

Esg, l'importanza della variabile social nella vita delle imprese

Capitale umano

Francesca Rizzi

Gli obiettivi ESG (acronimo di Environment, Social e Governance) riguardano tanto il capitale umano e sociale quanto quello economico e finanziario, oltre a quello ambientale. Le misure di welfare sono ormai una parte integrante delle strategie di sostenibilità di molte imprese, perché a beneficiarne non sono solo i collaboratori, ma anche i loro familiari e le comunità di riferimento. La sostenibilità, in questo senso, si traduce nella capacità di progettare e fornire servizi che offrano risposte efficaci ai nuovi bisogni delle persone, generando un impatto positivo misurabile sul benessere di tutti gli attori coinvolti, la "S" degli ESG per l'appunto. Sostenere per esempio le persone nel prendersi cura di sé e del proprio benessere, ma anche aiutare i genitori nella gestione dei propri figli o i *caregivers* nella cura di familiari non auto-sufficienti, sono misure di welfare e di *wellbeing* che hanno un impatto positivo di lungo termine, favorendo la creazione di nuovi servizi o il miglioramento di quelli esistenti con benefici indiretti per tutta la società. Ma c'è un impatto anche sulla governance dell'azienda – la "G" degli ESG – e su come l'organizzazione possa gestire questi processi in maniera più trasparente, attraverso un dialogo strutturato e diretto con i dipendenti e i diversi *stakeholders* in un'ottica di sostenibilità.

Per avere un impatto sociale, è necessario però che il welfare risponda a bisogni effettivi, in maniera costruttiva. Secondo un'indagine **Doxa-**

McKinsey, la quasi totalità (92%) dei lavoratori italiani ritiene importante che l'azienda si occupi attivamente del proprio benessere, ma allo stesso tempo la metà (42%) ritiene inefficaci le iniziative promosse dalla realtà in cui opera. E ancora, il 96% delle società ha aumentato il budget dedicato al benessere dei propri collaboratori negli ultimi anni, eppure solo un dipendente su sei si sente realmente supportato. I bisogni dell'individuo devono essere al centro della strategia di Corporate Wellbeing se si

**FONDAMENTALE
SOSTENERE
I DIPENDENTI
E QUESTO
HA UN IMPATTO
ANCHE SULLA
GOVERNANCE**

vuole costruire un'ottica "social".

Gli interventi più utili e apprezzati sono certo il sostegno economico ma anche e soprattutto il supporto alla genitorialità e ai *caregiver*, oltre a servizi per il benessere e la salute.

Supportare la genitorialità significa aiutare i lavoratori con figli a conciliare lavoro e vita privata attraverso servizi e soluzioni pensate per accompagnarli dai primi anni di vita del figlio, alle attività fondamentali per la crescita, fino alle grandi scelte per il suo futuro. Il 47% dei lavoratori ha almeno un figlio in età scolare, per i quali l'85% chiede un supporto specifico, mentre l'80% dei lavoratori ritiene che il welfare aziendale rappresenti un supporto nel lavoro di cura e nella conciliazione (dati Università Cattolica-Jointly).

Il supporto ai *caregiver* è una misura di welfare fondamentale per chi



si prende cura di un familiare anziano o non autosufficiente, che può essere declinata in attività diverse: offrendo un servizio di orientamento, ma anche grazie all'accesso diretto a una rete di servizi socioassistenziali e di professionisti affidabili. In Italia oggi i *caregiver* sono più di 7 milioni. Tra questi, più di un lavoratore su 3 (il 38%) si occupa di un familiare non autosufficiente, nella maggior parte dei casi personalmente e senza alcun supporto esterno, a fronte di un 33% che si rivolge a strutture o professionisti privati, mentre solo 1 su 4 (il 25%) accede a strutture pubbliche (dati BCG-Jointly).

Anche salute fisica e mentale rimangono obiettivi imprescindibili: l'85% dei lavoratori correla il proprio benessere psicofisico al lavoro, a fronte di un 50% che lega ansia, stress e insonnia al lavoro e di un 66% di lavoratori in ruoli manageriali che riporta alti livelli di stress e disagio nella gestione dei team (dati Doxa).

Tutte le iniziative finalizzate al benessere dei dipendenti diventano fondamentali per un'impresa che vuole uniformarsi ai parametri ESG. Non solo, fornendo ai propri collaboratori un ambiente felice e positivo in cui lavorare, le aziende potranno sicuramente contare su maggiore produttività e capacità di attrarre i talenti.

ADe co-fondatrice di Jointly

© RIPRODUZIONE RISERVATA