
Ecco come l'engagement porta al successo

di [Commercialista Telematico](http://www.commercialistatelematico.com)

Publicato il 18 Novembre 2020

Dall'esperienza della nota azienda di abbigliamento Diesel, uno studio sul ruolo dell'engagement dei dipendenti nel miglioramento delle performances aziendali. Ciò che si evince è un nesso tra coinvolgimento del dipendente e redditività aziendale.

I benefici dell'engagement: il caso Diesel

Renzo Rosso, fondatore di Diesel, azienda di abbigliamento di rilevanza mondiale famosa soprattutto per i suoi jeans, intervistato da Alberto Orioli Vice ha affermato che *“quando le persone sono coinvolte e motivate sono in grado di muovere le montagne”*[1].

Questa testimonianza viene confermata da una ricerca di Gallup [2] in base alla quale l'*engagement* dei dipendenti migliora le *performances* aziendali in maniera significativa.

L'indagine, condotta a livello mondiale in 96 nazioni, vede coinvolte 276 aziende ovvero 112.312 *team* – unità operative e dunque 2.708.538 dipendenti ci rileva l'esistenza di una **correlazione tra il coinvolgimento e risultati ottenuti dalle aziende stesse.**

Più precisamente, la redditività è maggiore del 23% in quelle aziende che hanno fatto proprio l'*engagement* rispetto a quelle che non lo utilizzano.

Dall'analisi completa degli indicatori si evince come i benefici dell'*engagement* dispieghino i loro benefici su l'intera organizzazione aziendale: dall'aumento della produttività, al miglioramento del clima organizzativo, ad una riduzione significativa dell'assenteismo, alla diminuzione degli infortuni sul lavoro



financo alla soddisfazione dei clienti.

I costi del mancato engagement

A livello globale si stima che il mancato engagement delle imprese abbia un costo per le aziende di circa 500 miliardi di dollari.

EFFETTI DEL COINVOLGIMENTO NELLE AZIENDE CON ALTI LIVELLI DI ENGAGEMENT



L'employee engagement

Employee engagement è molto di più di coinvolgimento, e si intende che i dipendenti siano in connessione con l'azienda e ne condividano la visione e missione; e perché ciò si realizzi entrano in gioco non solo aspetti della sfera razionale (elementi tangibili e quantificabili) ma anche della sfera emozionale e comportamentale.

Naturalmente Persone coinvolte nella vita dell'azienda equivalgono a persone motivate, cariche di energia ed entusiasmo e dunque maggiormente disposte al raggiungimento di ottime performance.

Infatti, sempre secondo Gallup, se il denaro è il linguaggio del *business*, **il coinvolgimento è il linguaggio della motivazione.**

I collaboratori coinvolti tenderanno ad essere più efficaci ed appassionati nello svolgimento del loro ruolo e, conseguentemente, maggiormente propensi ad apportare valore.

Essi saranno più proattivi, impegnando il proprio tempo non solo per il lavoro ma anche per la loro crescita professionale, tenendo, conseguentemente, un comportamento più persistente ed adattabile al cambiamento.

Un panorama molto interessante soprattutto in momenti difficili (come l'attuale) in cui saper cambiare significa garantire la sopravvivenza di un'impresa.

È evidente che uno strumento tanto rilevante per determinare la cultura aziendale necessita di precise linee di indirizzo da parte della *governance* e ciò nell'ottica di arrivare ad una maggior implementazione e diffusione dello stesso.

Infatti la cultura di un'azienda dipende dai valori in cui crede la *leadership*; valori che devono permeare in tutta l'organizzazione passando dal livello strategico a quello operativo.

I valori dell'Istituto Tedesco di Qualità

Valori che vengono ben indentificati ed illustrati nelle tabelle 1 e 2 dall'[Istituto Tedesco di Qualità e Finanza \(ITQF\)](#).

Un forte *commitment* della *governance* oltre ad infondere fiducia e trasparenza risulta decisivo nel perseguire risultati importanti proprio attraverso l'*engagement* dei dipendenti e perché ciò si realizzi sono necessarie alcune iniziative:

- Diffusione da parte del vertice delle prospettive aziendali;
- Comunicazione bidirezionale nei confronti dei collaboratori che includa la condivisione e la definizione degli obiettivi;

- Enunciazione degli obiettivi aziendali sia quelli delle diverse unità operative che dei singoli;
- Valorizzazione del Capitale Umano quale asset intangibile dell'impresa con politiche integrative non solo rispetto all'aspetto retributivo ma soprattutto miranti al welfare aziendale, alla conciliazione vita-lavoro, allo sviluppo professionale e formativo dei collaboratori.

Rilevatore dell'importanza dell'*engagement* del personale si rivela pure il sondaggio condotto su oltre 400 imprese dal Corriere della Sera il cui obiettivo era di individuare le aziende top dove lavorare.

Da tale sondaggio è stata stilata una graduatoria dei migliori posti dove lavorare ovvero gli ITALY'S BEST EMPLOYERS 2021 [3].

Al primo posto si è classificata la Heineken, al secondo la Banca d'Italia e al terzo posto Costa Crociere.

Le persone che hanno partecipato all'indagine dovevano esprimere un giudizio sul proprio posto di lavoro esprimendo un voto da 1 a 10 e se avrebbero raccomandato la propria impresa ad un familiare.

I risultati migliori sono stati raggiunti dalle aziende che hanno modificato la loro cultura puntando essenzialmente sulla fiducia e sul senso di appartenenza dei collaboratori più che su indicatori quali il controllo e la conoscenza delle procedure.

In tale contesto le Persone si sentono parte integrante di un grande progetto condiviso, sono motivate e hanno lo scopo e l'energia di scalare anche le montagne per arrivare con ardore e motivazione a conquistare la vetta ovvero **il successo sostenibile** dell'impresa.



ITQF Istituto Tedesco Qualità

CULTURA D'IMPRESA: TEMI PRINCIPALI



Tabella 1: Cultura d'Impresa – Temi principali



CULTURA D'IMPRESA: VALORI



Tabella 2: Cultura d'impresa - Valori

NOTE

[1] Alberto Orioli – Proposta per l'Italia, Einaudi.

[2] Gallup - The Relationship Between Engagement at Work and Organizational Outcomes – Ottobre 2020

[3] L'Economia del Corriere della Sera – 26 ottobre 2020

Per leggere altri articoli dello stesso autore collegati alla sua pagina, [clicca qui >>](#)

A cura di Stefano Mazzucato

Mercoledì 18 novembre 2020