

# AREE TRADIZIONALI DI WELFARE AZIENDALE

## FAMIGLIA

- ASILI NIDO
- SOSTEGNO SCOLASTICO
- SERVIZI PER ANZIANI
- ASSISTENZA INVALIDI

## SALUTE

- CHECK UP
- PREVIDENZA COMPLEMENTARE
- PREVENZIONE

## WORKLIFE BALANCE

- WELLNESS & TEMPO LIBERO
- VAUCHER CASA
- TRASPORTI

## TEMPO DI LAVORO

- FLESSIBILITA' ORARIO
- BANCA ORE
- SMART WORK



*Smart working significa ripensare il lavoro in un'ottica più intelligente, mettere in discussione i tradizionali vincoli legati a luogo e orario di lavoro, lasciando alle persone maggiore autonomia per definire le modalità di lavoro a fronte di una loro maggiore responsabilizzazione sui risultati*

## IL WELFARE IN PERIODO DI CRISI

Dal **Cral**, primo esempio di welfare aziendale indifferenziato, finalizzato a migliorare la qualità della vita e la motivazione della comunità dei lavoratori, stiamo assistendo oggi a un passaggio a benefit **su misura e personalizzati**

**«Le imprese mostrano maggior interesse verso soluzioni in grado di offrire vantaggi concreti in termini di aumento del potere d'acquisto dei lavoratori a fronte della minore spesa possibile per l'azienda» \*.**

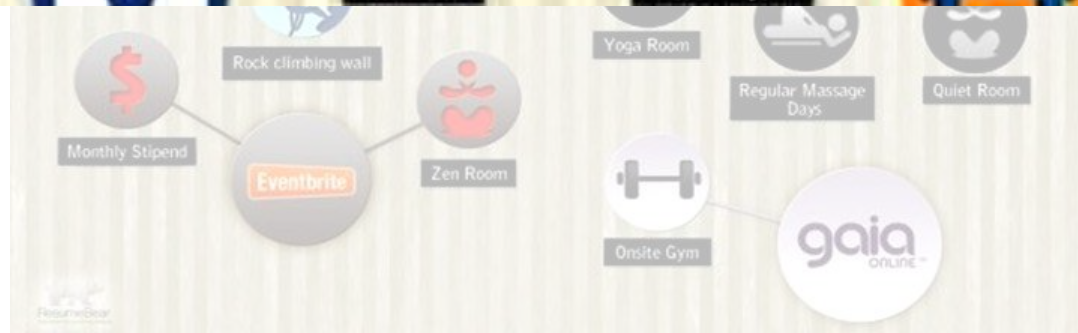
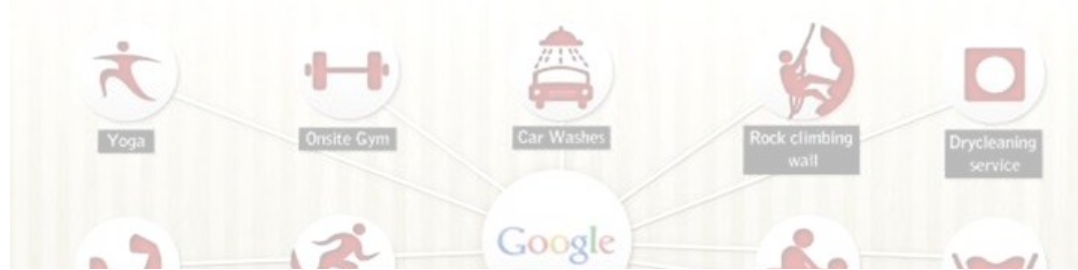
\* Monica Boni, direttore welfare benefits, incentive e programmi sociali pubblici di Edenred, azienda specializzata nel settore dei buoni prepagati per le imprese. Tratto dall'intervista, pubblicata su [www.ilmondo.it/economia](http://www.ilmondo.it/economia).

