

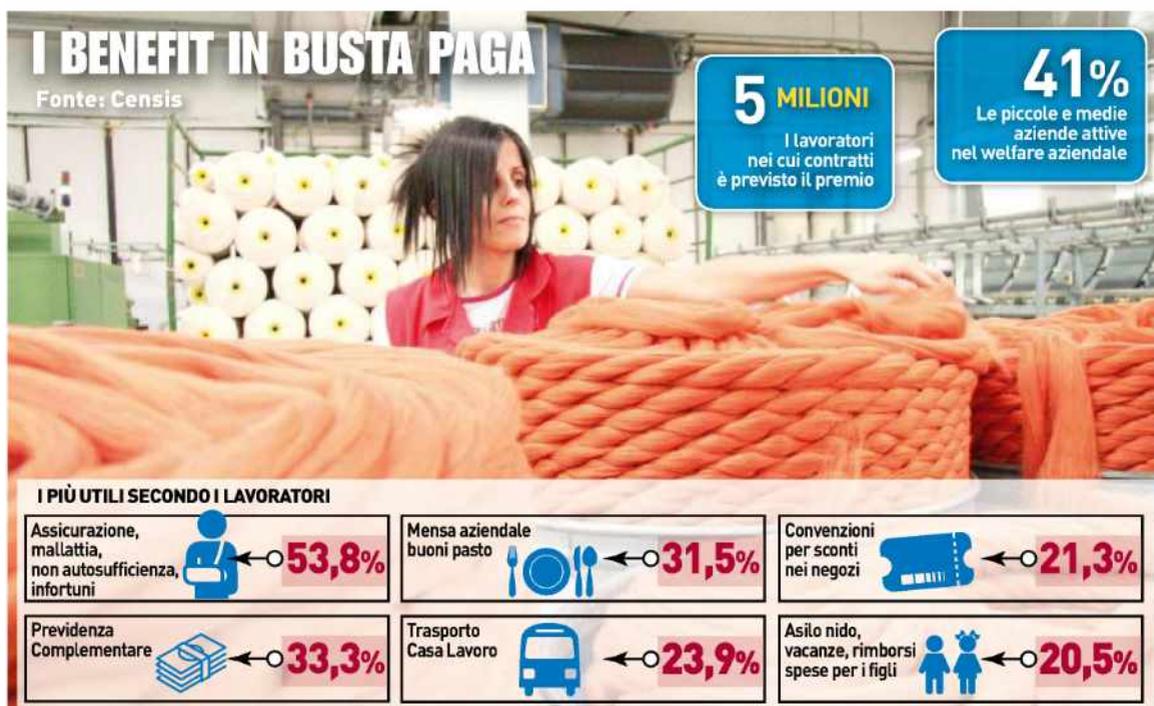
L'INCHIESTA / ASSISTENZA E FLESSIBILITÀ

Welfare in azienda, l'altra faccia del lavoro Chi è felice rende di più

BARTOLOMEI ■ Alle pagine 6 e 7

Welfare in azienda

Fattore umano Palestra, asilo e medico Così cresce la produttività



SETTORE PRIVATO

Se i benefici venissero applicati a tutti i dipendenti si arriverebbe a 21 miliardi

CASO SIROPACK

Ha pagato lo stipendio a un giovane malato di cancro rimasto senza copertura Inps



di RITA BARTOLOMEI

■ BOLOGNA

C'ERA una volta il welfare e basta: asilo, palestra, buoni pasto. Oggi ci sono il benessere dei dipendenti, il calcolo della produttività e sempre più *smart working* - purtroppo il settore è affollato di anglicismi - insomma il lavoro intelligente che bada ai risultati, più che al controllo. Con due pilastri, la proprietà e i capi. A loro è affidata una responsabilità enorme: far fruttare il capitale umano. A Bologna qualche settimana fa su cultura del lavoro e buone prati-

che la fondazione Golinelli ha costruito un festival, Nobilita. Grandi manager di aziende italiane - e



internazionali, da Barilla a Cir Food a Marzotto – hanno raccontato cosa si muove nel 2018.

PIÙ BENESSERE uguale più fatturato. Ce l'ha appena ripetuto anche l'ultimo rapporto Welfare Index Pmi di Generali, monitoraggio su 4mila piccole e medie imprese italiane e le loro iniziative legate a previdenza e sanità integrativa, polizze assicurative, conciliazione vita-lavoro, sostegno all'istruzione dei figli, formazione e sicurezza. L'analisi non lascia dubbi: più i lavoratori sono soddisfatti – anche grazie ai benefit ma non solo – più l'azienda va bene. Nello studio delle Generali il 63,5% degli imprenditori riconosce di avere avuto un incremento produttivo. Ma quanto pesa economicamente il welfare aziendale? Nel primo rapporto Censis-Eudaimon, a gennaio, è stato stimato che se beni e servizi fossero applicati a tutti i dipendenti del settore privato, si arriverebbe a un valore di 21 miliardi. Sanità, previdenza integrativa, buoni pasto e mensa: queste, nell'ordine, le preferenze dei lavoratori.

