

Dottor Cioffi, c'è un progetto in particolare che l'area risorse umane ha avviato di recente in Enel?

Abbiamo dato vita ad un'iniziativa molto importante definita Performance Review rivolta a oltre 30.000 persone, un progetto che mette a confronto il comportamento del dipendente con quelli definiti in base ai diversi livelli organizzativi e di leadership aziendali e individuati dal cosiddetto "modello di leadership". Abbiamo voluto premiare i comportamenti più virtuosi dei lavoratori, tramite la valutazione delle condotte che riguardassero, per esempio, il profilo della sicurezza sul lavoro. Chiaramente il campo è vastissimo e più si scende di livello, maggiormente sono differenziate le richieste da parte dell'azienda; non è un caso che siano stati ideati 40 profili comportamentali da associare ai diversi lavoratori.

Il progetto coinvolge non solo il singolo dipendente ma anche il suo responsabile, che è tenuto a relazionarsi col primo e a fornire feedback personali con lo scopo di individuare eventuali criticità e porre in essere misure migliorative.

Il passo fondamentale è stato estenderlo a tutti i dipendenti Enel nel mondo, e possiamo ritenerci sicuramente soddisfatti, dal momento che l'adesione al progetto è stata del 99%, un risultato che, solo qualche anno fa, sarebbe stato impensabile raggiungere.

I sindacati come hanno reagito di fronte a questo progetto così ambizioso?

In un primo momento (l'estensione del progetto agli impiegati ha formato oggetto di una sperimentazione nel 2008) hanno lamentato il loro mancato coinvolgimento nel programma, ma il fatto che questo progetto, giustamente definito ambizioso, abbia raggiunto un tasso di adesione molto alto sta a dimostrare che una valutazione operata sulla base di criteri oggettivi e che prevede un momento di confronto valutato responsabile ha sicuramente una valenza positiva sia per l'azienda che per i singoli lavoratori.

Per concludere, può dirci quale dote ritiene essere irrinunciabile per chi opera nell'area delle risorse umane...

Penso che chiunque operi nelle risorse umane debba saper ascoltare il doppio di quanto parla: in fondo abbiamo due orecchie e una bocca sola...

Aggiungo che trasparenza e chiarezza sono due elementi che non possono mancare a chi lavora in

questo campo, un'area che "vive" sulla reputazione che ci si riesce a costruire nel tempo; le piccole bugie, in questo senso, non aiutano chi le racconta e non agevolano a continuare positivamente sul cammino di sviluppo e cambiamento che l'azienda ha intrapreso.