## FORMULE INNOVATIVE

- ✓ BANCA ORE
- ✓ PERMESSI DI PATERNITA'
- ✓ BABY SITTING E SOS CASA
- ✓ MAGGIORDOMO
- ✓ CARRELLO
- ✓ JOB SHARING FAMILIARE
- ✓ CORSI DI ORIENTAMENTO PER I GIOVANI
- ✓ CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO ESTIVO

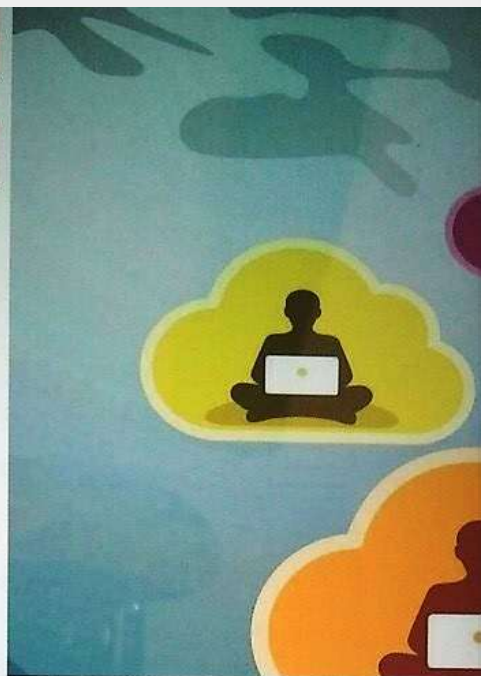
Luxottica 2013







Yoga, buddismo, manuali, corsi di meditazione e ritiri filosofici: nelle aziende americane è boom di attività spirituali. Ma c'è anche chi accusa: il vero obiettivo della "strategia del karma" è la docilità dei dipendenti. Di fronte a gerarchie, ingiustizie e discriminazioni



DAL NOSTRO CORISPONDENTE  
FEDERICO RAMPINI

**L**A SUA INSEGNANTE DI yoga al Yinca di Central Park West, Katie, ha un altro incarico più esclusivo e remunerativo. A Wall Street lei addestra alla posizione del loto o alla meditazione contemplativa i dirigenti di Goldman Sachs. È la nuova voga del capitalismo americano. Il vento della New Age, che sofflò originariamente in California, ha contagiato le roccaforti dell'establishment più tradizionale. La cultura aziendale va plasmata a furia di corsi di Mindfulness. Letteralmente, è la qualità di una men-

te piena, meglio ancora una mente capace di piena attenzione, concentrazione, quindi astrazione dai rumori di fondo, dalle inquietudini che turbano e distraggono. Sotto il cappello della Mindfulness si tengono fior di seminari, conferenze, workshop, ritiri aziendali che alternano ideali della saggezza buddista, le massime di Seneca o degli stoici greci, gli esercizi di respirazione hata yoga e kundalini-yoga. Non guasta qualche riferimento al Dalai Lama.

Il capitalismo americano vuole redimersi? Aspira alla santità? Dicerlo il nuovo filone dei seminari per top manager è un formidabile business. Cliccate su Google alla voce Mindfulness e troverete delle

multinazionali dei corsi di formazione, con tariffe consistenti. Su Amazon è disponibile una sconfinata biblioteca di manuali, vanno forti soprattutto gli audiolibri, con Dvd allegati per le dimostrazioni pratiche. Non è una tendenza sboccata dal nulla: Steve Jobs fu una star del capitalismo digitale e al tempo stesso un cultore del buddismo zen. Finché si tratta di coltivare nuove tecniche anti-stress, di fare silenzio nella propria mente, di ripulirsi da scorie e distrazioni per concentrarsi sull'essenziale, rimanere creativi o innovativi, tutto ok. Sempre meglio questo, rispetto all'epoca (anni Novanta) in cui i top manager venivano formati solo a ba-

Più facile offrire corsi "per la mente libera" che abbassare lo stipendio ai top manager

se di corsi sulla "creazione di valore azionario", con Jack Welch che spingeva a massimizzare i profitti nel breve termine licenziando più in fretta, e spolpando intere aziende.

