

Rassegna del 10/02/2011

SOSTENIBILITA'

Panorama Economy [Chiedetegli se sono felici](#)

Volponi Valeria

1

MANAGEMENT

Chiedetegli se sono felici

Un dipendente felice migliora il fatturato. Così la sostenibilità aziendale, intesa anche come l'obbligo per le imprese di impostare i piani di sviluppo nel rispetto dell'ambiente - fisico, azionario e sociale - di riferimento, è diventata una priorità nell'agenda dei manager.

Il tema non è nuovo, ma le aziende lo mettono sempre di più al centro dei piani strategici. La conferma arriva dalla ricerca annuale (vedere i grafici a pagina 62) condotta da Csr Manager Net-

SOSTENIBILITÀ
Autoregolamentazione degli orari. Cura dell'ambiente. Calzolaio in sede. Le aziende, rivela una ricerca, si preoccupano sempre di più per il benessere dei dipendenti. Perché rende. E bene.

di Valeria Volponi

work Italia su 48 Csr (Corporate social responsibility) manager e 41 direttori del personale. Ben l'80,5% dei direttori del personale intervistati giudica l'orientamento alla sostenibilità come indispensabile per lo sviluppo della competitività dell'impresa. Più nuova e ancora tutta da esplorare, invece, è l'integrazione della sostenibilità nei sistemi di gestione del personale: un argomento che coinvolge a livello trasversale diverse funzioni, dal Csr manager al direttore del personale, a

una nuova figura professionale, il diversity manager, chiamato a gestire le questioni legate all'assegnazione corretta dei ruoli, nel rispetto delle diversità di genere, abilità e disabilità, etnia. «Servirà del tempo per una completa presa di consapevolezza» dice a *Panorama Economy* Caterina Torcia, presidente di Csr Manager Network. «In particolare da parte della piccola-media impresa, meno abituata a considerare questi argomenti delle aziende quotate in Borsa, perché siamo di fronte a un cambio di prospettiva radicale». L'implementazione della Csr porta a ripensare ai sistemi di gestione del personale su tre livelli: economico, garantendo il mantenimento della competitività nel lungo periodo; ambientale, assicurando che i sistemi di gestione delle persone contribuiscano alla creazione di organizzazioni rispettose dell'ambiente, e sociale,



ripensando alla gestione del personale in modo che questa possa contribuire all'avanzamento della società. Al centro c'è il benessere del dipendente con programmi di prevenzione per stili di vita sani fino al monitoraggio e alla riduzione dello stress. Ma non solo. L'employability, ovvero l'offrire iniziative di formazione e supporto alla carriera, è un altro dei punti qualificanti. Come dimostrano le storie raccolte da *Panorama Economy*.

Auchan: l'autogestione arriva fino alla cassa



«Sono tre i pilastri valoriali su cui si fonda il nostro approccio sostenibile alle risorse umane: fiducia, condivisione e progresso» dice **Giuliano Stronati** (foto), direttore risorse umane di Auchan spa.



Il manager fa network

Caterina Torcia (foto) è presidente di Csr Manager Network Italia che è nato 5 anni fa da un'intuizione di un gruppo di manager aziendali e di alcuni ricercatori connessi al mondo universitario. L'obiettivo è valorizzare il ruolo dei manager della sostenibilità in azienda. I promotori sono Altis, Alta scuola impresa e società dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, e Isvi, Istituto per i valori d'impresa.

«Partiamo dalla convinzione che un personale soddisfatto sia in grado di esaudire bisogni e richieste del cliente al meglio e quindi di essere la nostra migliore interfaccia, in un efficiente e profittevole lavoro di squadra». Nel 2011 il gruppo francese compie 50 anni e ha oltre 14 mila collaboratori in Italia. Ognuno ha l'opportunità di fruire di un'imponente offerta formativa messa ogni anno a disposizione sulla base di un'indagine interna online dall'Istituto di formazione, certificato Csq Uni En Iso 9001:2000.

Lo scorso anno sono state erogate 354 mila ore di formazione, pari a 26 ore medie per collaboratore. «Stiamo completando la formazione per tutti in materia di politica ambientale e sviluppo sostenibile dell'azienda (energia e gestione dei rifiuti) e sinora abbiamo registrato più di 20 mila presenze» dice Stro-

nati. Inoltre, tra i primi in Italia a farlo, Auchan ha attivato sistemi di autoregolamentazione degli orari di lavoro della barriera casse: sono le collaboratrici a definire turni e presenze, in base ai flussi di clientela. È già applicata al 30% delle barriere e l'obiettivo per il 2011 è arrivare al 40%. E piace ai dipendenti presenti e futuri: il turnover in azienda è basso e sul sito web dedicato al recruitment sono circa 100 mila i curriculum annui proposti.

