



# People first

Nel mondo del *corporate welfare* si avverte sempre più la necessità di ripensare modelli di lavoro che ripartano dal singolo, cambiando la scaletta delle priorità a favore di una dimensione antropocentrica troppo a lungo dimenticata... di C.C.

**N**egli ultimi anni, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata ha spinto le aziende a ripensare modelli di lavoro ormai obsoleti riformulando i rapporti di gerarchia aziendale. Prova è che moltissime società - e nel turismo grandi griffe dell'ospitalità - stanno intraprendendo strade nuove con iniziative a sostegno del benessere dei dipendenti a 360°.

## Utopia o esercizi dialettici?

No, work in progress. Tramontata definitivamente l'era di Gordon Gekko, intrisa di arrivismo, avidità e immoralità, oggi la competizione è definitivamente bandita, sconfitta da dati alla mano che confermano quanto il gioco di squadra e il valore della diversità siano le strade da prediligere per risultati concreti e di lunga durata. Ecco che allora, dai family days agli asili aziendali vige un nuovo spirito collaborativo, fondato su uno stretto legame tra vita lavorativa, famiglia e tempo libero. Si moltiplicano le aziende che sviluppano ambienti di lavoro in cui la persona può vivere la propria professionalità non in conflitto o a discapito di una vita personale appagante, ma come qualcosa che vi si integri armonicamente. A questo si aggiunge un nuovo concetto di welfare, fondato sui valori del pluralismo e della sussidiarietà.

## Welfare in hotel

Nel mondo dell'hotellerie, è il gruppo **Marriott** a distinguersi per lungimiranza. Qui il concetto di benessere aziendale è partito da un must di base, valorizzare la diversità, in tutte le sue sfaccettature. Marriott, oggi con più di 6.500 proprietà in 127 paesi nel mondo, è stata la prima società alberghiera a istituire un programma per la diversità e l'inclusione come concetti strettamente legati ai valori fondamentali e agli obiettivi strategici aziendali, perciò intrinseci in ogni aspetto del proprio business. Ad oggi l'azienda è riconosciuta come un ottimo datore di lavoro, con una manodopera tra le più inclusive e diversificate. Sempre nell'ottica di valorizzare il singolo con le sue prerogative, ecco ad esempio i laboratori interculturali, che favoriscono la conoscenza di usi e costumi di ogni latitudine, come anche un programma per lo sviluppo della leadership femminile e la formazione per partecipare ai consigli aziendali rivolta alle donne che ricoprono ruoli dirigenziali, nell'ottica della parità di genere. Lo stesso approccio è quindi rivolto agli ospiti, definendo prioritaria la creazione di esperienze inclusive e la promozione di iniziative incentrate sulla diversità. Una filosofia applicata anche alle recenti acquisizioni, come gli oltre 3mila dipendenti degli alberghi ex Starwood.

*People care e work life balance* sono le nuove parole d'ordine del corporate welfare, dove il singolo riacquista valore aumentando il proprio livello di engagement e rafforzando il concetto di squadra



## People care e work life balance

Partendo da questa valutazione, si è capito che era a portata di mano un obiettivo più ambizioso, cioè immaginare un modello di organizzazione del lavoro maggiormente incentrato sui concetti innovativi di people care e work-life balance con lo scopo, inoltre, di aumentare l'engagement dei dipendenti. Nasce così una piattaforma tecnologica e automatizzata di welfare aziendale che sostanzialmente prevede un numero ampio di prestazioni e servizi del paniere welfare, come indicati dalla normativa di riferimento. E qui il ventaglio di servizi si amplia. Si possono immaginare facilitazioni alla famiglia, come l'acquisto dei libri per i figli dei dipendenti, il pagamento delle rette scolastiche, i viaggi studio all'estero, il rimborso delle prestazioni per badanti, colf, baby sitter, assistenza a persone non autosufficienti, carrello della spesa fino ad una modalità di gestione degli orari più flessibile in modo da poter amministrare con più tranquillità gli orari di lavoro e vita privata, valutando i dipendenti sulla performance e sugli obiettivi e non sulla base di una rigida griglia di presenza oraria, con risultati di work life balance molto positivi. Un aspetto fondamentale non solo per migliorare la retention del singolo, ma anche per aumentare il livello di engagement di chi lavora. Il primo motivo che spinge le imprese a sviluppare programmi di "wellbeing" è infatti il miglioramento della produttività dei dipendenti, il secondo di aumentarne il coinvolgimento e l'impegno nei confronti dell'azienda. E l'idea è andare oltre, verso un "life balance" puro, dove si sfumano ancora le distinzioni fra lavoratore e persona.

## L'azienda come comunità lavorativa

Proprio la permanenza del lavoratore "fuori" dal suo mondo privato ha portato a modificare la prospettiva dell'azienda, non più monopolizzatrice delle energie del dipendente, ma "casa aperta" da condividere. È il caso di **Prysmian Group**,

## Misurare la responsabilità sociale

FTSE4Good Europe Index include le aziende Europee che si distinguono per gestione trasparente e applicazione di criteri sostenibili. L'indice FTSE4Good valuta la performance delle aziende che sono globalmente riconosciute per gli alti standard di responsabilità sociale. Gestione trasparente e criteri approvati dal marchio FTSE rendono FTSE4Good l'indice ideale per la creazione di prodotti di investimento responsabile. Viene rivisto due volte l'anno, a marzo e a settembre, per includere eventuali nuove aziende ed escludere invece quelle che non hanno mantenuto gli standard di sostenibilità richiesti.



azienda leader mondiale nel settore della produzione di cavi per applicazioni nel settore dell'energia e delle telecomunicazioni e di fibre ottiche, che ha lasciato i vecchi uffici per darsi una veste nuova non solo nell'architettura ma anche nell'approccio al lavoro, alle relazioni, all'ambiente. D'altronde il nostro posto di lavoro è il luogo dove spendiamo la maggior parte del nostro tempo. Quindi deve essere piacevole, luminoso, moderno e possibilmente sostenibile, un luogo accogliente da condividere, da aprire alle proprie famiglie per farle partecipi di questo nuovo "wellbeing". Un approccio del tutto capovolto, a favore dell'individuo non dell'individualità. Il Gruppo vanta infatti un punteggio elevato nell'indice FTSE4Good Index (vedi box) in materia di standard internazionali per i dipendenti, grazie ad una policy di diversità e inclusione, introducendo il concetto di azienda come "comunità" lavorativa, che si estende ad esempio a un programma di coinvolgimento avanzato che permette ai lavoratori di diventare azionisti a condizioni favorevoli. Molto interessante è anche la recente scelta della **Ferrero** di Alba, considerata la migliore azienda in cui lavorare in Italia, di aprire ai figli dei dipendenti, dopo l'asilo nido, la scuola materna, investendo sul territorio e sul benessere della persona, di nuovo al centro del mondo, perfettamente armonizzata tra cielo e terra come un rinnovato "uomo vitruviano".