

Sole 24 Ore, II

"La pensione si costruisce con il benefit"

Data:
05/05/2010

[Indietro](#)

[Stampa](#)

Il Sole-24 Ore

sezione: JOB 24 data: 2010-05-05 - pag: 29

autore:

**Risorse umane. Indagine Global workforce study 2010 di Tower Watson -
Le priorità in azienda: flessibilità, autonomia e trasparenza in busta paga**

La pensione si costruisce con il benefit

Sette dipendenti su dieci puntano sulle politiche retributive per garantirsi la previdenza

PAGINA A CURA DI

Antonietta Demurtas

Confidano poco nel sistema pensionistico di Stato, credono di più nella forza dei loro risparmi personali e per questo nella gestione delle politiche di total reward vorrebbero maggiore flessibilità e autonomia. Desiderano poter scegliere con più consapevolezza gli elementi della propria offerta retributiva, a partire da stipendi più alti sino ad arrivare ad avere un'informazione dettagliata sui benefit a loro disposizione. Ai senior leader chiedono maggiore visibilità, affidabilità e attenzione allo sviluppo dei talenti.

È questo il quadro emerso dal Global workforce study 2010 che Tower Watson ha realizzato intervistando oltre 20 mila persone in 22 Paesi, per capire quali sono all'interno delle aziende i fattori che influiscono maggiormente su engagement, retention ed attraction. A seguire la ricerca per la parte italiana, Elisa Boccaletti e Isabella Pinucci, entrambe senior consultant di Towers Watson, che spiegano come solo il 13% della popolazione italiana è totalmente engaged, ovvero motivata sul posto di lavoro, rispetto ad una media europea del 17 per cento.

La crisi economica ha determinato un cambiamento significativo nelle aspettative delle persone verso l'azienda: «Per mantenere livelli elevati di engagement, le imprese hanno bisogno di leggere questi cambiamenti e ridefinire il patto di reciproca collaborazione», commenta Boccaletti.

Dalla percezione che i dipendenti hanno dell'operato del senior management a quello che, secondo loro, i capi intermedi dovrebbero fare, sino ad arrivare al pacchetto retributivo e pensionistico, la maggior parte degli intervistati evidenzia, infatti, insoddisfazione.

«Rispetto agli altri Paesi, l'Italia registra uno tra i livelli più bassi per quanto

riguarda la motivazione sul lavoro dei dipendenti, e rispetto all'anno scorso non c'è stato nessun miglioramento - spiega Boccaletti - Inoltre le persone sono sempre più consapevoli di doversi assumere maggiori responsabilità riguardo al proprio futuro finanziario».

Per il 71% degli intervistati, infatti, in futuro le fonti principali per il reddito da pensione saranno i risparmi personali, al secondo posto è il reddito da pensione di Stato (49%), segue quello da pensione integrativa (38%) e i piani di risparmio sponsorizzati dal datore di lavoro (22%). I dipendenti italiani, soprattutto giovani, confidano, quindi, poco nel sistema pensionistico di Stato. Davanti a una tale consapevolezza, più del 40% non crede di disporre di un'adeguata sicurezza finanziaria dopo il pensionamento. E quasi un terzo del campione prevede di continuare a lavorare anche dopo il pensionamento per integrare il proprio reddito. Per questo all'interno delle aziende l'attenzione delle persone si sta spostando sempre di più verso gli elementi del pacchetto retributivo che supportano la sicurezza e la stabilità, come i programmi di previdenza integrativa e assistenza sanitaria. Per il 66% ciò che è considerato motivante in un'offerta di lavoro è, infatti, l'aumento della retribuzione, seguono le maggiori opportunità di avanzamento di carriera (57%) e la disponibilità per un miglioramento del proprio piano pensionistico (52%).

Tuttavia il 70% del campione dice di non saper valorizzare la componente benefit all'interno dei programmi total reward. «Oggi i lavoratori si sentono più soli, sanno di doversi assumere maggiori responsabilità, ma ammettono di non conoscere i piani di previdenza integrativa a loro disposizione - racconta Boccaletti - una novità per loro, a cui ad esempio i lavoratori di Paesi come la Gran Bretagna e la Germania, dove la presenza dello Stato è venuta meno da tempo, sono già abituati. Da noi questi nuovi processi sono all'inizio».

