

Benessere e competitività: quali opportunità tra lavoro agile e piani di welfare aziendale e territoriale?

Importante confronto tra grandi imprese, PMI, enti locali e non profit

Milano, 20 giugno 2017 - Tra lavoro agile, premio di produttività e azioni di conciliazione famiglia-lavoro il welfare aziendale sta entrando a pieno diritto nelle politiche di gestione delle risorse umane delle aziende italiane. Ma quali, quante e come le aziende si muovono già in questa direzione? E in quale misura l'attenzione al territorio e ai dipendenti sostiene la competitività aziendale?

La consapevolezza dei benefici per l'azienda, i dipendenti e il territorio è fondamentale per realizzare interventi efficaci e di lunga durata. Cosa occorre per facilitare la diffusione di questa consapevolezza e favorire un cambiamento di mentalità anche nel vertice di piccole, medie e grandi imprese?

Giacomo Angeloni, Assessore all'Innovazione e Semplificazione del **Comune di Bergamo**, Alberto Busnelli, Direttore Risorse Umane di **BASF Italia**, Romano Guerinoni, Direttore Generale di **Fondazione Welfare Ambrosiano**, Adele Nardulli, Fondatore e Amministratore Delegato di **Trans-Edit Group** e Filippo Villa, HR Specialist e Rosella Visconti, Human Resources - Total Rewards di **Whirlpool Corporation EMEA** hanno portato le loro esperienze, che puntano alla gestione strategica delle risorse umane e che intendono dare una spinta verso il radicamento di una cultura della valorizzazione delle persone e della creazione di valore condiviso.

Uno dei primi attori che risponde alle esigenze di un territorio è la pubblica amministrazione, che come ha sottolineato l'Assessore **Giacomo Angeloni** del Comune di Bergamo "ha due parti in commedia: è il luogo dove si pensano i servizi per i cittadini ma è anche datore di lavoro." Ha continuato "Stiamo provando a superare l'idea che i lavoratori debbano essere controllati con i tornelli. Valutiamoli non solo sulla loro presenza in ufficio, ma attraverso i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati. Il lavoro agile nella pubblica amministrazione deve essere forse anche più verificabile e più trasparente che nel privato. E abbiamo visto che con il lavoro agile aumenta la produttività dei nostri dipendenti".

Alessia Coeli, Key referent per welfare e innovazione sociale in ALTIS, ha sottolineato come il welfare comporti una rivoluzione sia dal punto di vista organizzativo che culturale, affermando che "Il tema della fiducia e della responsabilità individuale è il grande tema del lavoro agile: se il singolo viene investito di fiducia la risposta non può essere che positiva".

E di fiducia parla anche **Alberto Busnelli**, Direttore Risorse Umane di BASF Italia: "Lavorare sul benessere significa lavorare sulle condizioni e sui contesti nei quali la libertà e la responsabilità delle persone possano esprimersi, producendo valore per sé e per l'impresa". E continua: "Welfare è per noi di BASF sinonimo di Responsabilità Sociale. Oggi per noi Welfare significa non solo la capacità di offrire beni e servizi in grado di rispondere alle esigenze dei collaboratori e delle loro famiglie nelle diverse fasi della vita, ma anche promuovere un contesto di

lavoro inclusivo, nel quale prevalgono le buone relazioni tra colleghi e con l'azienda, dove le persone si sentono protagoniste, libere di esprimersi, confrontarsi e crescere.”

Sulla stessa linea la dott.ssa **Nardulli** di Trans-Edit Group che afferma: “Benessere in azienda e smart working sono due facce della stessa medaglia. Da un lato, le persone sono incoraggiate a creare “comunità” all'interno dell'azienda, perché diventi un luogo dove è piacevole stare e lavorare in modo sereno e creativo. Dall'altro, lo smart working, implementato liberamente e con tecnologie innovative, è la soluzione per conciliare in modo flessibile il lavoro con le esigenze personali. Solo così lo smart working non corre il rischio tanto paventato dell'alienazione”.

Nell'eterogeneità della platea di relatori, è importante ricordare il tema del welfare territoriale al fine di dare una risposta ai bisogni che si trovano sul territorio e ridurre le discriminazioni tra chi è protetto dal welfare contrattuale e chi no. **Romano Guerinoni**, presentando le attività della Fondazione Welfare Ambrosiano, ha spiegato: “La nostra mission è quella di allargare il welfare anche a quella parte di lavoratori esclusa, i cosiddetti *working poor*, cioè i lavoratori che non hanno un lavoro strutturato e non possono godere dei benefici di una contrattazione adeguata. Per fare questo occorre una logica di welfare responsabile, che tenga insieme sia il welfare aziendale che quello territoriale. Bisogna ragionare sul welfare territoriale come una risposta che riesce a valorizzare quello che fa il welfare aziendale creando forme nuove di intervento”.

