

Vita da manager



I dipendenti danno un voto ai propri datori di lavoro

Come si vive

Lavorare, che bello. Oggi forse sono in pochi a potersi permettere il lusso di pronunciare questa frase. Sarà perché i salari italiani sono tra i più bassi d'Europa. O perché la produttività del lavoro, a Sud delle Alpi, riesce a stento a tenere il passo della media continentale. Oppure perché le vessazioni di un capo troppo dispotico e le ostilità di qualche collega poco collaborativo sono spesso un boccone amaro da digerire, benché necessario, per portare a casa lo stipendio a fine mese. Ma sta di fatto che, se qualsiasi ambiente professionale non rappresenta per forza di cose una sorta di "paese dei balocchi", è pur vero che non tutti i luoghi di lavoro possono essere messi sullo stesso piano. Esistono imprese che investono nelle politiche del personale, ovviamente per aumentarne il grado di soddisfazione, e imprese abituate a fare la voce grossa: niente benefit per i dipendenti, ad esempio, oppure

poca partecipazione della forza-lavoro alla vita dell'azienda e alle decisioni che contano. Raccontata così sembra una rappresentazione troppo semplicistica della vita delle aziende e delle politiche del personale, spesso molto difficili da gestire e troppo dispendiose di risorse. Ma che ci siano molte differenze tra un'impresa e l'altra nel trattamento delle risorse umane, è fuori discussione. Lo sanno bene gli esperti del **Great Place to Work Institute**, che valuta (da oltre 20 anni negli Stati Uniti e dal 2000 anche in Italia) il grado di soddisfazione dei dipendenti di migliaia di società diverse in tutto il mondo (e attive in qualsiasi settore). È un processo di analisi abbastanza complesso, quello del Great Place to Work Institute, che ogni 12 mesi ha come risultato una classifica dei 35 migliori luoghi di lavoro. Quali sono? Ai vertici della graduatoria, nel 2008, si sono piazzate le filiali italiane di tre colossi statunitensi: la