Ma anche dietro il capitalismo zen si celano delle insidie. Lo denuncia al suo Salon.com Shawn Van Valkenburg, che parte da un episodio già raccontato su Repubblica (l'omonimo recense il fascicolo Indole di Sacya Madella, l'inusuale chief executive di Microsoft, rivolto a una ginecologa manager, il manager di Microsoft (che di nazionalità italiana) ha dato

## MEDITAZIONE

*Fin dal 2007 i lavoratori di Google possono iscriversi al programma "Search Inside Yourself", guarda dentro te stesso, che consiste in corsi di meditazione e yoga*



## ALL'ARIA APERTA

*Compagnie come Mtv, Ibm e At&t offrono agli impiegati attività all'aperto come tornei di croquet ed escursioni*

## PALESTRE IN UFFICIO

*Pepsi Cola, ma anche Hbo e Forbes hanno palestre agli interni dei loro uffici dove offrono corsi di Pilates, Yoga e anche il ben più attivo Spinning*

## SEMINARI

*Facebook, Twitter e LinkedIn organizzano ciclicamente seminari su come mantenersi calmi e trovare la serenità*



# Il capitalismo Zen

## Brunello Cucinelli lancia il bonus cultura per i suoi dipendenti

Da 500 a 1000 euro per libri. E il re del cashmere interpreta un cambio di mentalità. Anche i lavoratori oggi tendono a preferire tempo, cultura e flessibilità a soldi e carriera

di MARIA TERESA VENEZIANI



Brunello Cucinelli con i suoi modelli

Brunello Cucinelli promuove il bonus cultura tra i suoi dipendenti. Alla vigilia della Pasqua 2016, ha convocato i collaboratori e ha fatto l'annuncio: da oggi le spese per libri, cinema, teatro e gite al museo verranno interamente rimborsate dall'azienda. Il benefit prevede un fondo di 500 euro per i single e 1000 euro per chi ha famiglia. Per usufruirne basterà portare in azienda







## LA “MANUTENZIONE SOCIALE” DEI DIPENDENTI

- 1921: cassa mutua impiegati FIAT
- 1923: cassa mutua operai (le due casse sarebbero state fuse nel 1945 nella MALF, la Mutua aziendale lavoratori Fiat)
- 1924: prima colonia per i figli dei dipendenti  
(a Challant St. Victoire, seguita nel 1925 dalla colonia marina di Finale Ligure e da quella Montana di Pomaretto)
- 1926: dopolavoro aziendale

*L'AZIENDA PATERNALISTICA curava il benessere dei dipendenti, che non dovevano in questo modo sentire il peso del lavoro standardizzato ed estremamente ripetitivo.*



**“nella modernità liquida si è proiettati in un modo dove tutto è sfuggente e le ansie, i dolori, i sentimenti di insicurezza provocati dal «vivere in società»**

***Bauman***



## LA PALESTRA, L'ASILO E IL CHECK UP FANNO BENESSERE ?

... Se l'organizzazione pretende che i lavoratori debbano dare sempre di più in termini di tempo, flessibilità e impegno, ma allo stesso tempo offre meno in termini di opportunità di carriera, di sicurezza e stabilità del posto di lavoro, il **contratto psicologico** tra il lavoratore e l'organizzazione si rompe.

