Esg, l’università di Oxford e Snam provano a misurare il benessere in azienda



La misurazione delle emissioni di CO2 sono ormai inserite a pieno titolo nei bilanci delle grandi aziende quotate. È sempre più facile quindi confrontare le informazioni green comunicate dalle imprese. **Più difficile invece trovare dati per la “S” di sociale**. A fornire degli standard ci prova ora l’università di Oxford che, insieme all’italiana Snam, ha promosso il Wordl Wellbeing Movement: una coalizione che ha tra i suoi obiettivi la creazione di «uno standard semplice e universalmente accolto per misurare il benessere come indicatore Esg chiave per l’impatto sociale».

All’iniziativa, oltre a Oxford e Snam (attraverso la sua fondazione), partecipano aziende come Cisco, S&P Global, Hsbc, Indeed, BT, Unilever Walls. Fra gli italiani c’è la Fondazione Sviluppo e Crescita Crt.

«Il progetto è partito due anni fa e c’è la volontà e l’impegno di portarlo avanti – spiega Sofia Maroudia, responsabile Esg del gruppo Snam –. Aumentare il benessere nelle aziende non è solo giusto ma anche conveniente. Ci sono tanti studi che dimostrano l’impatto positivo sui risultati delle imprese quando il wellbeing è presente. Con questa iniziativa vogliamo trovare degli standard di misurazione comuni».

Il benessere in azienda secondo Oxford e Mit

In occasione della presentazione in Gran Bretagna del World Wellbeing Movement, sono stati presentati anche i dati di uno studio delle università di Oxford e del Mit, che ha coinvolto 23 milioni di persone in cerca di lavoro in Usa, Uk e Canada: sono stati utilizzati i dati della piattaforma globale Indeed.

Ne è emerso che se in un’azienda il punteggio del benessere è superiore alla media, **aumenta del 14,2% la probabilità che chi cerca lavoro si candidi per le posizioni disponibili**.

Standard comuni

Per individuare uno standard comune che misuri il benessere in azienda e anche nei posti pubblici, sono stati analizzati poi otto indici e tre standard Esg internazionali: è emerso che soltanto cinque indici e uno standard fanno riferimento al benessere dei dipendenti. Inoltre, gli indici riportano i risultati delle indagini sul clima in azienda; survey che non contengono parametri standardizzati.

Da qui l’idea di proporre una serie di domande, uguali per tutte le aziende, da inserire nelle survey sul clima aziendale. Ecco alcuni esempi:

- **1)** Quanto è soddisfatto del suo lavoro?
- **2)** Il mio ruolo e i miei compiti mi sono chiari

- **3)** Il mio manager mi sostiene
- **4)** Ho autonomia nel mio ruolo
- **5)** Mi sento stressato al lavoro per la maggior parte del tempo
- **6)** Mi è chiaro come il mio lavoro si inserisce nello scopo dell’azienda
- **7)** Sono pagato equamente per il mio lavoro
- **8)** Sento di poter gestire bene il mio equilibrio vita-lavoro con il lavoro che svolgo