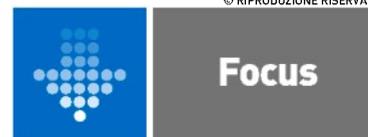
«Noi abbiamo la fortuna di avere un'eredità importante che deriva dalla nostra storia. La Fondazione Marzotto è nata nel 1959 – riavvolge il nastro Luca Vignaga, HR manager di Marzotto –. Oggi è una cosa separata dall'azienda. È stata voluta da Gaetano Marzotto. Che ha sempre avuto quest'idea: chi lavorava nelle sue imprese doveva essere custodito, per così dire. Ci sono attività che abbiamo ereditato da allora». Con qualche difficoltà perché spesso i locali sono d'epoca, ma si cerca di avere at-

tenzione anche allo spazio fisico. Perché, aggiunge il manager, «le neuroscienze dimostrano che l'ambiente è il più grande messaggero di valori in un'azienda». Gli ingredienti del welfare sono quelli tradizionali. Vignaga elenca: «Diamo la possibilità di scegliere. Pensione integrativa, premi di risultato che possono essere convertiti in buoni spesa, corsi di formazione. Ma credo che il più grande benessere organizzativo sia dato da una leadership attenta alle persone. I lavoratori se ne vanno dalle aziende non per motivi economici ma perché hanno problemi con il capo. La prima grande rivoluzione da fare è questa».

Ci credono Rocco De Lucia e la moglie Barbara Burioli, titolari della Siropack di Cesenatico, azienda di packaging con una trentina di dipendenti e un cuore così. Marito e moglie l'anno scorso sono stati nominati dal presidente Mattarella Cavalieri al merito della Repubblica. C'è di mezzo Steven, 22 anni, rimasto senza indennità di malattia dell'Inps dopo 180 giorni di assenza. L'azienda poteva licenziarlo, invece ha deciso di pagargli comunque lo stipendio. «Si metta nei miei panni – racconta con semplicità Rocco De Lucia –. Un ragazzo così giovane ha un tumore, gli esportano un polmone. Mi chiama con un filo di voce e mi dice 'non ho preso un euro di paga'. Abbiamo fatto la cosa più semplice di questo mondo. Non ci siamo girati dall'altra parte. L'abbiamo aiutato e continuiamo a farlo. Abbiamo fede, deve farcela». Siropack ha centrato le 5 W conquistando il titolo di Welfare Champion co-

me altre 37 imprese tra le 4mila esaminate dallo studio Generali Italia. Il punteggio massimo per l'attenzione al benessere dei lavoratori e alla sicurezza. Vuol dire, ad esempio, «cinquecento euro netti a persona se il libro degli infortuni resta immacolato – spiega il titolare –. Facciamo impresa da 18 anni, funziona eccome. Ad oggi siamo arrivati a 470mila ore di lavoro senza incidenti». Ancora, il bonus bebè. «Millecinquecento euro per il primo figlio, 2000 per il secondo. Se uno fa 5 figli? Sono 10mila euro», non fa una piega De Lucia. Riflette: «Io 50 anni. Mi piace la gente che ride, che ha progetti, speranze, voglio lasciare un segno. Almeno ci provo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Che cos'è

Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'azienda eroga per migliorare il benessere dei dipendenti e dei loro familiari. Dal 2018, tra le misure erogabili, rientrano gli abbonamenti a treni, autobus e metro. Inoltre, il lavoratore può decidere di trasformare il premio di produttività (che è fino a 4mila euro e tassato al 10%) in misure di welfare aziendale e, in questo modo, viene detassato totalmente



Coinvolgere

Il vero potere di un capo deriva dalla capacità di dare risposte e di stimolare il contributo dei dipendenti



Smart office

Non c'è bisogno di un orario di ingresso, diamo flessibilità: qui contano gli obiettivi, non mettiamo vincoli

Indice benessere-produttività



**L'idea contro gli acronimi criptici
«Serve una palestra linguistica»**

■ BOLOGNA

MARCO Cigna, ceo della Joan Peter Sloan – ambasciatore del noto imprenditore inglese che s'è inventato un modo per insegnare la lingua agli italiani – tra le iniziative di welfare vedrebbe bene anche una palestra linguistica. Perché, dallo *smart working* (una tra le frasi straniere più abusate) all'ignoranza il passo è breve. Nella vita quotidiana e lavorativa spopolano sempre più incomprensibili acronimi, come se non avessimo nemmeno più tempo di parlare o scrivere come si deve. Cigna racconta uno dei suoi ultimi incontri a pranzo con la premessa: «È tutto vero. Mi sono sentito dire 'fai tu le *mom* (*minutes of meeting*), ci vediamo (*as soon as possible*)'. I due acronimi significano 'occupati tu delle note' e 'vediamoci il prima possibile'. «Da un lato – osserva ancora il manager – si abusa tra italiani di termini inglesi, dall'altro, quando dobbiamo parlare con gli stranieri non abbiamo più argomenti. Quindi, alla fine, il lavoro non viene valorizzato per quanto invece meriterebbe. In quanto tempo riesco a comunicare al meglio: queste sono le due doti che nessuno, neanche un robot, potrà mai sorpassare».

r. b.

© RIPRODUZIONE RISERVATA