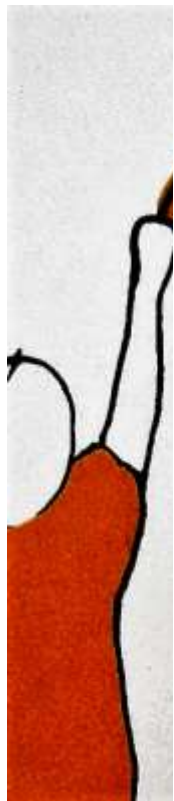


**In tale situazione l'azienda rischia di produrre stress nei dipendenti anche in presenza di benefit di welfare**




## CHE COSA FA BENESSERE NELLE AZIENDE ?

IL FATTORE CHE DAVVERO INFLUISCE SUI DIPENDENTI NEI MIGLIORI AMBIENTI DI LAVORO DI TUTTO IL MONDO È  
**UN FORTE SENSO DI COMUNITÀ.**



nel 1957 nel Canavese, per la prima volta in Italia, si sono operate riduzioni d'orario a parità di salario che hanno permesso da tempo una settimana lavorativa di cinque giorni; è stato recentemente possibile assicurare il 100 per cento del loro salario alle donne che entrano in maternità per i nove mesi e mezzo del loro congedo; per ciò che riguarda la parte aziendale della retribuzione le donne sono state equiparate agli uomini così come esige la loro dignità di lavoratrici.

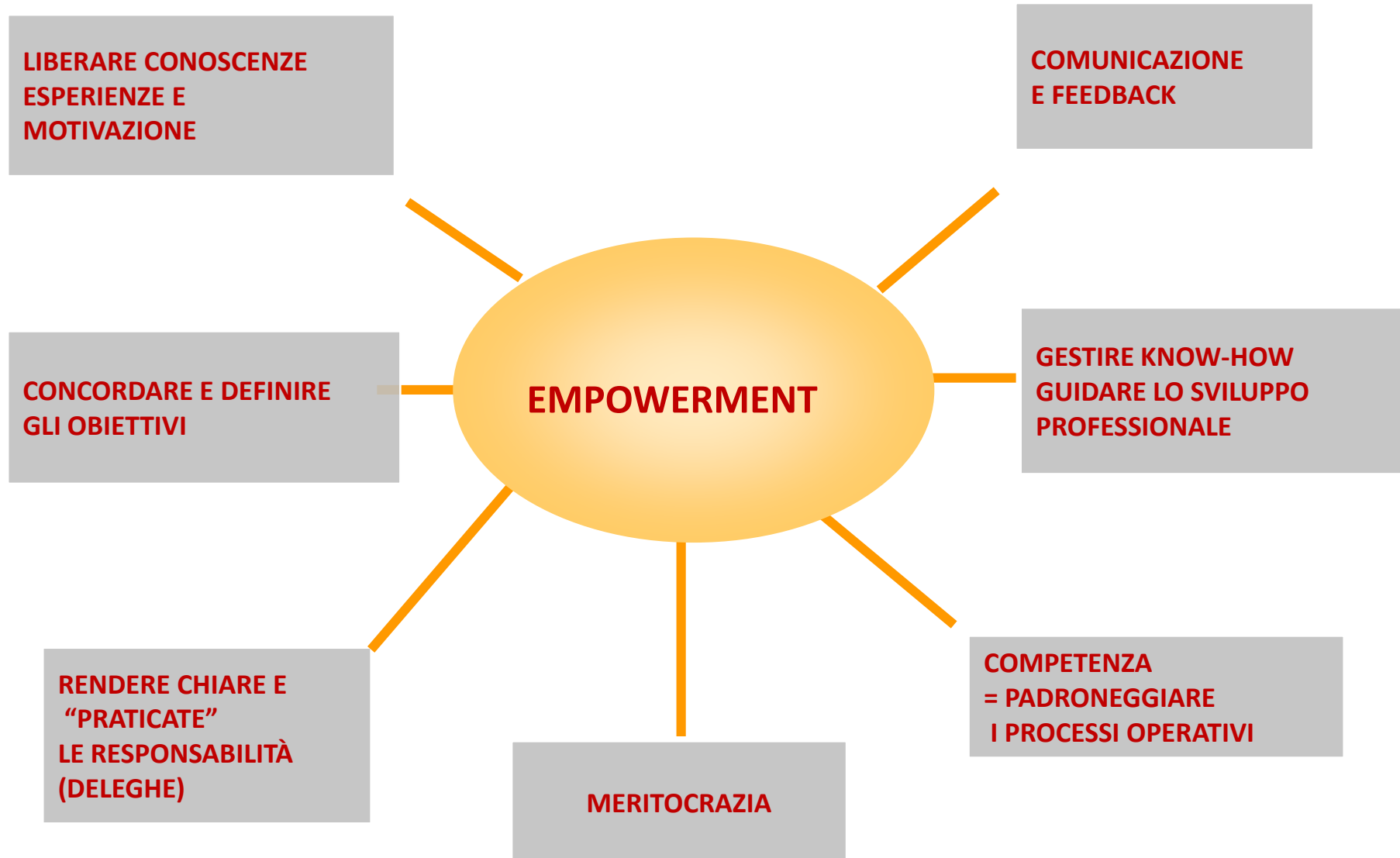
**“smettiamo di trattare tutte le persone ugualmente male e iniziamo, invece, a trattarle individualmente bene.”**



