

L'analisi

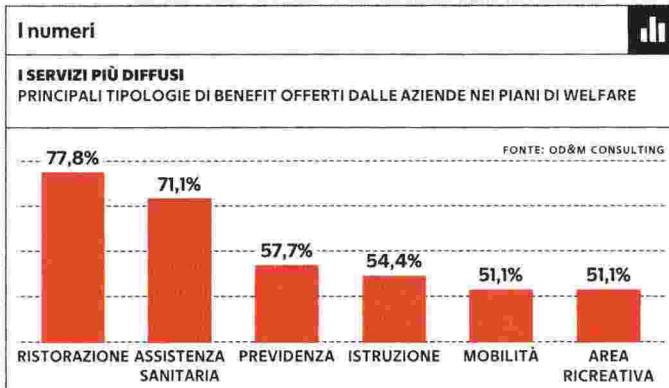
Dalla palestra agli orti biologici lo smart working fa bene ai conti

PAOLA JADELUCA, ROMA

Noberasco, premiata caso di "eccellenza" da Gea, Harvard Business Review e Arca Sgr, è l'emblema delle nuove strategie di gestione che coniugano crescita e partecipazione

Non solo la mensa, ma anche una sala fitness con tanto di personal trainer, una coffee room che dispensa oltre ad acqua e caffè mele fresche, quotidiani etv; infine un orto biologico che produce un raccolto a disposizione dei dipendenti con aree relax: "facile star bene", la filosofia di Noberasco ha fatto bene ai dipendenti ma anche al business. L'azienda ligure, infatti, è stata premiata quale "eccellenza d'impresa", un riconoscimento conferito dalla società di consulenza Gea insieme a Harvard Business Review Italia con Arca Sgr, tra le maggiori società di gestione di risparmio del nostro paese. La prova che performance, innovazione, internazionalizzazione, tutti i parametri del successo, corrono di pari con politiche di gestione del personale a loro volta innovative e illuminate. L'azienda, guidata da Gabriele Noberasco, specializzata nella produzione e trasformazione di frutta secca e snack salutistici, ha ricevuto una menzione speciale proprio per la capacità di coniugare Crescita e sostenibilità, un matrimonio cementato dalla fabbrica del futuro di Caracare, Savona, il nuovo stabilimento inaugurato nel 2016, che occupa un'area di 70mila metri quadrati, dove il flusso operativo è stato altamente automatizzato e orientato al sostenibile.

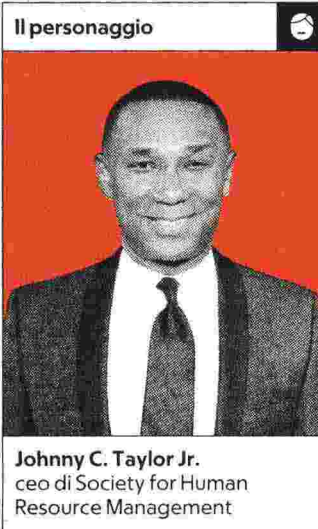
Cresce l'attenzione del mondo produttivo verso i servizi per il benessere delle persone, specie



quelli indirizzati a favorire il movimento fisico e la corretta alimentazione. È quanto emerge dal rapporto Welfare e Wellbeing di OD&M consulting, società di **GI Group** specializzata in consulenza in risorse umane. La survey è stata condotta su un panel di 161 aziende italiane e in contemporanea su un campione di oltre 500 lavoratori per capire allo stesso tempo come si evolve la percezione del welfare aziendale dai due punti di vista e quale è l'impatto sulla motivazione delle persone e il coinvolgimento.

Oltre l'80% delle imprese offre un piano di welfare a tutti i dipendenti. Le grandi aziende sono le più presenti, nel 77,5% dei casi ha piani di welfare. Sono in aumento però le piccole realtà che stanno progettando l'implementazione, il 62,5%.

Nella scelta dei servizi da offrire, oltre che in base alla possibilità di defiscalizzazione, sette aziende su dieci hanno cercato di ascoltare i bisogni dei lavoratori, utilizzando analisi sociodemografiche o survey interne. Non è certo un caso che quando i dipendenti vengono coinvolti in questa fase di identificazione del panel di servizi, il livello di soddisfazione del piano stesso, cresce da 7,3 a 8 punti in una scala di gradimento da 1 a 10. Non solo. Incide negativamente sulla soddisfazione dei dipendenti una bassa flessibilità, ecco perché il 73% delle organizzazioni offre la possibilità di scelta in un paniere di servizi.



