

Le imprese italiane sempre più attente a trattenere i dipendenti

Da un'indagine condotta dalla società di recruiting Robert Half sui dipendenti di aziende di tutto il mondo emerge che l'80% delle imprese italiane adotta delle politiche di incentivi per trattenere i propri dipendenti

Milano, 18 settembre 2008 – Il turnover dei dipendenti, se eccessivo, può diventare un problema per un'azienda. Gli investimenti per ricercare e formare un dipendente rischiano di andare persi se dopo pochi anni un'azienda rivale convince il lavoratore a cambiare posto di lavoro. Ecco perché, come emerge da un'indagine condotta dalla società di recruiting **Robert Half Finance & Accounting** sui dipendenti di aziende italiane ed estere, risulta che l'80% delle aziende nel nostro Paese ha attuato negli ultimi anni delle politiche per incentivare i lavoratori a “rimanere in azienda”.

Quali sono gli incentivi maggiormente utilizzati per aumentare la “fedeltà all'azienda”? Primo fra tutti l'**orario flessibile**, messo in pratica dal **41% delle aziende**. La possibilità di gestire l'orario di lavoro risulta quindi essere la scelta che le aziende interpretano come la migliore per convincere i dipendenti a non cambiare lavoro.

Se si entra poi nel dettaglio dei **lavoratori con figli**, dal sondaggio emerge che il **part-time** per madri e padri viene proposto dal **21% delle aziende italiane**, percentuale significativa ma ancora ben lontana dalla media mondiale che si attesta al 30%. La concessione del part-time sale però al 30% se si considerano le aziende più piccole, con meno di 50 dipendenti. Sul fronte degli **asili nido** l'Italia si presenta in linea con le medie mondiali che vedono circa il **7%** delle imprese dotate di una nursery aziendale. Questa offerta è prevalente nelle aziende con più di 200 dipendenti in cui la percentuale sale sino al 15%.

L'orario flessibile è seguito, con il **33%** delle aziende, dalla **formazione specifica** in base alle caratteristiche ed esigenze del singolo lavoratore. Non un training generico, quindi, ma qualcosa di adeguato al ruolo e alle competenze di ciascuno.

L'**aspetto remunerativo** viene considerato, a sorpresa, un fattore incentivante solo dal **24%** delle aziende. I programmi di **sviluppo della carriera** sono significativi per il **20%** delle stesse mentre la valorizzazione dell'**“orgoglio” di lavorare per una determinata azienda**, quindi l'immagine personale che il dipendente ne ricava, è un elemento su cui conta il **13%** delle imprese interpellate.

*“Negli ultimi anni anche le aziende italiane si sono rese conto dell'importanza di intervenire sul fattore “fedeltà all'azienda”.” - ha commentato **Vittorio Villa, Managing Director di Robert Half** – “L'indagine mostra chiaramente che anche il nostro Paese è in linea con il panorama mondiale nelle politiche di incentivazione volte a trattenere i dipendenti. E' interessante notare la varietà di programmi attuati, che vanno ben oltre il solo aspetto remunerativo: programmi di carriera, orari flessibili e orgoglio, sono concetti che fino a qualche anno fa non venivano considerati dalle imprese italiane.”*

Un'ulteriore nota emersa dall'indagine è che per l'**11%** dei manager intervistati l'attuazione di una **politica di gestione delle diversità culturali e razziali** da parte dell'azienda è un elemento importante per incrementare la “retention” dei dipendenti, tanto che il 30% delle aziende del nostro Paese adotta tali politiche. Sempre su questo tema, il 24% dei rispondenti ritiene che queste politiche influiscano positivamente sulla cultura aziendale, mentre il 12% pensa che vada addirittura a migliorare le performance aziendali.

Basata su 4.769 interviste, condotte attraverso questionari on line e per, pochi alcuni paesi, attraverso interviste telefoniche, a cui ha risposto un campione rappresentativo della popolazione impiegata nelle funzioni finance e risorse umane di aziende di diverse dimensioni, l'indagine è stata effettuata nei mesi di marzo/aprile 2008.

Robert Half Finance & Accounting

Robert Half Finance & Accounting è la prima società di ricerca di personale qualificato a livello globale, per fondazione e dimensioni, ed è focalizzata nel recruiting di professionisti delle funzioni amministrazione, finanza e controllo, per i diversi livelli di seniority dell'organigramma aziendale.

La società ha quattro sedi in Italia – a Milano, Torino, Genova e Roma – e più di 360 uffici, in tutto il mondo, dal Nord al Sud America, dall'Europa all'Asia-Pacifico .

Robert Half Finance & Accounting fa parte del gruppo Robert Half International, fondato nel 1948 e quotato alla Borsa di New York. Il gruppo è presente in Italia anche con la divisione Robert Half Financial Services Group (recruiting di professionisti di area Banking ed Insurance), Robert Half Management Resources (specializzata nella fornitura di temporary manager, offre assistenza alle aziende nel recruiting di professionisti altamente qualificati per progetti temporanei) e Robert Half Executive (assistenza su misura alle aziende nei processi di business intelligence e di ricerca dei migliori talenti nei diversi settori professionali).

Per ulteriori informazioni è possibile visitare il sito www.roberthalf.it

Per ulteriori informazioni:

MS&L Italia

Ufficio stampa Robert Half International

Emanuela Locci / Michela Belluta

Tel 02.77336.248 / 212

emanuela.locci@mslitalia.com / michela.belluta@mslitalia.com