegnato nella pianificazione nel medio-lungo periodo e il 55,4% non ha voluto intraprendere la via del dialogo sociale. Fra le 71 società che si dedicano alla prevenzione di questi eventi,



soltanto 33 sono dotate di una politica che vincola a trovare un'intesa comune. Quanto alla qualità dei piani adottati (oltre al quasi 38% di assenza di ogni strategia), l'indagine ha rilevato che ne esiste un 32,70% di «attivi» (con l'obiettivo di favorire il ricollocamento, senza

però alcuna garanzia di occupazione interna), un 19,70% di «reattivi» (la cui caratteristica è una riduzione dell'impatto, attraverso misure quali i pre-pensionamenti, gli incentivi all'esodo ecc.) e, infine, una fetta minore, il 9,10%, «proattivi», finalizzati al mantenimento dei

livelli occupazionali nella stessa azienda, oggetto di restyling, mediante la mobilità interna, la formazione e il temporaneo restringimento dell'orario di lavoro. In testa alla classifica delle nazioni europee con le migliori ristrutturazioni c'è la Francia, a cui seguono Belgio e Paesi Bassi, mentre l'Italia si colloca al sesto posto, precedendo Germania e Spagna. Un ruolo chiave nella tutela di chi opera in un'impresa che attraversa una stagione di ridimensionamento è giocato dai dirigenti che si occupano della responsabilità sociale poiché, come ha sostenuto Caterina Torcia, presidente del Csr manager network, «le aziende che hanno agito con maggiore coinvolgimento delle parti e condivisioni sono riuscite a minimizzare l'impatto sulle persone, in perfetta aderenza con l'approccio multistakeholder tipico del nostro lavoro».