

Quando l'azienda coccola il dipendente

Dai massaggi all'autodifesa, tutti i nuovi benefit: "Si passa dal welfare al wellness"

VERA SCHIAVAZZI

C'ERA una volta la colonia estiva al mare e ai monti, la mutua per i dipendenti, il pacco di Natale per i ragazzini e il viaggio-premio per chi aveva lavorato di più. Oggi, il welfare aziendale è cresciuto e spazia dalla mensa take away dove le madri lavoratrici possono ordinare a pranzo ciò che intendono portare a casa la sera alla fine del lavoro al maggiordomo aziendale che ritira per loro le giacche in tintoria, paga le bollette o va a prendere i figli a scuola se una riunione si protrae troppo a lungo. La crisi non ha cancellato lo sforzo delle aziende per "coccolare" i dipendenti, uno sforzo che riguarda ormai quasi un quarto delle imprese italiane sopra i 20 dipendenti e che non è, o non è soltanto, un atto di liberalità.

«Le ricerche internazionali mo-

strano che politiche di work/life balance e produttività sono direttamente collegate - dice Frank Cinque, managing director di Altis, l'alta scuola dell'Università Cattolica di Milano che studia il rapporto tra impresa e società e che promuove il premio "Famiglia lavoro" - Per questo, e nonostante i problemi collegati ai mercati e alla produzione di questo periodo, la maggior parte delle aziende non ha abbandonato, anzi sta rafforzando oppure imbecca ora la strada delle politiche di conciliazione». Quest'anno, per la prima volta, il premio lombardo si apre, oltre che a privati e amministrazioni locali, anche alle organizzazioni no profit. Manca, invece (ma arriverà grazie a una ricerca di Altis nel 2011) un'analisi dei servizi più graditi dai dipendenti. Ma qualche anticipazione si può trarre dalla storia: ha fatto scuola, ad esempio, l'accordo aziendale col quale Luxottica ha offerto ai dipendenti un "carrello della spesa" a prezzi scontati e un buono per la scuola dei figli, mentre la Fiat di Sergio Marchionne ha ridisegnato il proprio welfare puntando sulle mense trasformate in ristorante e sull'asilo nido, rinunciando però, dopo una prima sperimentazione,

al supermercato interno, giudicato troppo caro dagli operai che preferivano continuare a fare acquisti fuori dalla fabbrica.

Sostegno economico e servizi per i figli, a cominciare dai classici nidi aziendali (ormai quasi 300 in Italia, dopo un lungo periodo di oblio e di diffidenza anche sindacale) sono ai primi posti. Ma nella aziende dove l'età media è più bassa e che impiegano un maggior numero di quadri e di manager anche servizi più ludici e più orientati alla carriera hanno successo. Così, Kraft Italia si è piazzata al primo posto per le sue politiche di welfare grazie al "time saving" (lo sportello che consente ai dipendenti di affidare a un addetto gli acquisti in farmacia, le pratiche all'anagrafe e all'asl e dunque di passare più tempo in ufficio) e all'orario flessibile con un'unica timbratura al mattino, ai massaggi gratuiti e ai check up mirati per uomini e donne rimborsati al 60 per cento. Valerio Natale, ad italiano del gruppo, sostiene che si tratta del risultato «che ci ha resi più orgogliosi, perché le risorse umane sono alla base di qualsiasi altra politica di sviluppo». Dalle esperienze della amministrazioni pubbliche nascono progetti aperti a tutti, come la "Città della Conciliazione" che l'Università di Torino ha inaugurato nel 2010 nel suo polo di Grugliasco: scuola estiva premiata dal ministero in due diverse sedi, centro benessere, scuola steineriana e centro di documentazione sulle pari opportunità. «Abbiamo cominciato con servizi rivolti a docenti, personale e studentesse, poi li abbiamo aperti anche ai cittadini, dividendo le spese con le amministrazioni locali», spiega Silvia Giorcelli, presidente del Comitato pari opportunità. Risultato: niente più esami o lezioni saltate perché il bambino ha la febbre. Anche misurare il buon umore di chi lavora fa parte del nuovo welfare di fabbrica: alla Ferrero il progetto si chiama "Your Voice" e raccoglie ogni giorno, anonimamente, desideri e suggerimenti.

I servizi aggiuntivi presenti in quasi un quarto delle imprese con più di 20 impiegati



I servizi



MAGGIORDOMO

È il servizio offerto da Accor Services Italia (Milano) ai dipendenti: per due giorni alla settimana sbriga le loro commissioni, dalla tintoria al ritiro degli esami medici



ASSISTENTE SOCIALE

La Bracco (farmaceutici) offre l'aiuto di un'assistente sociale in sede per chi ha genitori anziani o invalidi, l'asilo nido per i figli ma anche un servizio di baby sitting personalizzato



TAGESMUTTER

Si chiamano così le "mamme a domicilio" che il Comune di Monza offre ai genitori che lavorano: accolgono fino a 3 o 4 bambini tra 0 e 4 anni in un'atmosfera di tipo familiare



BABY SITTER

Per aiutare i genitori (e soprattutto i papà) che lavorano, Codevintec Italia offre un servizio di assistenza dei bambini durante le vacanze estive e natalizie e quando a scuola c'è sciopero



CORSI DI AUTODIFESA

Insieme alle visite preventive sono le proposte di Avon (cosmetici) per le dipendenti. E la mensa prepara anche pasti take away da portare a casa dopo il lavoro per evitare di cucinare



PALESTRA

La Ferrero ha istituito nella sua sede di Pino Torinese una palestra a disposizione tutti i giorni e con personal trainer a orari fissi, mentre un servizio interno offre trasporti casa-ufficio in comune



CONSULENZA

Wind offre ai dipendenti consulenza legale e fiscale in azienda, assistenza auto e servizio di concierge, asili nido in sede e corsi per i genitori. Il gradimento è monitorato dal 2005



SPORTELLO PRATICHE

Il gruppo Basic offre palestra, cucina, uno sportello per le pratiche (compresa la prenotazione di viaggi e biglietti aerei) e su prenotazione un servizio per prendere i figli a scuola



Work/life balance
 è il sistema usato per misurare l'equilibrio tra lavoro e vita privata

I cinque servizi più diffusi



23%
 le aziende italiane sopra i 20 dipendenti che hanno già o stanno costruendo un sistema di welfare

