

Che lavoro cerchi? Località Scegli area geografica Area funzionale Scegli area **Trova Lavoro**

Offerte della settimana

- [Direttore Tecnico](#)
- [La palestra Fit-Star cerca un DIRETTORE TECNICO per Bolzano](#)
- [Responsabile Libreria](#)
- [Primaria azienda editoriale, sede di lavoro: Trento](#)
- [Eurospin Lazio Spa](#)
- [Ricerca per i cantieri nelle regioni Lazio/Campania un TECNICO DI CANTIERE](#)
- [PRODUCT MANAGER](#)
- [VIBAC S.p.A. ricerca: PRODUCT MANAGER Il candidato ideale, di età compresa tra i 3...](#)
- [Venditore/specialista Strumentazione Scientifica](#)
- [Alfatest strumentazione scientifica \(www.alfa...\)](#)
- [Tecnico Commerciale](#)
- [NITZ Engineering - Per il consolidamento della propria struttura vendita di un'azienda...](#)
- [Eurospin Lazio Spa](#)
- [Ricerca per le regioni Abruzzo, Lazio, Molise e Campania un ESPANSIONISTA](#)
- [Tutte le offerte](#) 

Notizie

Stipendi, carriera e benefit così un'impresa diventa "top"



Che cosa fa di un'azienda un posto di eccellenza per chi ci lavora? Uno stipendio alto non basta, servono anche trasparenza, soprattutto nei passaggi di carriera e attenzione per i dipendenti. Senza dimenticare, tra servizi e welfare, un ambiente di lavoro stimolante e accogliente. Così si muovono le 32 imprese selezionate per il 2011 dal Cfr Institute come "Top Employers". **CREARE LAVORO CON LA CRISI: le 200 aziende "virtuose" in Europa**

di PIETRO SCARNERA

Attrarre i talenti migliori e riuscire a trattenerli in azienda. È questo uno degli obiettivi più importanti delle imprese di oggi. Per riuscirci è nata anche una disciplina, l'employer branding, che mira a valorizzare i dipendenti e a farli sentire parte integrante di un'azienda. Come? Non solo con la busta paga, ma soprattutto assicurando trasparenza all'interno dell'impresa, in particolare per i passaggi di carriera, e un ambiente di lavoro stimolante e accogliente. Sono questi i criteri con cui ogni anno il Cfr Institute seleziona le aziende italiane "Top employers", quelle, per intenderci, dove si lavora meglio. L'edizione 2011 (che è anche un volume, pubblicato da **Franco Angeli**) presenta 32 imprese.

Stipendi e valutazione. Fra i criteri di selezione più importanti ci sono naturalmente le retribuzioni. Le aziende che nell'indagine del Cfr Institute riescono ad aggiudicarsi le cinque stelline, cioè il punteggio massimo, sono quelle che adottano un buon sistema di valutazione del lavoro dei propri dipendenti. Per Abbott Italia, impresa del settore chimico-farmaceutico, il sistema si chiama Performance Excellence e permette non solo di gestire e migliorare il lavoro dei dipendenti, ma anche di definire gli incrementi salariali e i bonus. La Lg, che opera nel settore elettronico, ha adottato invece il Global total reward program: "Più costantemente e meglio nel tempo sei valutato più la tua dinamica salariale è rapida", spiega Giuseppe Dallone, Country hr e corporate ethics manager dell'azienda. Gli incrementi in busta paga così sono legati anche alle performance dei dipendenti.

Benefit e performance. Philip Morris, invece, stabilisce gli aumenti dopo un incontro di valutazione annuale, che si svolge faccia a faccia con il singolo dipendente. Benefit, premi e aumenti, in altre parole, sono sempre più legati alla performance. "Si guarda sempre più ai benefit, alle incentivazioni, alle stock option e ai percorsi di crescita e di sviluppo - spiega Stefano Colasanti, responsabile Budget, animazione mobilità e selezione di Bnl -. La retribuzione conta e conterà sempre, ma la percezione è che l'attenzione alle prospettive rivesta sempre più importanza".