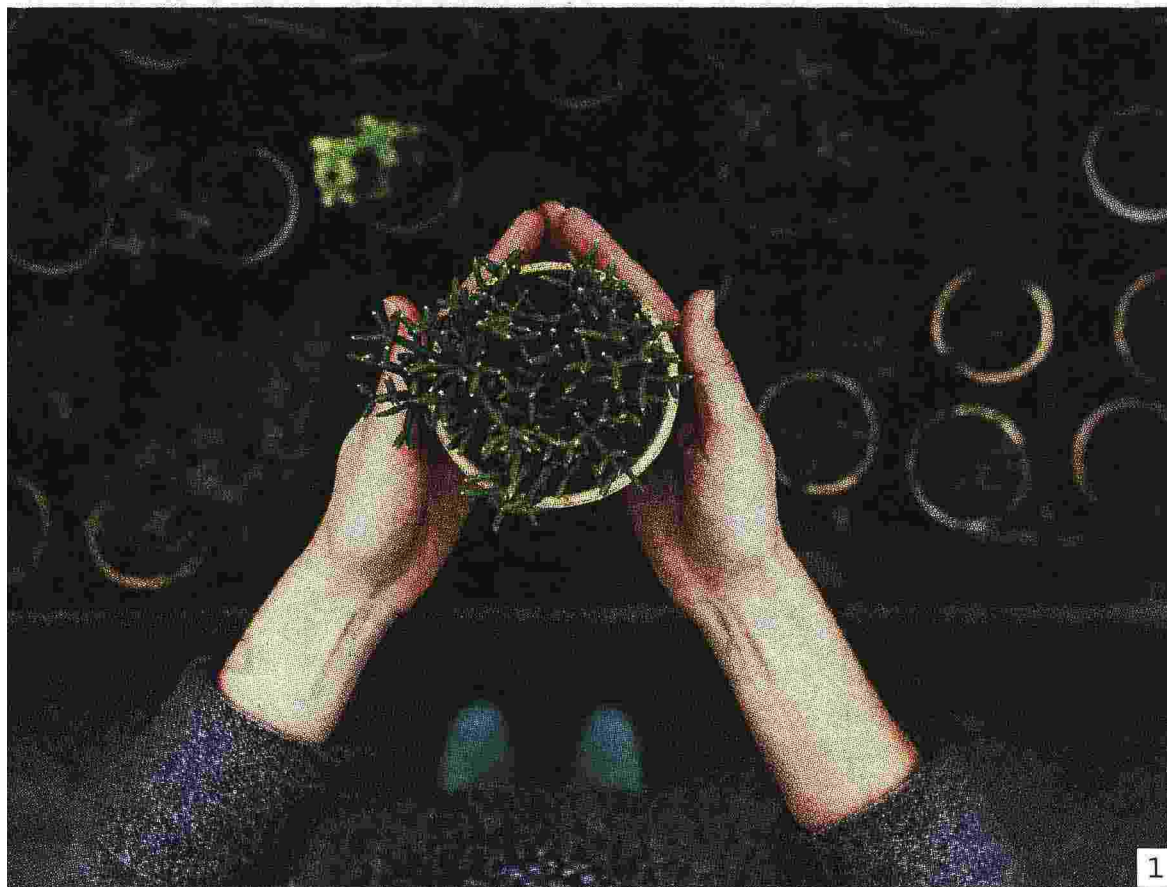
I servizi di welfare si stanno estendendo a diverse sfere di benessere

Questo trend riguarda un drappello di imprese d'avanguardia. Secondo l'Ocse, che ha recentemente pubblicato un'indagine in merito, l'Italia è agli ultimi posti tra i paesi industrializzati per la qualità del suo impiego a causa di ritmi di lavoro particolarmente stressanti. Ma il mondo sta cambiando. Come scrivono Marcello Russo e Gabriele Morandin, dell'Università di Bologna-Bologna Business School (Affari&Finanza-la Repubblica del 16 ottobre 2018), la Society for Human Resource Management registra un graduale cambio di paradigma: lo Strategic Human resource management, basato sulla "work devotion", schema legato a chi è disposto a sacrificare tutto il suo tempo e i propri impegni personali a vantaggio di quelli lavorativi, sembra destinato a lasciare il posto al Sustainable Human Resource Management, basato sul tema del work-life balance, che vede sempre più lavoratori ed executive preferire impieghi presso aziende che garantiscono una maggiore flessibilità e ritmi di lavoro sostenibili.

La carriera sostenibile passa dunque per i piani di smart working. Lo studio OD&M registra in generale un incremento di gradimento di 7 punti sul tema della gestione del tempo, che arriva al 78,6% del gradimento se è previsto anche lo smart working.

Novi lavoratori su dieci pensano che i servizi di welfare aziendale possono impattare positivamente sul livello di benessere personale e sul bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata. Oltre agli obblighi derivanti dal contratto nazionale, infatti, nel 35,6% dei casi le aziende implementano i piani di welfare per aumentare il livello di wellbeing, di benessere, delle persone e dell'ambiente lavorativo. Il wellbeing, il benessere, viene perseguito in particolare, oltre che con l'attenzione all'ambiente di lavoro, anche ai servizi legati alla corretta alimentazione e al movimento fisico che arrivano a un indice di sensibilità tra il 37,8% e il 42,2%.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



2016

LA FONDAZIONE

L'anno di costruzione della fabbrica del futuro di Noverasco, vicino Savona

+78,6%

Aumentano i lavoratori che gradiscono ritmi e orari di lavoro più elastici

1

I numeri



80%

Oltre l'80% delle imprese offre un piano di welfare a tutti i dipendenti. Le grandi aziende sono le più presenti, nel 77,5% dei casi hanno piani di welfare. Sono però in aumento anche le Pmi