Luxottica: il welfare entra nel contratto

L'azienda veneta fondata da **Leonardo Del Vecchio**, 60 mila dipendenti in 130 Paesi, ha sviluppato un programma di welfare aziendale che fa da esempio a chi desidera integrare l'attenzione al dipendente nel contratto di lavoro. «Ci siamo arrivati pensando

che il costo di un buon compromesso è sempre inferiore a quello di un fallimento» dice **Piergiorgio Angeli**, direttore risorse umane di Luxottica. «Il nostro modello di welfare aziendale si propone di andare in quella direzione, attivando un sindacato portavoce di nuovi valori, in grado di partecipare con l'azienda a creare delle relazioni industriali che siano veramente utili, ossia che corrispondano alla cultura e agli interessi dell'impresa e dei lavoratori». È nata così a fine 2008 l'idea di affrontare il tema della conservazione del potere d'acquisto, integrando gli schemi convenzionali di impostazione delle politiche salariali con modalità che privilegiassero l'offerta di beni e servizi non monetari. L'iniziativa «Carrello della spesa» ha portato alla distribuzione di circa 7.500 pacchi di generi alimentari di alta qualità per un valore complessivo di 110 euro, ritirati dal 99,9% dai dipendenti. E da settembre 2010 Luxottica e le organizzazioni sindacali hanno firmato un accordo che prevede l'attivazione di una cassa

sanitaria a favore di tutti i circa 7.300 operai e impiegati a tempo indeterminato dell'azienda che coprirà le spese sostenute dai dipendenti e dai loro familiari nell'ambito odontoiatria, visite specialistiche, esami di alta diagnostica e grandi interventi. «Le prestazioni erogate costituiscono un tangibile miglioramento delle retribuzioni reali di tutti i lavoratori dipendenti di Luxottica: da un minimo di 300 euro per nucleo familiare per le spese sanitarie routinarie preventive sino a oltre 5 mila euro per i grandi interventi».

Autogrill: il benessere si vede anche a tavola



È il primo gestore dei servizi di ristorazione della nostra rete autostradale e guarda al proprio capitale umano come a una risorsa preziosa per trasmettere ai clienti la cultura d'azienda. «Autogrill è un'azienda di persone che realizza servizi per le persone» dice **Alessandro Preda** (foto), diret-

tore risorse umane del gruppo.

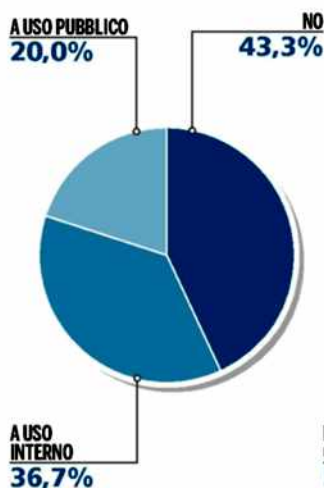
La soddisfazione dei clienti finali è fortemente legata alla qualità della relazione fra azienda e collaboratore. Fondamentale, quindi, è la trasmissione di obiettivi e valori condivisi a tutto il personale, in sede come sui punti di vendita. «L'intranet aziendale rappresenta uno degli strumenti principali per comunicare, ma è soprattutto dalla scelta delle stesse iniziative dedicate ai collaboratori - individuate sulla base di specifiche richieste emerse durante ricerche ad hoc e quindi in linea con le loro esigenze - che emerge e viene veicolata l'importanza che le persone rivestono all'interno del gruppo».

Tra i progetti più recenti, l'orientamento al benessere, fisico e mentale, è evidente. L'iniziativa «Buon per me», per esempio, nasce per diffondere e alimentare la cultura della prevenzione supportando, dove possibile, la tutela della salute dei collaboratori e sostenendo la corretta alimentazione. In parallelo, sono nati il servizio di bike sharing aziendale, riservato ai collaboratori, con indicazione dei percorsi ciclabili, ma anche le convenzioni con centri fitness; gli spogliatoi e le docce, in sede centrale, per chi vuole praticare sport prima degli orari di lavoro o durante la pausa pranzo e i corsi di primo soccorso organizzati in collaborazione con la Croce Rossa. E poi una serie di iniziative per una migliore conciliazione casa-lavoro: servizio di tintoria, calzolaio e sartoria in sede; convenzione con alcuni asili nido privati che prevede la copertura del 50% della retta da parte dell'azienda. «A breve introdurremo all'interno della mensa aziendale i menu bilanciati: per gli sportivi, per le future mamme, per tornare in forma, in linea con le indicazioni della piramide alimentare» conclude Preda. ■

Uno sguardo nella gestione

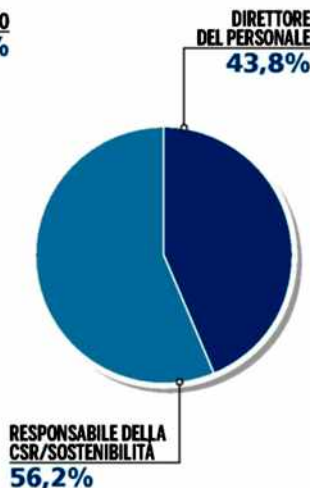
La ricerca svolta da Csr Manager su 48 Csr manager e 41 direttori del personale offre uno sguardo sulle politiche di gestione nelle aziende. I grafici in basso mostrano quanto viene utilizzata la funzione Corporate social responsibility, quanto è influente e con quali altre funzioni interagisce.

Chi usa la Csr



FONTE: CSR MANAGER NETWORK

Quanto conta



Con chi collabora

RESPONSABILI DI DIVERSE FUNZIONI	42,1%
DIRETTORE DEL PERSONALE	36,8%
CSR MANAGER	21,1%
DIRETTORE GENERALE	15,8%
RESPONSABILI DI DIVERSI BUSINESS	15,8%
A.D. DELLE AZIENDE DEL GRUPPO	10,5%
AMMINISTRATORE DELEGATO	5,3%