

VILLAGGIO GLOBALE

Asili, lavanderia e home working ecco i leader della felicità aziendale

NETAPP, CAMPBELL, VODAFONE, GOOGLE: LE MAGGIORI MULTINAZIONALI FANNO A GARA PER OFFRIRE SERVIZI CHE MIGLIORINO LA QUALITÀ DELLA VITA DEI DIPENDENTI, DAL NIDO PER I FIGLI ALL'ASSISTENZA MEDICA. LA TENDENZA ARRIVA IN ITALIA, DA BARILLA A WIND FINO ALLE COOP

Irene Maria Scalise

Alcuni lo chiamano “welfare community”. Altri “secondo welfare”. Ma la sostanza è la stessa: migliorare la vita dei lavoratori offrendo servizi che vanno dall'assistenza ai bambini al lavoro da casa, dai campus estivi sino ai buoni per pannolini e baby sitter. Una serie di “perquisites” che tratteggiano l'anima buona delle aziende. Quella variabile, sempre più necessaria, che si preoccupa della percentuale di felicità dei dipendenti. Sbocciato nel nord Europa, dove le imprese sono tra le più sensibili ai temi sociali, il nuovo mantra coinvolge l'intero popolo aziendale. Perché l'importante è essere tutti democraticamente tutelati. Ecco allora, su e giù per il pianeta, dove converrebbe lavorare per assicurarsi la giusta dose di serenità. Raggiunge il nirvana chi ha l'opportunità di entrare in [NetApp](#). L'azienda (membro del Nasdaq-100), inserita da Fortune al quinto posto tra i migliori luoghi professionali, propone 20mila dollari di aiuto ai dipendenti che decidono di adottare un bambino. Non solo. Offre uno dei più generosi pacchetti di congedo maternità nel panorama internazionale. Tra le realtà illuminate c'è anche la piattaforma [Change.org](#) che prevede per i suoi dipendenti 18 settimane di congedo parentale interamente retribuito (per essere politically correct l'aiuto vale anche se il genitore non è biologico). La storica [Campbell Soup](#) prospetta invece programmi estivi per bambini e una sala allattamento per le mamme.

Non dovrà più raccogliere il bucato, e neppure preoccuparsi di fare la spesa, chi lavora per [Johnson&Johnson](#). La multinazionale del New Jersey, infatti, offre un ufficio di concierge per concedere ai dipendenti più tempo libero per le cose gratificanti dell'esistenza. E Google, per regalare serenità prospetta 500 dollari da spendere in pasti da asporto per i genitori a casa con i bebè. Ma anche consultazioni one-to-one per medici, sconti per la bambinaia e un accesso prioritario alla catena di asili nido Bright Horizons. Ha invece inaugurato un centro “work-life”, con programmi che oscillano dall'aiuto ai neo genitori alla gestione dello stress la Sas, società di business analytics della Carolina del nord.

E in **Italia**? Anche da noi ci sono nuovi focus. Racconta Elisabetta Caldera, direttore risorse umane di **Vodafone Italia**: «Offriamo opportunità che vanno dal latte artificiale, alla copertura sanitaria integrativa per i figli, al servizio di baby sitter on demand, fino a un concetto più evoluto di welfare su misura che comprende rette per asili nido, per scuole italiane ed estere, libri scolastici, campus estivi e corsi di lingua». E, per alleggerire la routine, sempre in Vodafone è nata la smart working: «Più di 3 mila dipendenti possono lavorare in modalità smart per 2 giorni al mese, scegliendo tempi e spazi di lavoro per incoraggiare una cultura del lavoro più orientata al risultato e meno alla presenza fisica. Così aumenta la produttività migliorando anche la qualità della vita e la motivazione dei propri dipendenti». Ha raggiunto quasi i 1500 contatti telefonici, in soli 10 mesi, l'ufficio welfare di **Coop Adriatica**. Lo racconta il direttore delle risorse umane Nicoletta Benvivenni: «Due persone sono in contatto i lavoratori tramite un call center sempre attivo e, per le azioni di sostegno ai familiari, abbiamo equiparato i trattamenti per coppie di fatto anche dello stesso sesso. Per il prossimo anno abbiamo in programma convenzioni vantaggiose per i centri estivi e concorsi creativi interni per i dipendenti ». **Wind** è tra i pionieri del people caring aziendale. «L'idea era di favorire il risparmio di denaro, tempo e family care », spiega Alessandro Bruno,

responsabile Internal Communication, «creando una concierge per risolvere pratiche amministrative, farmacia on line, servizio di lavanderia, riparazioni ma anche assistenza su guasti di auto e moto, asili nido aziendali, consulenza su materia legale, fiscale e medica». La pulizia di camici a carico dell'azienda, l'aumento dei giorni di congedo parentale e il raddoppio dello smart working sono le novità che, il gruppo **Barilla**, propone nell'accordo integrativo stipulato da pochi giorni con i sindacati. Il gruppo marchigiano **Tod's** assicura la copertura dei costi per i test scolastici e una polizza sanitaria per tutta la famiglia. Punta a un "carrello della spesa alimentare", a contributi per la formazione scolastica (di borse di studio) e a un supporto psicologico, l'azienda **Luxottica**. Per i dipendenti **Whirpool** è nato un farmer's market ma anche una rete di asili nido e dei corsi per lavorare sullo stress. E infine racconta Andrea Peduto, HR Organization development manager di **Edison**: «Abbiamo un programma di prevenzione medica, un servizio di consulenza legale e fiscale, campus estivi e borse di studio all'estero per i figli ma anche uno sportello per le piccole pratiche e consulenza per gli anziani».

(24 novembre 2014)
