

# Economia & Lavoro

A CURA DI CIS - CENTRO STUDI D'IMPRESA E DI STUDIO CORNO

## Credibilità e rispetto fondamentali per garantire un buon ambiente di lavoro

Sabrina Arosio



Osservatorio d'attualità

La rubrica affronterà alcuni casi aziendali svissandone i problemi e suggerendo le soluzioni. L'obiettivo è quello di mostrare la strada per un cambiamento radicale del fare economia e re-inventare il proprio essere imprenditore oggi.

L'ambiente lavorativo prima di tutto si respira e la performance dei collaboratori risente in maniera importante dell'atmosfera che c'è dove si vive per oltre un terzo della giornata. Si torna a parlare all'Osservatorio d'attualità del Cis di risorse umane, in particolare di come riorganizzarle e motivarle davanti ai cambiamenti che l'azienda subisce anche in tempo di crisi. «Un ambiente di lavoro è considerato eccellente quando i dipendenti «si fidano delle persone per cui lavorano, sono orgogliosi di ciò che fanno, e si trovano bene con le persone con cui lavorano - spiega Gilberto Donde, amministratore delegato di Great Place to Work Institute Italia e tra i relatori nel prossimo incontro in programma a Valmadra - La percezione delle comunicazioni e delle competenze dei capi è un punto nodale che nella relazione con i dipendenti è sicuramente un punto nodale per chi collabora in azienda. Il rapporto tra manager e dipendenti deve secondo il nostro modello essere basato sulla credibilità, sul rispetto, che tra l'altro significa coinvolgere i dipendenti nelle decisioni dell'azienda, sull'equità, che comporta un trattamento equo non solo nella retribuzione, ma anche nella

considerazione del proprio lavoro, sull'orgoglio di lavorare per quella precisa azienda e sul cameratismo, che si traduce nel senso di famiglia e di squadra che si crea fra tutti i collaboratori». Le risorse umane sono tali se vengono così conosciute personalmente dai manager, se la dirigenza dialoga con loro, imparandone a conoscere i bisogni e andando loro incontro con benefit non studiati a tavolino, ma personalizzati. «Occorre migliorare la cultura organizzativa delle imprese che nel nostro Paese è ancora un po' arretrata» conclude Donde. Lezioni che invece hanno imparato e applicano regolamentata Coca Cola che Microsoft Italia. «Da qualche anno facciamo periodicamente delle survey di engagement - dichiara Alessandro Belleri, direttore delle risorse umane di Coca Cola - Nel nostro caso guardiamo chi è motivato ad andare oltre il minimo richiesto, per vedere, per esempio, quanto ciascun dipendente è desideroso di restare in azienda e quanto rassicurando all'esterno l'azienda. In tre anni abbiamo ottenuto risultati interessanti e positivi: il 77 per cento dei partecipanti a queste survey è risultato motivato». Per aumentare l'engagement dei lavoratori l'azien-

da considera fondamentale agire sul ruolo dei capi di prima linea: «Abbiamo fatto forti investimenti su queste posizioni e stiamo investendo anche sui top manager per migliorare il dialogo a tutti i livelli - prosegue Belleri - I siti e dialogano con i dipendenti. L'obiettivo è farli sentire una grande squadra. Ma non solo: un'altra leva che stiamo utilizzando è l'autonomia. Se i compiti sono chiari e c'è anche una certa autonomia per svolgere i dipendenti sono più motivati». Microsoft Italia è considerata il miglior posto in cui lavorare per il 2010 secondo Great Place to Work Institute. «Questo traguardo è importante perché si basa sui pareri dei dipendenti che accettano di partecipare al sondaggio - commenta Luca Valeri, direttore delle risorse umane del colosso informatico per l'Italia - Da sempre siamo convinti che le persone costituiscano il vero elemento di vantaggio competitivo. I processi e le tecnologie si possono copiare, le persone no. Per questo investiamo molto sul personale perché ogni dipendente si senta davvero parte dell'azienda. In un rapporto che si costruisce con il tempo e attraverso la comunicazione. Ciascun manager in Microsoft viene infatti misurato sulla capacità di avere un buon clima all'interno del proprio gruppo».

Percezione di comunicazione e competenze dei capi: punto nodale

### AGENDA

■ 14 maggio 2010 al Cis  
ore 14.30-18.30

La gestione delle risorse umane nel 2010: organizzare e motivare le persone di fronte al cambiamento

Alessandro Belleri, Human resources director HBC Coca Cola, Luca Bidoglio, Group Hr Manager Artana, Gilberto Donde, ad Great Place to Work Institute Italia, Luca Valeri, Human resources director Microsoft Italia



1 realtà, 4 idee di partnership

Studio Corno  
via Mameli, 11 - Lissone  
tel. 039/2456792  
CIS  
via alla Rocca, 20  
Valmadra  
tel. 0341/583222  
www.ciscorno.it