**→ La gestione del cambiamento attiva la gestione della Diversità quale spinta al miglioramento dei processi e all'innovazione**

**Dalla FUNGIBILITA'  
alla PER-SONA**

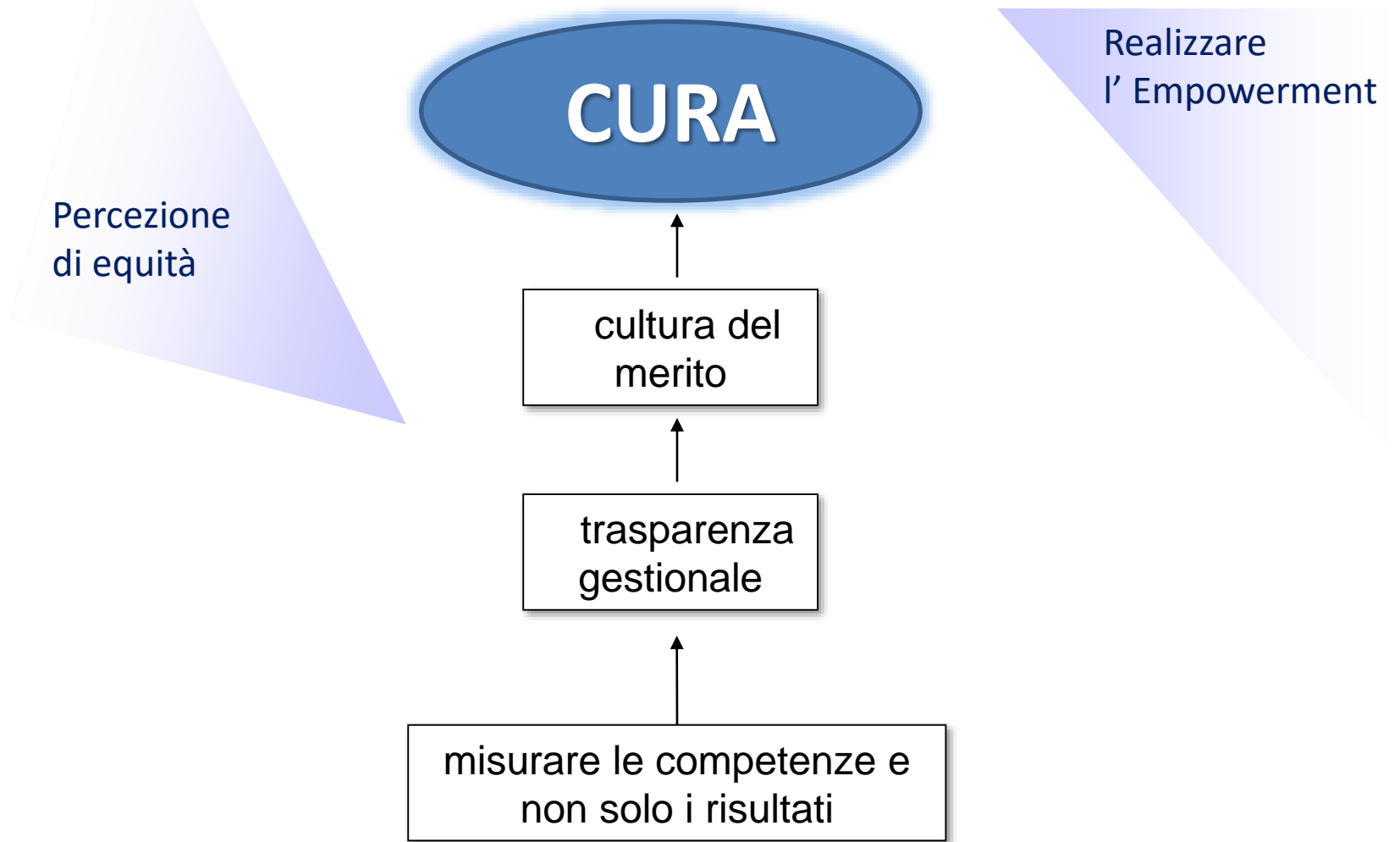
# I FATTORI DI PRESIDIO DELL'EMPOWERMENT





