

Voglio il posto verde) (per far carriera)

Gli italiani preferiscono le aziende **eticamente corrette**. Specialmente quelle in cui hanno più chance di essere promossi

Idealisti, ambientalisti e con una forte attenzione al sociale. Oppure demotivati, critici nei confronti delle aziende nelle quali lavorano, attenti solo al denaro. L'identikit dei colletti bianchi italiani è mutevole e difficile da disegnare. Due ricerche di due diverse società attive nel settore delle risorse umane lo dimostrano. La prima è di Kelly Services, agenzia del lavoro che fa capo alla multinazionale americana del recruiting: secondo i suoi dati, ricavati da un sondaggio su 6 mila persone, l'83% degli intervistati afferma di preferire, a parità di altre condizioni, un datore di lavoro che sia socialmente ed eticamente corretto. Un po' meno del campione mondiale (97%, su 100 mila interviste) e con una risposta femminile leggermente superiore (85%). Una quota simile (82%) si ha verso le imprese attente alle politiche ambientali.

Questo atteggiamento «socially correct» parte fin dal momento del curriculum, che viene inviato nel 58% dei casi tenendo conto dell'impegno di chi lo riceve nelle politiche etico-sociali, mentre quasi la metà sarebbe disposto, cambiando impiego, ad accettare retribuzione e ruolo inferiori pur di lavorare in un'azienda attenta ai bisogni dei dipendenti e alle questioni ambientali (grafico a fianco). «Nel futuro immediato», commenta il dg di Kelly Services in Italia, Stefano Giorgetti, «le imprese dovranno fronteggiare scenari che vanno oltre l'ambito economico-finanziario delle leggi del mercato e non potranno restare estranei ai grandi temi della società».

La seconda ricerca è il 2010 Global workforce study di Towers Watson, altro big internazionale di consulenza e analisi sulla struttura delle retribuzioni. La parte dedicata all'Italia mostra un quadro meno idilliaco e forse più realistico. Intanto, in una classifica europea, i dipendenti italiani continuano a essere in ultima posizione per quanto riguarda l'engagement, cioè la motivazione sul lavoro: riguarda

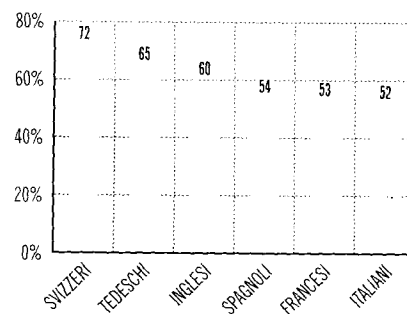
appena la metà del totale, contro il 60% del Regno Unito e il 65% della Germania. Questo dato si accompagna a una stima molto bassa nei confronti dei capi: solo il 38% ritiene il senior management «efficace nel guidare l'organizzazione». Infine, la risposta alla domanda cruciale: che cosa intendete per «avanzamento di carriera»? Risposta (60%): una retribuzione più alta. Quasi sullo stesso livello, il «job title», cioè una definizione altisonante del ruolo. Conta moltissimo dopo i 45 anni. E più che negli altri Paesi europei.

«Ciò che trattiene i dipendenti italiani nell'azienda in cui lavorano sono le opportunità di sviluppo e carriera e la qualità del senior management», commentano i ricercatori di Towers Perrin. Da quest'ultimo punto di vista «è emerso il bisogno di un senior management più vicino alle persone, affidabile, interessato al benessere dei dipendenti, che si occupi dello sviluppo delle persone». Mentre sulla carriera impatta l'effetto della crisi economica. Le aspettative sono tutt'altro che rosee: oltre la metà dei partecipanti al sondaggio è convinta che le proprie probabilità di avanzamento siano le stesse di un anno fa, e quasi la metà dichiara di non vedere concrete opportunità, perché «l'azienda ha ridotto il numero di livelli organizzativi» e perché «le opportunità non vengono rese visibili».

P.Bol.

stipendio e ruolo per lavorare in un'azienda attenta ai dipendenti e all'ambiente? Fonte: Kelly Services

CHI È PIÙ COINVOLTO



Nel grafico, la percentuale di lavoratori che si sente motivata sul lavoro. Fonte: Towers Watson

MENO SOLDI, PIÙ AMBIENTE

