PRATICHE

LA NAVE DEI FOLLI

gare gli strumenti della gestione del perso-nale per intervenire sui diritti e obblighi, creando occasioni di innovazione dei tem-pi, dei luoghi e delle attività attraverso la valorizzazione di conoscenze e competen-ze. In tempi difficili bisogna guardare con attenzione alle esperienze più significative. Non per imitarle, per superarle".
Luca Solari, Professore associato di Or-ganizzazione aziendale e gestione delle Risorse Umane presso il dipartimento di Studi del lavoro e Welfare dell'Università di Milano, sottolinea la differenza di ap-proccio: "In Italia è molto importante il ta-lent management, concentrato su persone già in carriera mentre all'estero il percorso nasce nel processo di attraction iniziale. È necessario ripensare le nostre organizza-zioni evitando che si creino situazioni di ambiguità organizzativa. Le imprese mo-dello sono quelle che hanno creato conte-sti innovativi, all'interno dei quali tutti gli attori orientano i loro sforzi per trovare le giuste soluzioni contemperando esigenze di equità rispetto alle regole".
Rispetto al contesto che stiamo vivendo, un messaggio positivo è stato lanciato du-rante la tavola rotonda da Enzo Peruffo, Docente dell'area Strategie e Finanza della Luiss Business School che ha sottolineato come non ci sia crisi per i talenti. "In tem-pi di rapido cambiamento e di mutazione dell'ambiente competitivo è fondamentale credere nelle persone e valorizzare i propri talenti. Le risposte che le organizzazioni potranno dare alle sfide imposte dai nuo-vi scenari nasceranno dall'iniziativa, dalla capacità di innovare, dall'imprenditoria-lità e dalle doti di leadership dei singoli e del gruppo. Per favorire il cambiamento e non chiudersi in se stesse, dovranno sem-pre più spesso ricercare la contaminazione con nuove pratiche manageriali, nuove culture, nuovi mercati e nuove tecnologie. E fecalizzarsi sulla formazione".

La voce delle imprese
Tutte le imprese insignite del prestigio-so riconoscimento vantano progetti di eccellenza e hanno dimostrato di essere un passo avanti nella gestione dei talenti. In T-Systems, ad esempio, la comuni-cazione è al centro. "Condivisione, pas-sione, eccellenza, sono le parole chiave che contraddistinguono la cultura della nostra azienda. La creazione di valore è un obiettivo prioritario, legato alle per-sone. Per raggiungere questo risultato è

Give me five

aAbbott

' PEPSIC O

& JANSSEN-CILAG

Aziende altamente performanti
in tutti i 5 criteri

indispensabile condividere un progetto di squadra -commenta Silvio Angeleri, Human Resources & Organization Di-rector di T-Systems Italia-. La condivi-sione della conoscenza è alla base delle relazioni che si instaurano in azienda. Il senso di appartenenza delle risorse di T-Systems ci ha consentito di impostare un efficace lavoro di squadra che oltre a ga-rantire un clima positivo all'interno porta valore ai nostri clienti. Ulteriori elemen-ti che hanno garantito l'award sono da ricercarsi nella sensibilità dell'azienda rispetto alle iniziative di social responsi-bility, per cui T-Systems Italia ha ottenu-to la certificazione SA8000, e al rapporto tra vita privata e lavorativa, soprattutto nei confronti delle donne e delle mam-me che possono avvalersi di strutture dedicate quali il nido aziendale e il tele-lavoro. In Dell, dove l'amministratore delegato lavora in open space con i col-leghi, l'azienda è costantemente vicino alle proprie persone con programmi di formazione, analisi di clima e feedback costanti. L'ambiente è stimolante e offre opportunità di sviluppo. Tra le aziende leader per impegno sociale, troviamo Nh-Hoteles Italia, che ha integrato progetti di CSR all'interno della strategia aziendale. L'azienda è impegnata
in un progetto di sostenibilità am-
bientale, con un action pian per la
riduzione dei consumi di acqua ed
energia e riciclo dei rifiuti da qui
al 2012. In Pepsico troviamo una
Geo indiana alla guida di una nuo-
va carta valori centrata sull'ascolto
e la famiglia, valori esistenti da
sempre nell'azienda, ma rivivificati
da Indra Nooyi, che dal 2006 guida
l'azienda in qualità di Chairman e
Ceo. In Ericsson la Job rotation
è il pilastro della cultura d'impre-
sa, e in un webcast l'Ad presenta
strategie e risponde alle domande

dei dipendenti. Ambiente moderno e attrezzato, alla Tetrapak, con coaching e counseling per il reinserimento dopo la maternità e assistenza ai dipendenti stra-nieri. Telecom Italia, per incrementare le presenze femminili, sta allargando la rete dei propri asili nido aziendali e sostiene le famiglie con figli con un programma di permessi speciali. Sempre in Telecom Ita-lia, per coltivare i talenti la società punta su una mirata politica retributiva e sulla for-mazione di alto livello. Le risorse di valore in azienda hanno l'occasione di partecipa-re a programmi di training professionale, fin dall'inizio della loro carriera. Corsi e master che spesso si svolgono all'estero, presso le più prestigiose business school internazionali. 'Training on thè rocks', è una simbolica formazione outdoor per allenare i neo-assunti alla scalata di carrie-ra, interessante concetto che Cariparma vuole trasmettere, sotto forma di meta-fora, è che la banca da gli strumenti (in questo caso scarpe, imbragatura, corde), ma la scalata è un'impresa personale, da raggiungere con la tenacia, le doti indivi-duali e il lavoro di squadra, dice Michele Sacchi, direttore di una filiale di Milano di Cariparma. Anche in termini di impe-gno sociale le società si distinguono per un elevato senso di compromesso. Obiettivo: azzerare scarti di produzione e infortuni, uso di energia solare e riduzione di emis-sioni, una delle sfide più importanti di SKF. I Top Employers innovano e sono realtà che scommettono sulla ricerca con numeri che vanno dal 15% del fatturato investito in R&D di Chiesi Farmaceu-
tici a un prezioso patrimonio di oltre 800 brevetti di Datalogic.
www.crf.com

Le aziende Top (In ordine alfabetico)
Abbot
Ansaldo Sistemi Industriali
Capgemini
Cariparma
Chiesi Farmaceutici
Coca-Cola HBC Italia
Coesia
Datalogic
Dell
Diageo
Elica
Enel
Ericsson
Janssen-Cilag

Lg Electronics Italia
Medtronic Italia
Novartis Italia
PepsiCo
Pirelli
Ritta!
SKF
Telecom Italia
Terna
Tetra Pak
T-Systems
UniCredit Group
Wind

5
PERS0NE&C0N0SCENZEN.48