

Rassegna del 24/01/2011

Italia Oggi Sette

[Welfare responsabile](#)

VODAFONE

D'Alessio Simona

1

Ricerca del Csr manager network sulle risorse umane

Welfare responsabile

La gratificazione rende sostenibili

DI SIMONA D'ALESSIO

Riflettori puntati sul benessere del lavoratore (sulla sua salute, ma anche sullo sviluppo e sulla pianificazione della sua futura carriera), perché un dipendente sicuro e gratificato è l'ingrediente base per la crescita di lungo periodo dell'azienda. A pensarla così sono 48 manager Csr (Corporate social responsibility, ovvero coloro che sovrintendono alla responsabilità sociale d'impresa) e 41 direttori del personale (Human resources manager), con un'età compresa fra i 36 e i 45 anni e al 70,8% in possesso di una laurea, interpellati nell'ambito dell'annuale ricerca del Csr manager network, l'associazione che raggruppa i vertici delle politiche di sostenibilità delle maggiori imprese italiane, promossa da Altis (Alta scuola impresa e società dell'università Cattolica di Milano) e Isvi (Istituto per i valori d'impresa), che è stata presentata a Roma lo scorso 20 gennaio. Le interviste, realizzate nel 2010, erano fina-

lizzate a comprendere come possano essere valorizzate nel tempo le risorse umane, affinché il posto di lavoro sia considerato sostenibile, ovvero a misura di impiegato. E, se in vetta alla classifica i capi hanno collocato una qualità della vita lavorativa elevata, in cui si badi a ridurre al minimo lo stress del personale e lo si tuteli al massimo sotto il profilo psico-fisico, subito dopo hanno ricordato l'importanza della conciliazione dei tempi di cura familiare e dell'attività svolta fuori casa; in terza posizione si attesta, invece, l'ascensore professionale, l'employability, in altre parole l'offerta costante di iniziative di formazione e supporto alla progressione di carriera, fra cui il servizio di mentoring (molto diffuso nei paesi anglosassoni e nato per fidelizzare il dipendente all'impresa grazie a un senior manager, forte della sua maggiore esperienza, che ne affianca per un determinato periodo il percorso, incrementandone la motivazione). È interessante notare come, fra le voci indicate come primarie

per la serenità del dipendente, non figurino la remunerazione, le politiche retributive e le ricompense. Alle due categorie è stato poi domandato quanto ritenessero utile la responsabilità sociale per l'evoluzione dell'imprenditoria: le percentuali sono elevatissime e allineate (87,5% e 80,5%), e l'analisi delle risposte fornite lascia intendere che tali figure professionali possono incontrarsi su un fertile terreno di collaborazione per migliorare l'amministrazione delle risorse umane. In particolare, è il Csr manager a compiere un'azione stimolante a beneficio della forza lavoro, tant'è che, su un campione di grandi aziende poste sotto esame (si va dalle Assicurazioni generali al pastificio De Cecco, da Vodafone alla Philips, dall'Enel all'Associazione bancaria italiana) la maggioranza (il 56,7%) pratica una costante politica di sostenibilità nei confronti dei dipendenti. E più di uno studio ha confermato come un ambiente confortevole ed ergonomico influisca positivamente sulle prestazioni d'opera.