# CREARE LE CONDIZIONI PER ABILITARE IL VALORE DELLE PERSONE

**COME???**



**W.E.C. (Hawthorne - Chicago)**

**Elton Mayo**

**1° esperimento: 1924-1927 – (illuminazione)**

•sugli effetti provocati dai cambiamenti  
nell'illuminazione sul posto di lavoro

**IPOTESI:**

**tanto migliori sono l'illuminazione e la luce,  
tanto di più si dovrebbe riuscire a produrre**

# **Il senso di appartenenza ad un gruppo, oggetto di attenzione da parte della direzione,**

*«Se l'azienda mostra tanta attenzione verso di me,  
questo vorrà pur dire qualcosa»*



***le relazioni tra i membri di un gruppo sono più importanti delle condizioni fisiche di lavoro***



***esiste un'organizzazione informale all'interno di ogni organizzazione formale, che esercita un forte controllo sociale***





*Unicità della persona*

Winner of the Best Airline to Africa Award

# Sawubona

IN-FLIGHT MAGAZINE

The Soul of  
**KENYA**

YOUR FREE COPY



SOUTH AFRICAN AIRWAYS

A STAR ALLIANCE MEMBER

ID

## Carriere e imprese

**In Europa** Neanche una società italiana tra le prime 100 del «ranking»

# Carriere e ambienti di lavoro la lista delle aziende migliori

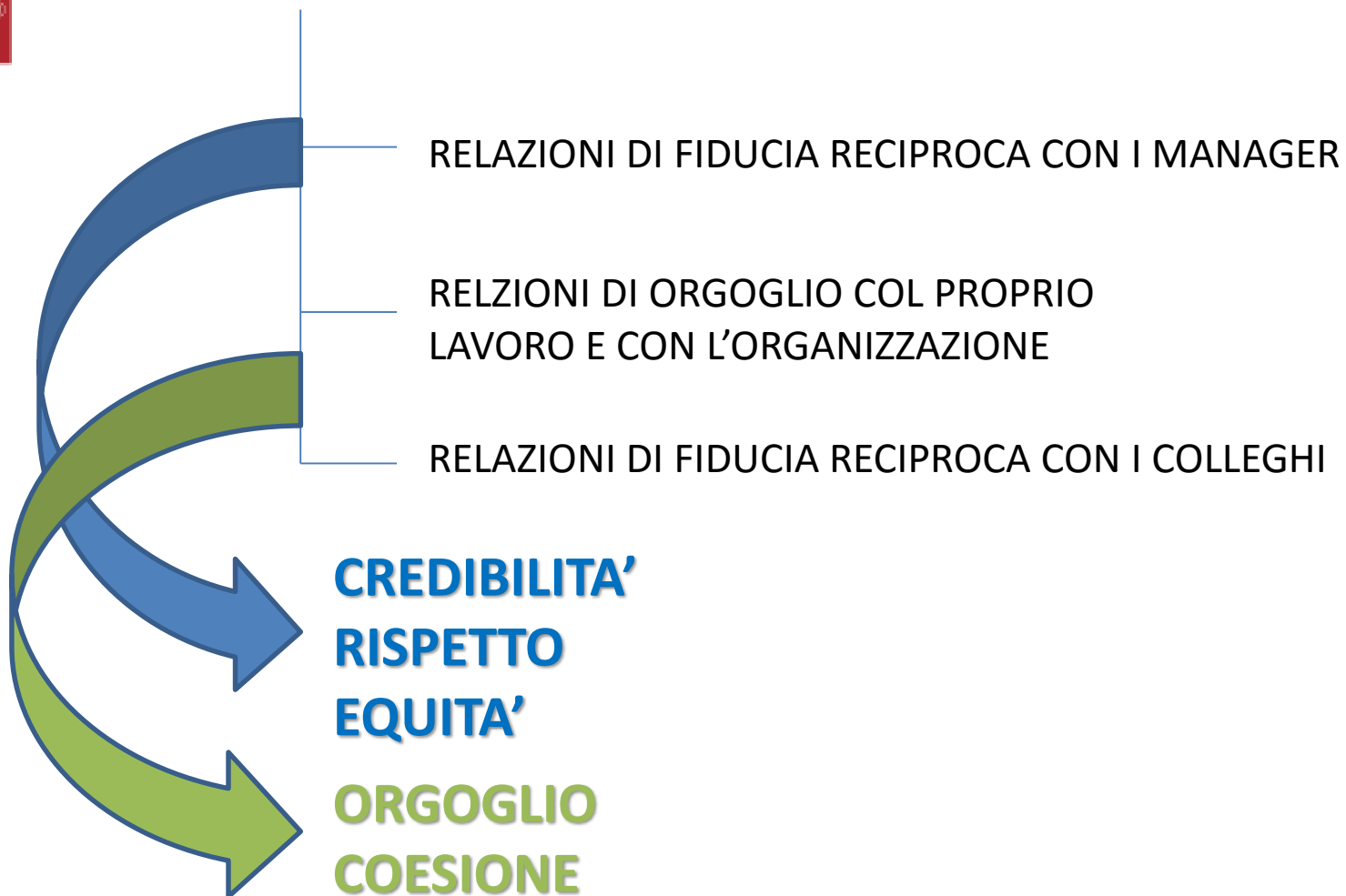
Chi sale e chi scende nella hit parade di «Great Place to Work»



**2016**

- 1 **Gruppo Dow Italia**                      Manifatturiero chimica
- 2 **ConTe.it**              Admiral Group Servizi finanziari e assic
- 3 **Kiabi**                      Vendita al dettaglio | Abbigliamento
- 4 **Microsoft Italia**                      Information technology
- 5 **Hilton Worldwide**                      Ospitalità | Hotel/Resort
- 6 **ES.MpC.A**                      Computer Systems IT
- 7 **Lidl Italia**                      Vendita al dettaglio | Alimentare
- 8 **Adecco Italia**                      Servizi professionali
- 9 **American Express Italia**              finanziari e assicurazioni
- 10 **Eli Lilly Italia**      Biotecnologie \ prodotti farmaceutici

## IL TRUST INDEX





La **COMPETENZA** chiave:



**COSTRUIRE LA  
FIDUCIA**