Al dibattito hanno contribuito anche i due rappresentanti di Whirlpool, che hanno raccontato di come l'azienda consideri le persone la risorsa principale della propria organizzazione. “La continua evoluzione del mondo del lavoro ha reso imprescindibile lo sviluppo e l'adozione di politiche di Welfare e strumenti di Smart Working che contribuiscono in maniera determinante alle sfide della competitività e alle istanze di flessibilità” - ha sottolineato **Filippo Villa**, che insieme a **Rosella Visconti** ha sostenuto che “È in corso un programma di change management a tutti i livelli, finalizzato all'assimilazione di un nuovo modello culturale focalizzato su collaborazione e condivisione, che sta permettendo a Whirlpool di ottenere brillanti risultati, dimostrati del crescente livello di engagement delle persone”.

Tutti gli interventi dimostrano un cambiamento in atto e il coraggio delle organizzazioni di sperimentare nuove strategie di benessere e competitività attraverso nuovi e sfidanti progetti e il confronto costruttivo con le proprie persone.

La partnership di successo tra ALTIS, ADAPT, AIWA e Cisl Lombardia continua con la realizzazione del Corso di alta formazione **Professione Welfare**, un percorso dedicato professionisti di organizzazioni pubbliche e private, profit e non profit, interessati ad acquisire le competenze interdisciplinari e specifiche necessarie per pianificare e gestire con successo strategie e iniziative di welfare. Per maggiori informazioni vai alla pagina del [sito](#).

ALTIS, Alta Scuola Impresa e Società dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, affianca professionisti, manager e imprenditori che vogliono essere protagonisti della creazione di valore condiviso e di una cultura manageriale responsabile. L'Alta Scuola dà impulso a ricerca e innovazione, sviluppa prodotti formativi e offre servizi di consulenza volti a rispondere efficacemente, con strumenti concreti, alle sfide che l'attuale contesto economico pone alla crescita consapevole e allo sviluppo sostenibile.

Sui temi del welfare, ALTIS offre formazione su misura per aziende e professionisti.

Adapt è una associazione senza fini di lucro, fondata da Marco Biagi nel 2000 per promuovere, in una ottica internazionale e comparata, studi e ricerche nell'ambito delle relazioni industriali e di lavoro.



L'obiettivo è promuovere un modo nuovo di "fare Università", costruendo stabili relazioni e avviando interscambi tra sedi dell'alta formazione, mondo associativo, istituzioni e imprese.

***Aiwa** è la Associazione Italiana Welfare Aziendale, fondata recentemente da importanti operatori nel campo dei servizi di welfare aziendale (AON Hewitt, Assiteca, CIR, DAY Up, Double You/Zucchetti, Easy Welfare, Edenred, Eudaimon, Mercer, Sodexo, Well Work, Willis Towers Watson). L'associazione intende promuovere la cultura del welfare e del wellness delle persone in azienda, accompagnando il corretto sviluppo di una delle più moderne leve di valorizzazione dei dipendenti e, di conseguenza, di incremento della competitività aziendale. Inoltre l'associazione si candida a essere l'interlocutore privilegiato di istituzioni, politica e parti sociali per l'individuazione delle soluzioni legislative, amministrative e pattizie favorevoli alla maturazione condivisa delle politiche di welfare attivabili in ogni luogo di lavoro.*

*La **Cisl Lombardia** è un sindacato non dipendente da alcun potere politico, istituzionale, economico e ideologico. La sua ragion d'essere prioritaria è la difesa e l'avanzamento del lavoro come leva di promozione umana e civile: lavoro salvaguardato nella sua dignità, nelle sue condizioni salariali, normative e professionali e lavoro buono e duraturo, che sia per tutti veicolo di benessere e di cittadinanza. Forte dell'idea che la dimensione sociale viene prima di quella politica ed è da questa autonoma, la Cisl si oppone ai tentativi di limitare l'associazione sindacale con vincoli legislativi o giuridici, affermando la libera negoziazione tra le parti e la effettiva esigibilità dei contratti collettivi firmati dalle confederazioni maggioritarie.*