

RAPPORTO
WELFARESmart working, vacanze e palestra
il lavoratore felice produce meglio

AI VANTAGGI TRADIZIONALI SEMPRE PIÙ SPESSO LE IMPRESE AGGIUNGONO INIZIATIVE PER IL PIACERE DEI DIPENDENTI: "CREARE MOTIVAZIONE AIUTA L'EFFICIENZA NEL LAVORO". ECCO LE INIZIATIVE, ANCHE ORIGINALI, VARATE DA ALCUNE SOCIETÀ
Veronica Olivieri

Milano

Non solo servizi, ma anche sorrisi. Il welfare aziendale è diventato 2.0 e così, accanto ai vantaggi più tradizionali come assicurazioni sanitarie o contributi per lo studio dei figli, le imprese mettono in campo iniziative per il benessere fisico e psicologico dei dipendenti. Consapevoli che, spiega il presidente dell'associazione per la responsabilità sociale d'impresa Csr manager network Fulvio Rossi, le pratiche di welfare aziendale contribuiscono a «creare motivazione, fedeltà, benessere organizzativo e pertanto anche efficienza e produttività».

Esempio emblematico di questo cambio di approccio è la nuova iniziativa My Energy Journey del gruppo Generali, che alle tradizionali prestazioni di welfare per i dipendenti ha da poco affiancato un piano che punta prima di tutto alla loro salute e serenità. Testato l'anno scorso su 250 dirigenti, sarà esteso quest'anno a 1.500 persone, per poi interessare progressivamente tutti i lavoratori. «Si comincia con un check up effettuato da un gruppo di medici qualificati che indica a ognuno le attività più congeniali alla sua situazione. Si va dal pilates allo yoga, dalla corsa alla meditazione. Il nostro obiettivo è promuovere uno stile di vita equilibrato, con un'alimentazione sana e la giusta dose di riposo. Per lavorare bene è importante imparare a gestire le proprie risorse energetiche», racconta il responsabile Risorse umane Giovanni Luca Perin.

Un cambio di passo si osserva an-

che nelle politiche a sostegno della maternità, dove negli ultimi anni sono state avviate diverse iniziative innovative. Il gruppo di spedizioni Nexive è stato premiato nel 2016 da Manageritalia per le sue politiche in questo ambito: all'integrazione dell'indennità Inps ha affiancato il programma Nutrimamma per un'alimentazione corretta in gravidanza, servizi di consulenza sui diritti e doveri legati alla maternità, sostegno psicologico per le neomamme e i neopapà. E i risultati, dice la responsabile Hr Cinzia Spaziani, si vedono: «Tutti i neogenitori rientrano serenamente in azienda dopo il periodo di maternità, si sentono supportati e capiti nelle loro esigenze, si assentano meno e lavorano meglio».

E se nella sua sede centrale di Roma Unilever ha aperto una sala allattamento per un rientro al lavoro meno traumatico, a disposizione di tutte le dipendenti del gruppo del largo consumo, racconta il direttore Risorse umane Gianfranco Chimirri, ci sono «controlli medici periodici e assistenza nutrizionale per chi vuole perdere peso dopo la gravidanza. Entrambi i genitori, inoltre, nei primi tre anni di vita del figlio possono lavorare sempre in modalità smart working». Oltre ai servizi per la maternità ad integrazione di quelli pubblici da sempre carenti in Italia infatti, l'altra grande sfida del welfare aziendale è proprio il telelavoro. Via importante per bilanciare impegni professionali e vita privata, ma ancora oggetto di timori e resistenze da parte del management. Il colosso dell'informatica Microsoft lo smart working lo ha introdotto dieci anni fa e oggi possono farlo tutti i dipendenti, tanto che nella nuova sede di Milano non ci sono neanche postazioni fisse.

«In un anno è aumentato di cinque volte il numero di dipendenti che lavora in modalità smart per più di sei giorni al mese, passando dall'11% al

55%. Non solo: il 79% dei dipendenti che lavora in smart working dichiara di essere più produttivo», sottolinea il direttore Hr Pino Mercuri.

Ma se molte iniziative innovative di welfare vengono dalle multinazionali, non è necessario essere grandi per ottenere risultati interessanti in questo campo. Il Colorificio San Marco, per esempio, azienda veneta con 190 dipendenti in Italia, in quattro anni ha messo in campo numerose iniziative. La vicepresidente e responsabile Hr Mariluce Geremia elenca quelle più originali: «Abbiamo attivato il recupero degli interessi passivi sui mutui e un piano di stage retribuiti con 500 euro al mese per i figli dei dipendenti. Da tempo mettiamo a disposizione dei lavoratori gratuitamente una casa al mare per le vacanze estive e abbiamo appena lanciato il progetto Academy: uno spazio libero in cui le persone possono organizzare corsi o partecipare a seminari online».

Anche i piccoli hanno ben presente l'importanza del benessere dei propri lavoratori e il ruolo del sorriso e della salute come leva della produttività. «Considerata l'alta percentuale di personale femminile, abbiamo stipulato una convenzione con uno specialista in radiodiagnostica. Oggi offriamo alle nostre 120 dipendenti controlli senologici gratuiti», spiega Filippo Callipo, presidente dell'omonimo gruppo alimentare calabrese.

Mentre Michele Bardus, imprenditore piemontese ispirato dal modello di Adriano Olivetti, nella nuova sede della sua Euroconnection, leader europea nei cablaggi industriali con 70 dipendenti, ha previsto anche un'area relax e fitness. «C'è spazio per leggere un libro, bere una tisana, fare una partita a calcio balilla. La palestra è aperta anche il sabato e la domenica: possono usarla gratuitamente non solo i nostri dipendenti, ma anche le loro famiglie».

© RIPRODUZIONE RISERVATA





A destra **Michele Bardus** (1) presidente . Euroconnection;
Gianfranco Chimirri (2) resp. Risorse umane Unilever Italia;
Giovanni Luca Perin (3), dir. Risorse umane Generali Italia; **Mariluce Geremia** (4) vice presidente Colorificio San Marco