Percorsi e chiarezza. È qui che entrano in gioco, nelle valutazioni dei dipendenti, le opportunità di carriera all'interno delle imprese. In questo caso ad essere premiata sono la trasparenza e un percorso chiaro. Accenture, azienda di consulenza direzionale, servizi tecnologici e outsourcing, ha ottenuto cinque stelle proprio per il percorso di carriera semplice ed esplicito: si parte dall'analyst, si può diventare consultant, poi manager e così via. Elica, gruppo di Fabriano specializzato negli elettrodomestici e nelle cappe da forno in particolare, fa della trasparenza anche una questione "fisica", con spazi e sale riunioni rigorosamente "a vista". L'azienda si concepisce poi come una "scuola di talenti", dove ai nuovi arrivati viene data autonomia e responsabilità, ma soprattutto un Hr director (direttore delle risorse umane) a cui fare riferimento.

Una figura analoga si ritrova anche in Ernst & Young, società di consulenza con 15 sedi in Italia: è il counselor e affianca i nuovi dipendenti fin dall'ingresso in azienda. Il gruppo Pepsico, che si guadagna le cinque stelle, ha attivato il Career development action plan, un piano che definisce ruoli e obiettivi per un arco di due-cinque anni. Per Starwood Italia, impresa del settore alberghiero, il programma si chiama invece "Disegna il tuo destino" ed è rivolto ogni anno a 25 neolaureati (di solito arrivano mille candidature). A dare loro maggiori opportunità di carriera è sicuramente la prevista apertura di circa 600 nuovi hotel in tutto il mondo entro il 2013.

Mutui agevolati e telelavoro. Stipendio e carriera però non sono tutto. Spesso a portare un'impresa al top sono le condizioni di lavoro e i benefit previsti per i dipendenti, dall'auto aziendale ai servizi sanitari convenzionati. Fra le aziende "Top employers" che raggiungono le cinque stelle su questo particolare

versante c'è il gruppo Unicredit, dove molti benefit sono tipici del settore bancario, come i mutui agevolati e i fondi di previdenza integrativi. Per quanto riguarda le condizioni di lavoro il gruppo sta puntando molto sul telelavoro e il part-time. Cinque stelle anche per Tetrapak, dove molti benefit sono validi per tutti i dipendenti. L'azienda ha inoltre attivato il Progetto Maternità (valido anche per i papà), che prevede l'integrazione fino al 50% dello stipendio per l'estensione facoltativa della maternità.

Servizi e welfare aziendale. Finmeccanica, invece, ha puntato sugli asili nido aziendali (a Roma) e sui progetti Salute e Benessere, che mettono a disposizione dei dipendenti visite mediche e altri servizi. Anche la bolognese Datalogic ha predisposto un sistema di welfare aziendale, con orari flessibili, telelavoro per le mamme e contributi per l'asilo nido. C'è poi un benefit package che i dirigenti possono comporre a seconda delle proprie esigenze. Non mancano parcheggi "rosa" e una mensa che assomiglia a un ristorante.

Ultime Notizie




[Funzionari alla Farnesina](#)

[laureati in concorso](#)



[Il lavoro a portata di mano](#)

[si apre Job@Units a Trieste](#)

[Tutte le notizie](#) 

Logo Gallery



[Azienda produttrice di succhi di frutta ed ortaggi.](#)



[Costa Crociere è la compagnia N.1 di crociere in Europa. ...](#)



[Principale Provider di soluzioni informative globali ed e...](#)



[Aeneas Srl fondata nel 1984, opera nel campo della ricerc...](#)



Copyright 1999-2010 Elemedia S.p.A Tutti i diritti riservati - P.I. 05703731009

Offerte salvate : [Chi siamo](#) : [Scrivi alla redazione](#) : [Contatti](#) : [Pubblicità](#) : [FAQ](#) : [Credits](#)