

D - la repubblica delle donne

Testata.....

16/10/2004

Data.....

STRATEGIE Dalla palestra all'asilo nido, al biglietto per il teatro. Crescono i servizi ai dipendenti offerti dalle imprese. Per contrastare il turnover e incentivare la produttività

di Laura Taccani Foto di E. Fantoni

La definizione tecnica non rende. Ti dicono valorizzazione delle risorse umane e pensi a qualcosa tipo coinvolgimento decisionale dei dipendenti, incentivazione meritocratica, corsi di formazione e aggiornamento. Politiche aziendali lodevoli, sia chiaro, ma vuoi mettere la musicalità di concetti come asilo nido e baby sitting gratuiti, servizio di tintoria pronta consegna, spesa imbustata da ritirare, palestra, massaggi, seduta yoga, biglietti riservati a teatro. E tutto senza uscire dall'ufficio, scendendo al massimo di qualche piano con l'ascensore. E tutto, dettaglio rivelatore, a spese dell'azienda. Per carità, la condivisione delle strategie è un'ottima cosa, ma oggi come oggi qualcuno che fa la fila in posta per pagare le tue bollette aiuta.

Benefit concreti, tangibili, che non suonano come chiacchiere da rinnovo contrattuale e che le aziende sempre più spesso offrono senza distinzione ai

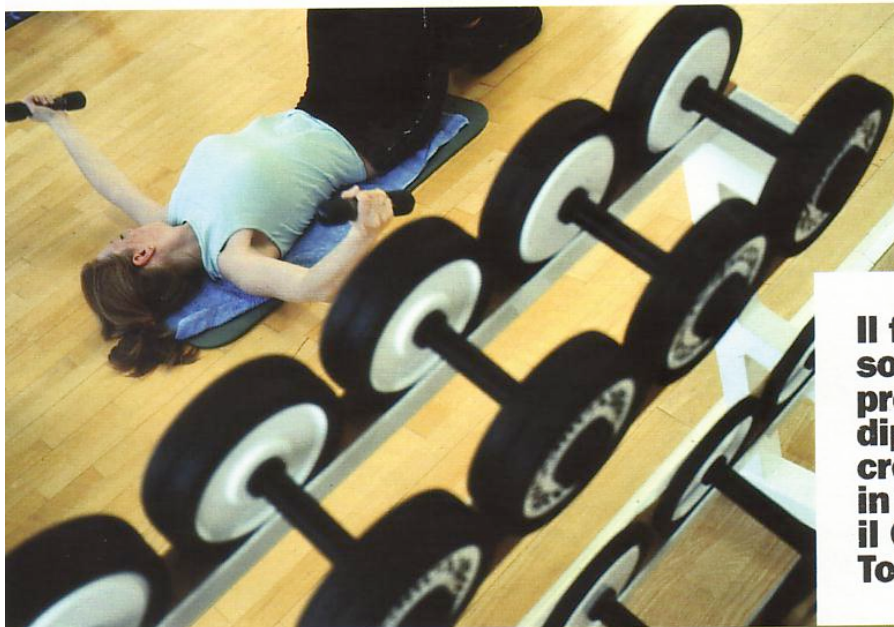
La palestra della Dwr ad Amsterdam, Olanda, comprende persino la parete per il free climbing.



SE L'AZIENDA PAGA LO YOGA

16 OTTOBRE 2004

D 121



Il fatturato delle società che si prendono cura dei dipendenti è cresciuto del 20% in tre anni. Lo dice il Great Place To Work Institute

Lezione di aerobica, in alto, alla palestra del municipio dell'Aja. Qui sopra, pausa con cyclette in quella della Dwr, Amsterdam.

top manager come ai semplici impiegati. Dal loro punto di vista questo significa fidelizzare il personale, contrastare il turnover, limitare le assenze per malattia, incentivare la creatività. Tradotto in soldoni - visto che la beneficenza non è di questo sistema economico - significa alzare livello di produttività, acquistando pacchetti di servizi tutto sommato accessibili, oltre che scaricabili in bilancio: chiavi in mano, si va in media dai 500 ai 700 euro annui per dipendente. Viceversa per i destinatari di queste carinerie aziendali, che rispetto ai fringe benefit tradizionali giocano un campionato d'altra categoria, significa giornate meno affannose, occasioni di distrazione, una qualità del tempo fino a poco fa impensabile per chi deve conciliare carriera e vita personale/sociale. Lo dicono gli studi e le statistiche, come quelli del Great Place To Work Institute che valuta - dal 1980 negli Stati Uniti e da tre anni anche in Italia - il grado di soddisfazione dei dipendenti. Funziona così: a un centinaio di imprese del nostro Paese vengono distribuiti, a ogni livello, questionari che permettono all'istituto di stilare una specie di guida Michelin dei posti di lavoro, compilando una pagella che tiene conto di parametri come la qualità dell'ambiente, la flessibilità, l'equità della retribuzione, la convinzione con cui



si fanno propri gli obiettivi dell'impresa. I dati forniti dal Great Place To Work dicono che il fatturato delle aziende a cinque stelle, quelle cioè che hanno più a cuore la soddisfazione del proprio staff, dal 2001 è cresciuto di quasi il 20%. E questo nonostante il periodo di crisi nera.

