

Top Employers

La metodologia. La certificazione Crf Institute è molto rigida e viene rilasciata alle imprese in base a parametri molto severi

Slalom tra opportunità e doveri

Sono cinque i rating di qualità che misurano la performance di persone e aziende

Come si diventa un'azienda «Top Employers»? Quali sono le caratteristiche e le specificità richieste alle società per entrare a far parte della prestigiosa «Top list»?

«Esistono parametri certificati e oggettivi, applicati a livello internazionale, nei 12 Paesi dei tre continenti in cui è attivo il progetto, ovviamente ricalibrati con le dovute e inevitabili personalizzazioni e adeguamenti alle singole realtà specifiche di ogni nazione», spiega Robert Schäfer, Regional director southern Europe di Crf Institute.

Lo strumento principale è il questionario Hr Best practices survey, elaborato da Crf Institute, aggiornato ogni anno, adattato alle caratteristiche del mercato locale, e soggetto ad auditing. Un questionario articolato, che prende in esame i vari elementi che riguardano politiche e tematiche Hr come retribuzione e benefit, formazione e sviluppo, condizioni di lavoro e cultura aziendale, opportunità di percorsi di carriera, gestione della diversity, strumenti di work life balance, politiche di Csr e iniziative di sostenibilità ambientale.

«Il progetto non si limita alla certificazione tout-court, sulla base del risultato del questionario», puntualizza Alessio Tanganelli, country manager Italia, «ma segue un iter preciso e strutturato, omnicomprensivo e che accompagna l'azienda passo a passo, anche dopo l'avvenuta certificazione».

Il percorso «Top Employers», infatti, è diviso in sei step: selezione, analisi, rating e certificazione, marchio di qualità, benchmark e toolkit, promozione.

Il primo step consiste nella realizzazione di una short list di aziende candidate che presentino le adeguate caratteristiche primarie per poter accedere alla ricerca. Tali imprese vengono identificate attraverso una valutazione di mercato realizzata con la collaborazione dei principali partner Hr di Crf Institute.

La ricerca rappresenta il punto nevralgico del progetto Top Employers, attraverso il questionario a cui si è già accennato. Le aree critiche e competitive prese in esame affrontano ed esaminano elementi di: strategia organizzativa, funzione Hr, comunicazione, gestione della diversity, Csr, gestione delle conoscenze e del talento, formazione e sviluppo, gestione delle performance, retribuzione e benefit. Tutte le risposte e gli elementi raccolti vengono poi raggruppati e classificati in cinque categorie principali: politiche retributive, condizioni di lavoro e benefit, cultura aziendale, formazione e sviluppo, opportunità di carriera. Questi temi costituiscono l'oggetto di valutazione del rating.

A corollario dei risultati oggettivi del questionario, la ricerca prevede anche un lato "emozionale", ovvero una serie di interviste "a caldo" a responsabili Hr, senior manager e young professional delle aziende selezionate, per raccogliere testimonianze e racconti in prima persona di situazioni e atmosfere quotidiane, così da affiancare alla scientificità dei numeri anche una visione emozionale ed empatica.

I risultati del questionario vengono sintetizzati e tradotti in un rating con una votazione, espressa con un numero di stelle da uno a cinque, per ognuna

delle categorie principali. Questo rating, oggetto di valutazione da parte di un pool di rappresentanti del mondo accademico italiano e sottoposto ad auditing da parte della società Grant Thornton, è determinante al fine della certificazione. Solo le aziende certificate Top Employers vengono annunciate pubblicamente.

«Le altre ricevono un feedback ma, in nome di un accordo di riservatezza, i loro nomi non vengono resi noti», conclude Alessio Tanganelli.

Inoltre, sono previsti degli «Special award» per quelle aziende che si sono particolarmente distinte in ciascuna delle cinque categorie di valutazione. «Non si tratta di una classifica, perché Top Employers non stila classifiche, ma piuttosto di una segnalazione di eccellenza dell'eccellenza, le "magnifiche 5" che si sono distinte nelle singole specificità», commenta infine Tanganelli.

Le aziende qualificate ottengono il marchio di qualità «Top Employers», utilizzabile per un anno, in svariati modi e situazioni. Award presente in reception e sale riunioni, marchio nei vari strumenti di marketing e comunicazione, oltre che negli stand dei career day o job fair e in gadget e merchandising.

Le aziende partecipanti hanno accesso al benchmark personalizzato che fornisce loro un'analisi delle performance dell'azienda, della sua direzione Hr, e un'analisi della performance relativa al gruppo di aziende simili.

E.I.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le 32 aziende italiane leader nella gestione delle risorse umane

Il punteggio ottenuto dalle singole società in base al questionario internazionale Crf

Società	Politiche retributive	Condizioni di lavoro e benefit	Cultura aziendale	Formazione e sviluppo	Opportunità di carriera
Abbott	5	4,5	5	4	4
Accenture	4	4,5	5	3,5	5
Avanade	3	3,5	3,5	5	3,5
Birra Peroni	3	3	3	3,5	4,5
Bnl Gruppo Bnp Paribas	5	3	4	3,5	3,5
Cappemini	3	3,5	4,5	4,5	4,5
Cariparma	3,5	3	3,5	4	3,5
Chiesi Farmaceutici	3,5	4	3	3,5	4,5
Conforama	3	3	4	3	3
Datalogic	4	5	4,5	5	4
Dedagroup	3	4	3	3,5	3
Elica	4	4,5	5	4,5	5
Enel	4	4	4,5	3,5	3,5
Ernst & Young	3,5	4	4	4	5
Finmeccanica	5	5	4,5	4,5	4,5
Gruppo Hera	4	4	5	5	4
Istituto europeo di oncologia	3,5	3,5	3	4,5	4
Japan Tobacco International	3,5	3,5	3,5	4,5	3
Kimberly Clark	4	4,5	4	4	4,5
Lg Electronics Italia	5	3,5	3,5	4,5	4,5
Medtronic Italia	3,5	3	3,5	3	3,5
Merck Serono	5	4	3	4,5	4,5
PepsiCo	3	4,5	4,5	5	5
Philip Morris	4,5	4,5	4,5	3,5	5
Prysmian	4,5	3	3	3	3
Sas Institute	4,5	4,5	3,5	5	3,5
Sia-Ssb	4,5	3	3	3,5	3
Starwood Italia	4,5	5	4,5	5	5
Telecom Italia	3,5	3,5	4	3	3,5
Tetra Pak	4,5	5	4,5	4	4,5
T-Systems Italia	4,5	5	4	3	3,5
UniCredit Group	4,5	5	5	4	5

Fonte: Top employers Crf Hr benchmark