Alle aziende viene quindi chiesto di favorire lo sviluppo di una cultura finanziaria nei dipendenti: oggi solo il 28% di loro riceve una comunicazione personalizzata sulla propria offerta di reward e benefit. Il 46% vorrebbe una completa libertà di scelta nell'allocare i vari elementi di total reward e il 40% vorrebbe poterli gestire all'interno di linee guida. Solo il 14% desidererebbe che fosse l'azienda ad occuparsene.

Uno scontento che è riscontrabile anche dalle opinioni che i dipendenti manifestano nei confronti dei loro senior leader: «Negli ultimi tre anni tra le leve dell'engagement delle persone rimane l'importanza della leadership - racconta Boccaletti ma ad essa è richiesto un maggior livello di integrità etica».

Il 41% degli intervistati (il 31% è neutro e il 29% dice il contrario) ritiene che i leader non incoraggino i dipendenti ad assumere i rischi calcolati volti a generare nuove idee e a migliorare la performance aziendale, e che non siano sinceramente interessati alla loro soddisfazione e benessere. La richiesta è di poter avere più fiducia nei confronti del loro datore di lavoro, «cosa che va nel senso di una maggiore trasparenza e comunicazione sottolinea Pinucci- dopo un periodo difficile come questo nel quale tutti lavorano sotto pressione, la priorità è per un lavoro sicuro, stabile e ben retribuito». Secondo lo studio di Tower Watson per i dipendenti oggi career development, fare carriera, vuol dire prima di tutto avere aumentata la propria retribuzione: il 66% delle persone che hanno partecipato alla ricerca preferiscono, infatti, ridurre le proprie aspettative in tal senso a favore di una maggiore sicurezza e stabilità del posto di lavoro, e raggiungere livelli retributivi più alti per progettare il proprio futuro pensionistico: «I dipendenti chiedono una maggiore personalizzazione del pacchetto retributivo e previdenziale, che vorrebbero comporre in base alle proprie esigenze, in maniera cioè meno standardizzata e legata ad inquadramenti contrattuali», dice Pinucci.

Qualsiasi avanzamento in azienda resta comunque legato a un aiuto dall'alto: il 45% dei dipendenti ritiene sia necessario avere un mentore che sostenga il proprio

iter e il 39% sa di dover sviluppare un proprio network di relazioni.

«Anche le aziende e i capi si rendono conto dell'importanza di supportare in questo i loro dipendenti: il network migliora il business, soprattutto quando come oggi si lavora a distanza con partner e clienti che stanno in altri Paesi», osserva Pinucci.

Dopo aver analizzato le varie risposte, Tower Watson evidenzia la necessità di riscrivere un patto tra aziende e lavoratori: «Maggiore flessibilità negli orari di lavoro e nell'offerta retributiva e soprattutto più responsabilità, questo è quello che chiedono i lavoratori - dice Boccaletti - Ai capi, insomma, è richiesta una maggiore capacità di fidelizzare il personale non solo attraverso i benefit, ma anche grazie a un rapporto personale più attento».

Nell'analisi delle varie aziende, i senior consultant di Tower Watson hanno notato che alcune delle più virtuose, che registrano cioè un alto livello motivazionale dei propri dipendenti, hanno già introdotto nell'Mbo dei loro manager indici quantitativi di engagement, «diventa cioè un valore che le aziende controllano, misurano e richiedono - dice Pinucci - il modello Tower Watson mostra, infatti, come l'engagement delle persone sia legato ai programmi di Hr (risorse umane) e, di conseguenza, alle performance che ognuno deve raggiungere grazie al supporto dei propri leader».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA VALUTAZIONE/1

Quasi la metà dei lavoratori non crede di disporre di un'adeguata sicurezza finanziaria nella prospettiva del pensionamento

LA VALUTAZIONE/2

In Italia solo il 13 per cento della popolazione dichiara di essere «motivata» sul luogo di lavoro contro una media europea del 17