Il calcolo costi/benefici, comunque, viene fatto non solo in termini economici ma psicologici, come sottolinea l'amministratore delegato di Microsoft Italia, Marco Comastri. Aperta parentesi: nella classifica del Gptw per il 2003, Microsoft si è piazzata sul podio come posto di lavoro ideale, seconda solo al marchio di fitness Technogym e seguita da Tnt Global Express e Johnson & Johnson (la classifica completa si trova sul sito www.greatplacetowork.it). «Negli ultimi 12 mesi», rac-

conta Comastri, «abbiamo avviato una serie di iniziative. L'ultima è l'asilo nido, inaugurato lo scorso marzo e aperto a 60 bambini tra figli di dipendenti e abitanti di Segrate. Non dover fare la staffetta per portare i bimbi dall'altra parte della città è un miglioramento decisivo in termini di qualità della vita, senza contare che anche nei momenti di pausa si può trascorrere del tempo con loro». Oltre al nido, chi lavora in Microsoft ha ricevuto un pacco regalo di information technology, come gli smart phone o la linea Adsl a casa, e un programma per il check-up medico gratuito. «In più, portiamo avanti un'attività di screening sugli aspetti che possono influenzare la salute dei dipendenti in un ambiente in cui si lavora a continuo contatto con il monitor». Non solo filantro-



Allenatori per mamme

Si chiama "Working mom coaching programme" e l'ha ideato la U2Coach, società di consulenza aziendale. È un progetto che verrà presentato il 14 ottobre durante una tavola rotonda in Confindustria. Obiettivo: mettere d'accordo il punto di vista delle donne e quello delle aziende sulla maternità, aiutando entrambi i fronti a gestire il periodo di assenza dal lavoro e il rientro in ufficio. Lo scenario in cui si inserisce è quello disegnato da un'indagine Istat del 2003, realizzata intervistando 50 mila neomamme. A distanza di 18-21 mesi dal parto il 20,1% smette di lavorare; di queste, il 7% perché licenziato, il 24% per mancato rinnovo del contratto e il 69% per decisione autonoma. Per queste ultime donne, la prima motivazione è il desiderio di stare più tempo con i figli. Ecco allora questo progetto di corporate coaching, condotto da "allenatori" professionisti e diverso dall'attività di formazione classica perché prevede una partnership e non un rapporto insegnante-discepolo.

In Italia Eudaimon, nata nel 2002, offre pacchetti benessere tutto compreso. Fra i clienti Nokia, Tim, Martini e Rossi, Binda

pia ma strategia mirata, ammette l'amministratore delegato, perché «la flessibilità dei dipendenti ci permette di cogliere al meglio le opportunità di un mercato dinamico come è quello in cui operiamo: se non lo facessimo perderemmo dei punti. Siamo convinti insomma di aver speso benissimo i nostri soldi, e ce l'ha confermato la ricerca che conduciamo per conoscere la soddisfazione interna: nell'area del *work life balance*, ossia quel bilancio tra vita personale e professionale che poi incide sulla motivazione. Nel 2003 abbiamo avuto un aumento del 15%».

Oltre ai dati, peraltro, è l'intuito a dirci che una persona assennata va più volentieri in un ufficio in cui qualcuno è pagato per pensare a come farla sentire a suo agio. Soprattutto se dopo aver timbrato il cartellino si deve occupare delle mansioni funzionali alla sopravvivenza fisica e morale di una famiglia. Basta considerare un fine-giornata-tipo. Alla vecchia maniera voleva dire precipitarsi fuori da una riunione in tempo per arrivare nell'ora di punta al supermercato, scaraventare una confusa serie di prodotti nel carrello, sfiancarsi nella coda alla cassa e da ultimo rigettarsi nel traffico calcolando una sosta a quattro frecce davanti alla lavanderia che sta tirando giù la saracinesca. Stop. Rewind. Nuova versione: si spegne il computer senza alcun problema, perché è lo stesso capo del personale a consigliarti di non fare gli straordinari se non per quelle Cyclette, corda, tapis roulant al Ministero dell'Istruzione all'Aja. Il governo vuole portare al 50% gli olandesi attivi entro il 2010.