

Caring aziendale: elemento cruciale per il successo

LINK: <https://www.hr-link.it/caring-aziendale/>

O
Caring aziendale: elemento cruciale per il successo

La sfida della leadership empatica e relazionale è un tema fondamentale per il futuro della organizzazioni aziendali e passa attraverso il "prendersi cura" dei dipendenti per valorizzarne l'unicità, ma anche per garantirne il benessere psicologico. Un tavolo di lavoro di ORU-Officina Risorse Umane 2024 era proprio dedicato alla tematica del caring. Le organizzazioni affrontano mercati sempre più competitivi e incerti, con una crescente pressione verso risultati rapidi e ottimizzazione delle risorse. Questi fattori, uniti alla convivenza di generazioni e culture differenti, spingono a ripensare i modelli di leadership. Il focus si sposta dalla semplice gestione della diversità alla valorizzazione delle differenze, per liberare il pieno potenziale delle persone.

Tre dimensioni risultano cruciali per questo approccio: l'empatia, per comprendere le emozioni altrui; la relazione, per costruire legami positivi e significativi; e l'emotività, come stimolo evolutivo e sensibilità verso le

aspirazioni. L'attenzione a questi aspetti consente di dare spazio all'unicità dei singoli, attivando un circolo virtuoso di caring e cura reciproca, engagement e performance.

Il tavolo di lavoro ORU dedicato al caring ha utilizzato un modello interattivo, basato sull'esperienza diretta dei partecipanti e la condivisione di best practice, in modo da stimolare il pensiero verso un'evoluzione culturale concreta.

L'articolo si basa infatti sui lavori della quarta edizione di ORU "Officina Risorse Umane", evento di rilevanza nazionale che si è svolto a Roma il 23 e 24 novembre 2024 e che ha visto la partecipazione di esperti, HR manager e istituzioni, con l'obiettivo di costruire una visione condivisa sul futuro del lavoro. Patrocinato dal Ministero del Lavoro e AIDP e organizzato da HR LINK con la direzione scientifica dell'avv. Francesco Rotondi, Name Partner LabLaw, consigliere esperto Cnel, ORU ha coinvolto otto tavoli di discussione, trattando altrettanti temi cruciali per le risorse umane e producendo una piattaforma di proposte da

sottoporre alle istituzioni governative.

Caring aziendale: la chiave strategica per il benessere e la crescita

Il caring, che racchiude concetti come ascolto, empatia e attenzione ai bisogni, emerge oggi come un elemento cruciale per il successo delle organizzazioni. In ambito aziendale il caring rappresenta la capacità di personalizzare le soluzioni per rispondere alle necessità individuali, generando un ambiente di gentilezza e rispetto.

In un contesto lavorativo in rapida evoluzione e sempre più complesso, il "prendersi cura" va tuttavia oltre la responsabilità sociale, diventando una leva strategica per creare vantaggi competitivi concreti. Le aziende che investono in pratiche di caring ottengono di fatto benefici misurabili: maggiore benessere dei dipendenti, senso di appartenenza rafforzato, riduzione del turnover e attrazione di talenti qualificati. Questo approccio promuove ambienti di lavoro inclusivi, migliorando la produttività e il clima aziendale. L'ascolto autentico dei bisogni individuali, trasformato in

guida per le decisioni, è centrale per affrontare le sfide legate a incertezza e stress globale, acuiti dalla pandemia da Covid-19.

Tra le criticità emergenti sottolineate dal tavolo di lavoro si evidenzia la necessità di bilanciare vita privata e lavorativa, specialmente per i caregiver e per chi vive situazioni personali complesse. Un adeguato equilibrio riduce lo stress e potenzia le performance: proprio su questo impatto positivo del caring è fondamentale sensibilizzare il management. Non solo valore etico, dunque, ma una strategia concreta per il futuro delle organizzazioni.

Le proposte concrete per supportare lavoratori e imprese

Il tavolo di lavoro dedicato al caring aziendale ha delineato tre priorità strategiche, con l'obiettivo di conciliare le esigenze professionali e personali dei lavoratori e migliorare le performance aziendali, rendendo il caring un pilastro strategico per il benessere dei lavoratori e la crescita sostenibile delle organizzazioni.

Tutela dei caregiver: si propone l'introduzione di congedi retribuiti per i lavoratori con responsabilità familiari, simili ai congedi di maternità, con costi condivisi tra aziende e INPS. Questa misura

consentirebbe periodi prolungati di assenza senza la perdita del posto di lavoro, sostenendo l'equilibrio tra vita privata e professionale.

