

LAVORO



# Un patto per la felicità

## Nelle aziende l'ordine del giorno è: engagement. Così, anche per la legge di Stabilità, il welfare accelera

di Daniela Fabbri

UN DIPENDENTE "FELICE" mette il 57% più di impegno nella propria attività lavorativa, ed è all'87% meno propenso a cambiare lavoro. I dati sono di una ricerca di PriceWaterhouse Cooper e sintetizzano alla perfezione il perché la parola engagement è entrata prepotentemente nel lessico dei responsabili delle risorse umane. Per definirla, potremmo dire che si tratta dell'insieme di concentrazione e fatica con cui un collaboratore è motivato a contribuire al successo della sua azienda, che si traduce in migliore performance professionale e aumento di produttività. Ovvio che, per "ingaggiare" i dipendenti, bisogna dare qualcosa in cambio: se la leva dell'aumento retributivo spesso non è attuabile, diventano importanti tutte le misure alternative che contribuiscono ad aumentare il benessere dell'individuo dentro e fuori l'ambiente di lavoro.

Servizi, ma non solo: a creare l'engagement sono anche la comunicazione trasparente, il fatto di poter condividere i valori aziendali (l'attenzione alla sostenibilità ambientale, ai temi eticamente sensibili come il lavoro minorile o alla diversity sono, per esempio, molto apprezzati dai Millennials), le opportunità di carriera e di formazione. Secondo il Quarto rapporto Welfare di OD&M Consulting-Gi Group, fra le misure per favorire l'engagement, le preferenze dei lavoratori vanno verso forme di assistenza sanitaria integrativa, concessione di ferie e permessi, servizi per il tempo libero e per favorire la maternità, e forme di previdenza complementare. Come sempre, è stato il mondo anglosassone ad aprire la riflessione: «La nostra indagine ha mostrato che le multinazionali, quotate in Borsa o che operano su mercati internazionali, sono le più sensibili a questi temi, perché l'elemento competitività è per loro più importante. Le aziende di matrice italiana scontano in questo senso un ritardo culturale», spiega Alessandra Mazzei, responsabile scientifico del Working Group Employee Communication dello Iulm, che ha coordinato una ricerca sull'employee engagement. Ma le norme introdotte dalla legge di Stabilità 2017

hanno favorito un'accelerazione: la possibilità di detassare i premi di produzione, se trasformati in servizi, ha fatto sì che sempre più aziende stiano costruendo piani di welfare.

Sempre secondo il rapporto di OD&M Consulting, fra il 47,6% di realtà che ne hanno già uno prevalgono le grandi e medie aziende (67%); nel 43,5% che prevede di attuarlo nei prossimi due anni prevalgono le piccole (60%). Visite mediche, contributi per l'istruzione dei figli e centri estivi, assicurazioni sulla vita, servizi come la spesa o la tintoria interne, buoni spesa o benzina, permessi o contributi per corsi di formazione stanno prendendo sempre più piede. Misure che funzionano meglio quando sono "personalizzate". Il risultato? Maggiore soddisfazione e migliore qualità della vita professionale dei dipendenti, aumento di produttività, diminuzione dell'assenteismo, riduzione del turnover, maggiore attrattività dell'azienda nei confronti dei talenti. Ecco perché di engagement e di welfare aziendale si sente parlare sempre più spesso.

### AREE RELAX E STUDIO PER LE APRIPISTA

Luxottica è una pioniera dell'engagement: anni fa aveva proposto buoni spesa e benzina; nell'ultimo accordo aziendale ha inserito il check up gratis per i dipendenti over 40, contributi per l'acquisto dei libri e Summer camp per i figli, polizza sanitaria e assicurazione. Barilla ha presentato un programma, per 450 dipendenti, che prevede smart working da quattro a otto giorni al mese, oltre che lavanderia, take-away per la cena e un osteopata. Anche imprese piccole stanno seguendo questo esempi: è il caso di 7Pixel, azienda informatica del pavese, che offre palestra interna e area relax, contributi per il nido, centro estivo in azienda e spazio studio per i figli, congedi di paternità, biciclette con la pedalata assistita per chi va al lavoro senza l'auto. D.F.