Incentivi alle eccellenze aziendali: si potrebbero prevedere agevolazioni per le aziende che dimostrano buone pratiche di caring, come sportelli psicologici o misure per la sicurezza sul lavoro. Gli incentivi includerebbero certificazioni di merito e premi basati su indicatori misurabili, quali la riduzione del turnover e dell'assenteismo, e l'aumento della produttività.

Formazione per una cultura del caring: si propone il riorientamento dei Fondi paritetici interprofessionali per la Formazione continua, istituiti dalla Legge n. 388/2000, a favore della formazione di tutte le posizioni aziendali, con un focus particolare sulla classe dirigenziale, al fine di accrescere e diffondere la cultura del caring. Si propone di introdurre tale finalità nell'art. 118, comma 1, L. n. 388/2000, garantendo che ogni livello dell'organizzazione sviluppi competenze e sensibilità nel caring.

La strategia per un futuro sostenibile

La formazione al caring è fondamentale, quindi, soprattutto per i leader,

poiché consente di sviluppare competenze relazionali chiave, come empatia e ascolto attivo. Queste qualità sono indispensabili per creare un clima lavorativo positivo, dove le persone si sentano comprese e sostenute.

Adottare una cultura del caring, inoltre, aiuta a prevenire problematiche come il burn-out e l'assenteismo, migliorando il benessere collettivo e rafforzando la coesione dei team. Il caring non è solo un valore etico, ma un investimento strategico per le aziende che desiderano affrontare con successo le sfide del mercato globale. Integrare il caring nella cultura organizzativa permette alle imprese di posizionarsi come realtà innovative, capaci di rispondere ai bisogni emergenti e di costruire ambienti lavorativi fondati sul rispetto e l'attenzione alle persone. Non un lusso, ma una necessità per garantire un futuro sostenibile e orientato al successo condiviso.

Il commento del coordinatore del tavolo Monica Bellucca ? Senior Business Coach ? Key Account Manager Performant By Scoa e co-coordinatore del tavolo di lavoro ha commentato: ?In un mondo del lavoro complesso come quello attuale, il caring in azienda

deve tradursi in azioni concrete, come il dare ascolto, e non deve rimanere a livello di condivisione pura valoriale. Ascolto, empatia, attenzione e cura delle persone diventano fondamentali. Sono emerse tante opportunità e proposte: è stato un dibattito molto caldo e il caring è risultato un tema caro a tutti i partecipanti del tavolo; le proposte fanno proprio riferimento alla necessità di non far cadere nel vuoto le azioni ma di accompagnare le persone al cambiamento, di prendersi cura di chi si prende cura, di premiare le aziende che si dimostrano virtuose (misurando turnover e produttività, per esempio) dal punto di vista dell'attenzione e della cura e della sicurezza, per esempio attraverso l'introduzione di sportelli psicologici. Infine è fondamentale formare l'intera popolazione aziendale verso una condivisione della cultura del caring, di un cambio di paradigma della cultura e della leadership?.

I partecipanti al tavolo

Carmen Serlenga ? Senior Business Coach ? Key Account Manager Performant by Scoa (co-coordinatore del tavolo di lavoro)

Monica Bellucca ? Senior Business Coach ? Key

Account Manager Performant By Scoa (co-coordinatore del tavolo di lavoro)

Lorenza Peralta ? Counsel LabLaw (per la direzione scientifica) xy (AI Angel)

Alessandra Laurenza ? Head of People & Culture Akeron Rosalia Di Martino ? Direttore Risorse Umane e Organizzazione Gruppo San Donato Sistemi e Servizi

Alessandra Malhamè ? Senior HR Director People & Culture FIA (Federazione italiana automobilistica)

Maria Rita Fortunato- CHRO Nexumstp

Roberta Parena ? Hr Director Tubiflex ? Gruppo Interpump

Irina Florescu Biagiotti HR Director

Stefania Monini ? Chief Human Resources & Organization Director Fileni Alimentare

Federico Logora ? Vector

Giovanni Rossi ? Principal Human Capital Solutions Glasford International Italy

Alessandra Rizzi- Head of HR, Organization & Security Zurich Italy Bank

Michela Tina Romita Senior Business Account Challenge Network

Leggi anche